

Gênero, autoconceito e trabalho na perspectiva de brasileiros e angolanos

Sônia Maria Guedes Gondim¹, José Bonifácio do Amparo Sobrinho²,
Vitor Santos Santana³, Vanda Martins dos Santos⁴ e João Manuel Saveia⁵

Universidade Federal da Bahia (Salvador, BA)

O estudo apresenta uma análise descritiva e qualitativa das diferenças e similaridades de atributos femininos e masculinos de trabalhadores brasileiros e angolanos, com ou sem função gerencial. A suposição é que os atributos de gênero presentes no autoconceito pessoal estão relacionados à socialização e à experiência de trabalho nos dois países. Participaram 431 trabalhadores – trezentos do Brasil e 131 de Angola –, sendo 164 homens e 267 mulheres. Foi utilizado um Inventário dos Esquemas de gênero do Autoconceito. Os dados foram analisados mediante frequência, teste do qui-quadrado e análise qualitativa, levando em conta país, sexo e função gerencial. Os resultados indicam a prevalência de atributos femininos na amostra geral, não diferenciando países. O atributo responsável destaca-se entre trabalhadores, independentemente de país, sexo e função gerencial. O atributo dedicado está mais fortemente presente naqueles que não assumem funções gerenciais. Os atributos masculinos, apesar de em menor número, estão fortemente associados a homens e se diferenciam por país e função gerencial. Conclui-se que os atributos femininos estão presentes na autoavaliação de trabalhadores, independentemente do sexo e do exercício da função gerencial, corroborando a hipótese das similaridades entre atributos de gênero. Limitações do estudo são apresentadas na seção final.

Palavras-chave: Gênero, Psicologia do trabalho, Pesquisa intercultural, Autoconceito.

Gender, self-concept and work in Brazilian and Angolan perspectives

The study presents a descriptive qualitative analysis of the differences and similarities of feminine and masculine attributes of Brazilian and Angolan workers, with or without management jobs. The assumption is that the gender attributes found in the individual's self-concept are related to socialization and the work experience in the two countries. A total of 431 workers participated – 300 from Brazil and 131 from Angola –, 164 men and 267 women. The Inventory of Self-Concept Gender Schemes was used. Data were analyzed using frequency, the chi-square test, and qualitative analysis, taking into account country, gender, and management function. The results indicate the prevalence of feminine attributes in the overall sample, not differentiating by country. The “Responsible” attribute stands out among workers, regardless of country, gender, and managerial level. The “Dedicated” attribute is more strongly present in those without management responsibilities. Masculine attributes, although fewer in number, are strongly associated with men and differ by country and managerial function. It is concluded that feminine attributes are present in workers' self-assessments regardless of gender and managerial level, supporting the hypothesis of similarities between gender attributes. Limitations of the study are presented in the final section.

Keywords: Gender, Psychology of work, Intercultural research, Self-concept.

Introdução

A história da civilização revela que as diferenças de papéis masculinos e femininos são sensíveis às mudanças dos cenários econômicos, políticos, históricos e sociais. Estimuladas por movimentos feministas europeus e pela crescente industrialização, as mulheres deixam gradualmente suas atividades domésticas em busca de trabalho remunerado, contribuindo para

1 Docente da Universidade Federal da Bahia. Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.

2 Mestre em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia. Bolsista da Capes.

3 Mestrando em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia. Bolsista da Fapesp.

4 Doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia.

5 Doutorando em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia. Vice-Reitor da Universidade Técnica de Angola.

uma nova configuração de papéis de homens e mulheres, que se atualiza a cada geração (Galinkin & Ismael, 2011; Guimarães, 2004).

Com a maior presença da mulher no mundo do trabalho assalariado, o perfil da força de trabalho passou por grandes mudanças. Hoje, apesar das diferenças salariais a favor dos homens (Xavier, Tomás & Candian, 2009; Paixão & Gomes, 2008), a mulher ascende a funções de gerência, tornando relevante compreender a presença de atributos de gênero (masculinos ou femininos) a partir do *status* ocupacional (Chies, 2010; Raynor, 2007; Stoker, Van der Velde & Lammers, 2012).

Ainda que tenhamos feito referência ao crescimento da mulher no mundo do trabalho, os estudos de gênero não se reduzem às mulheres. Gênero é uma categoria sociológica que se refere à construção social e cultural dos papéis que homens e mulheres desempenham na vida diária (Grassi, 2001).

O estudo descrito neste artigo teve o objetivo de analisar descritiva e qualitativamente as diferenças e similaridades de atributos de gênero de homens e mulheres trabalhadores brasileiros e angolanos, com ou sem função gerencial. Acredita-se que essa análise ajudará na compreensão dos atributos de gênero presentes no autoconceito pessoal, permitindo estabelecer relações com a socialização para o trabalho nos dois países.

No Brasil, indicadores de distribuição de população economicamente ativa nas principais capitais (Recife, Salvador, Belo Horizonte, São Paulo e Porto Alegre) (IBGE, 2012) sinalizam que, em média, 54% dos homens e 46% das mulheres encontram-se aptos a inserir-se no mundo do trabalho. Apesar de a população sem ocupação ser predominantemente feminina (57%), constata-se um decréscimo progressivo da taxa de mulheres sem ocupação profissional (10 para 7%) entre janeiro de 2009 e janeiro de 2012, o que sugere o crescimento da presença da mulher no mundo do trabalho.

No caso de Angola, há poucas informações e estatísticas disponíveis sobre a presença de homens e mulheres no mercado de trabalho. Um dado histórico pode ser observado: o longo período de guerra civil com a presença de homens teve, entre outros efeitos, o acesso das mulheres às posições de poder no setor público (Grassi, 2001). No entanto, o papel reprodutivo da mulher em Angola, como em muitos países africanos, é culturalmente mais valorizado.

Dados do Banco Mundial (2012) destacam que no período de 2008 a 2012 a população economicamente ativa em Angola girou em torno de 7 milhões, e, em um informe mais recente da Organização Internacional do Trabalho (2013) – sobre as tendências mundiais de emprego na África Subsaariana – encontra-se a afirmação de que a população de trabalhadores em empregos vulneráveis diminuiu, embora ainda permaneça alta (77%). Entre 1991 a 2012, a participação de homens como assalariados saltou de aproximadamente 20% para 30%, e a de mulheres de 10% para 14%. A participação maior segue sendo no trabalho autônomo (informal), em que a participação dos homens saltou de aproximadamente 40 para 50%, e a das mulheres de 38 para 47% (p. 97). Segundo os dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Planejamento de Angola (2009), para 5.438.807 trabalhadores aptos para o trabalho em 2007, a taxa de desemprego estimada rondava os 34,8%.

Esses dados permitem inferir que, apesar das diferenças entre as condições dos dois países, as mulheres têm aumentada a sua participação no mundo laboral – e, com isso, trazem para o ambiente de trabalho características de seus papéis sociais (gênero), especialmente quando assumem funções de gestão. Isso torna relevante compreender como esses atributos de gênero podem estar associados ao *status* ocupacional (Burnett, Gilbert, Phau & Haar, 2010; Manyak & Katono, 2010; Roth, Buster & Barnes-Farrell, 2010; Sealy & Singh, 2010).

Em congruência com esse argumento, estudos recentes (Burnett et al., 2010; Hyde, 2005; Petersen & Hyde, 2010) apontam também para o caráter multidimensional da masculinidade e da feminilidade. Afirmam que homens e mulheres apresentam atributos de

ambos os tipos, estando presentes na formação do autoconceito e dos esquemas cognitivos pessoais resultantes da interação dinâmica com o meio social (Giavoni & Tamayo, 2000, 2003).

Este artigo apresenta a análise dos resultados de uma pesquisa sobre atributos de gênero masculino e feminino de trabalhadores brasileiros e angolanos. Será apresentada uma breve referência à teoria dos esquemas de gênero e se discutirão as relações entre autoconceito e autoesquemas de gênero. Na sequência, serão analisados os atributos de gênero no trabalho com base em pesquisas empíricas que apontam as diferenças entre os sexos. Em seguida, será descrita a pesquisa realizada com trabalhadores brasileiros e angolanos, destacando-se objetivo, método, participantes, procedimentos, resultados e discussão. Por fim, serão apresentadas as limitações do estudo.

Atributos de gênero

As ciências sociais têm desenvolvido pesquisas no tocante às diferenças de gênero e a sua relação com as atitudes e o comportamento de homens e mulheres (Manyak & Kantoro, 2010; Petersen & Hyde, 2010; Sealy & Singh, 2010). De acordo com Hyde (2005), as pesquisas sobre as diferenças de gênero começaram a surgir no início do século XX, e sinalizam a favor da maior similaridade entre os atributos de gênero masculino e feminino.

Segundo Burnett et al. (2010), as diferenças entre homens e mulheres podem ser resumidas em quatro perspectivas: biológica (evolucionista), cognitiva e aprendizagem social (aprendizagem), personalista (individualista) e a da estrutura social. Para a perspectiva biológica, as características de gênero são transmitidas geneticamente de geração para geração e têm uma função evolutiva. A perspectiva cognitiva e da aprendizagem social indica que as diferenças estão na habilidade de resolver problemas, no potencial de aprendizado e na compreensão de mundo. A perspectiva personalista aloca as diferenças nos traços psicológicos predominantes de cada sexo, aproximando-se da perspectiva biológica ao afirmar que os homens seriam mais agressivos e dominadores, e as mulheres mais sensíveis emocionalmente. Por fim, a perspectiva da estrutura social assevera que as diferenças entre os sexos são demarcadas pela forma de organização social. A divisão de papé de homens e mulheres no trabalho reafirma os atributos masculinos e femininos, como, por exemplo, o de que os homens, quando comparado às mulheres, valorizam a independência, são mais assertivos e abertos a novas ideias, e toleram mais o risco.

Cresce, no entanto, a tendência a defender as similaridades entre os sexos (por exemplo: Hyde, 2005; Locker, Matins & Baker, 2012; Peterson & Hyde, 2010), sob a alegação de não haver consenso entre as teorias das diferenças de atributos entre gêneros, e sugerindo que as variações entre os atributos masculinos e femininos são menores do que o imaginado, além de fortemente mediadas pelo processo de socialização. Em resumo, embora se reconheça haver diferenças biológicas e cognitivas, as variáveis situacionais e culturais parecem exercer um papel importante nesse processo, contribuindo para a presença equilibrada de atributos masculinos e femininos em cada pessoa.

Esquemas e autoconceito de gênero

Esquemas são modelos mentais que organizam as informações e o conhecimento sobre si, os demais e o mundo ao redor, servindo como um guia heurístico (Augoustinos & Walker, 2007). Em síntese, funcionam como mediadores para assimilar novas experiências, filtrando as informações com base em um repertório de crenças que influencia a percepção e a codificação do que é vivido pela pessoa.

Autoesquema é uma representação cognitiva que organiza o conhecimento sobre o *self* e guia o processamento de informações relevantes para a pessoa (Markus, 1977). Os autoesquemas de gênero são partes constitutivas do autoconceito (como o indivíduo descreve a si mesmo), e encontram-se relacionados aos atributos de masculinidade e feminilidade constitutivos da identidade de gênero (Markus, Crane, Bernstein & Siladi, 1982).

Autoconceito e autoesquema

O autoconceito pode ser definido como um processo psicológico de autoavaliação que reúne um “conjunto de percepções, sentimentos, traços, valores e crenças que o indivíduo reconhece como fazendo parte dele mesmo” (Tamayo, 1981, p. 88). Essa autoavaliação possui três dimensões: cognitiva (crenças sobre si), afetiva (valoração pessoal) e comportamental (rejeição ou aceitação de si próprio). É uma construção teórica, que o indivíduo realiza sobre si a respeito da influência que sua imagem exerce sobre os outros e do julgamento dos demais sobre ele (Harter, 1996). É, portanto, um processo psicológico que tem seu conteúdo e sua dinâmica influenciados pelas percepções e representações sociais em relação aos outros significativos (Hattie, 1992; Marsh & Hattie, 1996).

Os autoesquemas fazem parte do autoconceito (Markus & Kunda, 1986; Markus & Nurius, 1986; Markus & Wurf, 1987; Showers, Abramson & Hogan, 1998) e são ativados na presença de estímulos relacionados ao gênero, fazendo que se destaque a identidade social masculina e feminina (Franzoi & Shields, 1984; Josephs, Markus & Tafarodi, 1992; Marsh, 1989; Marsh, Craven & Debus, 1991).

De acordo com Markus et al. (1982), há quatro tipos de autoesquemas de gênero resultantes das combinações de atributos masculinos e femininos: i) *Esquemas masculinos*, predominância de atributos de masculinidade, ii) *Esquemas femininos*, prevalência de atributos de feminilidade, iii) *biesquemáticos*, presença forte de atributos femininos e masculinos e iv) *aesquemáticos*, presença baixa de atributos masculinos e femininos. Tais autoesquemas orientam as experiências pessoais, as interpretações dos eventos do mundo e as ações individuais. Os autoesquemas atrelados ao autoconceito explicam as relações não lineares entre sexo e gênero, em que homens podem assumir também esquemas femininos, e, mulheres, esquemas masculinos. O processo de socialização, a cultura, as características pessoais e o contexto situacional viabilizam a adesão aos autoesquemas, sendo responsáveis por composições híbridas de gênero, ou seja, pelo equilíbrio entre esquemas masculinos e femininos.

Atributos de gênero e trabalho

De acordo com Giavoni e Tamayo (2000, 2003), Hofstede (1980) e Roth et al. (2010), há evidências de que os valores culturais, a educação e a experiência de grupo social exercem forte influência sobre os atributos pessoais, o que levaria às diferenças de gênero. A masculinidade seria definida como uma dimensão cultural que avalia o grau de assertividade e a tendência à individualidade, enquanto a feminilidade expressaria um traço cultural de cuidado e preocupação com a coletividade. Por influência da cultura, homens tenderiam a assumir mais atributos de agressividade, competitividade, ao passo que as mulheres adotariam mais facilmente atitudes e comportamentos de sociabilidade, gentileza e amabilidade, pela valorização cultural da sensibilidade e do cuidado com a família e o lar (Roth et al., 2010).

Pesquisas têm indicado diferenças entre atributos femininos e masculinos no desempenho de homens e mulheres em relação ao trabalho. A divisão de papéis, por exemplo, repercute na afirmação de atributos masculinos e femininos. A independência, a assertividade, o comportamento de risco (ousadia) e a abertura a novas experiências são atributos mais fortemente associados ao homem que à mulher (Burnett et al., 2010; Manyak & Katono, 2010;

Roth et al., 2010; Sealy & Singh, 2010). As escolhas profissionais de mulheres se distinguem das dos homens (Sullivan, 1999), e, por assumirem mais responsabilidades com o cuidado com a família, por vezes as mulheres abandonam ou redirecionam suas carreiras (Kirchmeyer, 2002, 2006; Probert, 2005).

As mulheres são comumente alocadas em postos de trabalho com pouco poder (Heilman, 2001; Ragins & Sundstrom, 1989). De um lado, a ausência de representação feminina em posições de liderança pode ser atribuída à responsabilidade familiar e aos traços pessoais, indicando que as mulheres estão menos motivadas que os homens a galgar altos níveis hierárquicos (Greenhaus & Parasuraman, 1999). De outro lado, pode ser atribuída ao preconceito de gênero (Eagly & Karau, 2002), definido como crenças e atitudes negativas em relação a uma categoria social – que desencadeia comportamentos discriminatórios, com repercussões nas avaliações de desempenho no trabalho (Jonnergård, Stafsudd & Elg, 2010).

Ao tomar como pano de fundo a categoria sociológica de gênero e especialmente os autoesquemas de gênero, definidos como o reconhecimento de atributos masculinos e femininos como pertencentes ao autoconceito, este estudo teve como objetivo analisar descritiva (quantitativamente) e qualitativamente as diferenças e similaridades de atributos de gênero de homens e mulheres trabalhadores brasileiros e angolanos. A suposição é que a prevalência de atributos de gênero no autoconceito de homens e mulheres trabalhadores permite fazer relações entre os autoesquemas de gênero e a socialização no ambiente de trabalho, levando em conta as especificidades de países que, apesar de compartilhar o mesmo idioma, possuem contextos histórico-culturais bastante distintos.

Método

Participantes

A amostra não probabilística contou com 431 trabalhadores, sendo trezentos do Brasil e 131 de Angola. 164 do sexo masculino e 267 do feminino. Nos dois países, a porcentagem de mulheres (65,7%) foi maior que a de homens (53,4%). A idade média foi de 30,27 ($dp=9,35$). Do total, 37,8% exerciam função gerencial. 71,5 % possuíam ensino superior completo ou pós-graduação.

A idade média da amostra brasileira foi menor ($m=29,2$; $dp=9,97$) que a amostra angolana ($m=32,74$; $dp=7,18$). Nos dois países, os gestores eram mais velhos que os demais trabalhadores ($m=34,7$; $dp=10,10$ e $m=26,2$; $dp=8,58$, respectivamente, no Brasil, e $m=35,1$; $dp=7,59$ e $m=30,8$; $dp=6,26$, respectivamente, em Angola). As mulheres com ensino superior e pós-graduação eram em maior número. No Brasil, o número de trabalhadores da amostra com nível superior foi bem maior (81,6%) que em Angola (48,1%).

Instrumentos

Escala de atributos de gênero – O instrumento utilizado foi a escala de Atributos de Gênero, baseada no Inventário dos Esquemas de Gênero de Autoconceito (IEGA), construída e validada para o contexto brasileiro por Giavoni e Tamayo (2000). O instrumento avalia a percepção do autoconceito em homens e mulheres, a partir da escolha de 83 adjetivos, sendo 41 de atributos masculinos (Quadro 1) e 42 de atributos femininos (Quadro 2). A escala original de resposta era tipo Likert, cujos valores variavam de 0 (não identificação deste atributo como da pessoa) e 4 (total identificação com este atributo). Para fins de aplicação

neste estudo, no entanto, foi solicitado ao participante que assinalasse apenas a presença ou ausência do atributo na percepção de si mesmo.

Dados sociodemográficos – Foram acrescentadas perguntas sobre sexo, idade, nível educacional e função hierárquica.

Quadro 1: Atributos masculinos da escala apresentada aos participantes

Agressivo(a)	Irreverente	Realista
Imprudente	Mesquinho (a)	Ousado(a)
Vulgar	Incompreensivo(a)	Dominador(a)
Descrente	Imoral	Intransigente
Competitivo(a)	Frio(a)	Ligado(a) aos prazeres
Grosseiro(a)	Desobediente	Capacidade para ciências exatas
Racional	Injusto	Inteligente para lidar com a razão
Irritado(a)	Desajustado(a)	Inábil
Irresponsável	Desesperançado(a)	Rígido(a)
Desagradável	Inacessível	Despreocupado(a)
Incompetente	Objetivo(a)	Desatencioso(a)
Desorganizado(a)	Insensato(a)	Malicioso(a)
Antipático(a)	Intolerante	Violento(a)
Aventureiro	Desleixado(a)	

Quadro 2: Atributos femininos da escala apresentada aos participantes

Discreto(a)	Passivo(a)	Compreensivo(a)
Leal	Sonhador(a)	Sensual
Sensível	Frágil	Íntegro(a)
Submisso(a)	Compassivo(a)	Respeitoso(a)
Dócil	Retraído(a)	Romântico(a)
Vaidoso(a)	Amoroso(a)	Elegante
Cuidadoso(a)	Sentimental	Dependente
Indeciso(a)	Fiel	Ajustado(a)
Harmônico(a)	Simpático	Inseguro(a)
Invejoso(a)	Emotivo(a)	Organizado(a)
Dedicado(a)	Dominado(a)	Responsável
Moral	Resignado(a)	Oprimido(a)
Caprichoso(a)	Tolerante	Conciliador(a)
Delicado(a)	Tímido(a)	

Procedimentos

O questionário eletrônico foi elaborado no *software* EFS (Enterprise Feedback Suite), produzido pela Globalpark, para condução de pesquisas *online* tipo *survey*. Optou-se pela coleta *online* em virtude das possibilidades de abrangência da amostra e da possibilidade de o

participante escolher o momento mais adequado para responder (Pereira, Silva & Silva, 2006). O tempo médio de resposta foi de 30 minutos. A aplicação do *survey* foi feita no segundo semestre de 2010 no Brasil e no primeiro semestre de 2011 em Angola. Antes de preencher ao questionário, era apresentado o termo de consentimento esclarecido com as informações gerais da pesquisa e contatos dos pesquisadores. Somente após anuência do participante o questionário era apresentado na tela do computador.

Para a análise de dados, foi utilizado um programa estatístico para ciências sociais. O exame de normalidade das duas amostras apontou assimetrias e curtoses em alguns atributos do gênero masculino, atribuídos ao seu caráter autodepreciativo (ex: mesquinho, desesperado e violento), o que pode ter contribuído para os participantes se esquivarem de escolhê-los.

Diante do forte predomínio nos dois países de atributos femininos nos homens e mulheres, com ou sem função gerencial, optou-se por realizar uma análise descritiva quantitativa e qualitativa desses resultados. Foi criado um escore de diferenciação de atributos femininos e masculinos para indicar a prevalência de atributos femininos, masculinos e de indefinição (atributos masculinos e femininos em igual proporção). Os critérios para classificar a predominância de gênero foram feitos com base na análise da distribuição dos atributos masculinos e femininos dos participantes nas amostras dos dois países e na avaliação de seis juízes. Foram calculados os escores gerais de atributos femininos e masculinos por participante. A análise qualitativa das diferenças dos escores feitas por juízes definiu os seguintes intervalos para categorização da prevalência de gênero: se a diferença fosse de 1 a 10 atributos a favor dos atributos masculinos, o participante era classificado como 1 (prevalência de atributos masculinos); se estivesse no intervalo entre 1 a 7 a favor dos atributos femininos, o participante seria inserido na categoria de indefinidos; e, se a diferença estivesse acima de 8 a favor de atributos femininos, o participante era classificado na categoria de prevalência de atributos femininos. Observa-se que os intervalos não foram regulares, em virtude da forte prevalência de atributos femininos na amostra geral, tendo sido necessário recorrer a juízes para estabelecer algum tipo de parâmetro.

Resultados e discussão

Os resultados indicam a predominância de atributos de gênero feminino no Brasil e em Angola. Em 90% dos gerentes brasileiros do sexo masculino, predominam atributos femininos; 7,5% foram incluídos na categoria de indefinidos e somente em 2,5% predominam atributos masculinos. Em 62% das mulheres gerentes, também predominam atributos femininos, sendo 16% delas incluídas na categoria indefinida, o que sugere que, em comparação com os homens, as mulheres gerentes incorporam mais atributos masculinos a seu autoconceito. O resultado também sugere a importância do papel ocupacional na incorporação de atributos de gênero, visto que gerentes acabam por requerer atributos masculinos como objetividade e racionalidade, tanto quanto atributos femininos, como empatia e compreensão do outro.

Na amostra de Angola, no entanto, essa interpretação sugere não ser apropriada, visto que em 86,8% de gerentes angolanos do sexo masculino predominam atributos femininos e há 13,2% de indefinidos, enquanto que em 95% das mulheres gerentes angolanas predominam atributos femininos e somente 5% delas se encontram na categoria indefinida. Aqui, os indefinidos aparecem de modo mais visível entre os homens, sinalizando talvez que a função gerencial, no caso de Angola, está associada à incorporação de atributos femininos.

De modo geral, os achados corroboram os estudos que apontam o caráter multidimensional da masculinidade e da feminilidade (Burnett et al., 2010; Hyde, 2005; Petersen & Hyde, 2010), em que homens e mulheres apresentam atributos de ambos os tipos e

que estes estariam presentes na formação do autoconceito e dos esquemas cognitivos pessoais resultantes da interação dinâmica com o meio social (Giavoni & Tamayo, 2000, 2003).

Atributos masculinos: analisando a associação com país, sexo e status ocupacional

De acordo com os resultados, os atributos masculinos de autoconceito foram muito pouco representativos para os participantes dos dois países em relação aos atributos femininos. Os nove atributos masculinos mais mencionados por homens e mulheres dos dois países foram: inteligência ao lidar com a razão (n=279), realista (n=262), objetividade (n=261), racional (n=192), competitividade (n=174), ligado ao prazer (n=150), capacidade para ciências exatas (CE) (n=120), aventureiro (n= 111) e ousado (n=108). Para avaliar a associação entre esses atributos e as três variáveis importantes do estudo – país, sexo e status ocupacional (função gerencial ou não) –, foi usado o teste do qui-quadrado.

Em relação ao sexo, os resultados indicam que todos os atributos, exceto o da objetividade, estão fortemente associados a homens [lidar com a razão (Fe=106, Fo=124)**⁶, realista (Fe=101, Fo=114)*, racional (Fe=73, Fo=98)**, competitivo (Fe=66, Fo=91)**, ligado a prazeres (Fe=57, Fo=69)*, capacidade para CE (Fe=45, Fo=61)*, aventureiro (Fe=42, Fo=52)* e ousado (Fe=41, Fo=49)*]. No que tange à função gerencial, foi encontrada associação com quatro dos nove atributos [lidar com a razão (Fe=105, Fo=118)*; objetivo (Fe=98, Fo=109)*; racional (Fe=72, Fo=84)* e competitivo (Fe=65, Fo=86)**].

Por último, no caso da variável país, quatro dos nove atributos estão mais fortemente associados aos angolanos [lidar com a razão (Fe=85, Fo=99)*; objetivo (Fe=79, Fo=89)*; competitivo (Fe=53, Fo=64)* e capacidade para ciências exatas (Fe=36, Fo=47)*], enquanto somente dois estão associados a brasileiros [aventureiro (Fe=77, Fo=87)* e ousado (Fe=75, Fo=85)*].

Esses resultados sinalizam claramente a tendência dos homens a eleger atributos considerados mais masculinos como parte de seu autoconceito de gênero, ainda que na amostra geral tenham sido pouco representativos quando comparados com os atributos femininos. É digna de nota a presença dos quatro atributos masculinos associados à função de gestão. A racionalidade e a objetividade estão relacionadas a processos de tomada de decisão, enquanto a competitividade vincula-se mais à capacidade de liderança. São, portanto, evidências da importância do *status* ocupacional na identificação de atributos do autoconceito. Em suma, aspectos culturais podem contribuir para que alguns atributos sejam mais fortemente associados a homens que a mulheres (Roth et al., 2010). A despeito do *status* ocupacional que pode ser generalizado para os dois países, há diferenças culturais que fazem que os angolanos se identifiquem mais com alguns atributos masculinos (racionalidade, objetividade e competitividade), que os brasileiros (aventureiro e ousado) (Giavoni & Tamayo, 2000, 2003; Hofstede, 1980; Roth et al., 2010).

Atributos femininos: entendendo as especificidades dessa prevalência

A Tabela 1 permite visualizar comparativamente os sete principais atributos femininos de homens e mulheres que se encontram em função gerencial nos dois países, e, na Tabela 2, visualizam-se os sete principais atributos femininos dos demais trabalhadores.

⁶ Fe= frequência esperada, fo= frequência obtida, *p<0,05 e ** p<0,001.

Tabela 1: Atributos femininos de gerentes brasileiros e angolanos por sexo

Brasil		Angola	
Homens (n=40)	Mulheres (n=65)	Homens (n=38)	Mulheres (n=20)
Responsável	Responsável	Cuidadoso	Simpática
Dedicado	Respeitosa	Respeitoso	Responsável
Simpático	Cuidadosa	Dedicado	Romântica
Leal	Simpática	Sentimental	Respeitosa
Cuidadoso	Compreensiva	Responsável	Discreta
Amoroso	Íntegra	Organizado	Sentimental
Sonhador	Conciliadora	Conciliador	Tolerante

Tabela 2: Atributos femininos de trabalhadores brasileiros e angolanos por sexo

Brasil		Angola	
Homens (n=63)	Mulheres (n=131)	Homens (n=23)	Mulheres (n=50)
Sonhador	Sensível	Responsável	Responsável
Respeitoso	Responsável	Respeitoso	Amorosa
Leal	Amorosa	Dedicado	Sentimental
Responsável	Cuidadosa	Simpático	Respeitosa
Simpático	Dedicada	Sentimental	Dedicada
Discreto	Romântica	Discreto	Simpática
Dedicado	Emotiva	Sensível	Cuidadosa

Observa-se que o atributo responsável é significativamente importante para os trabalhadores dos dois países (gerentes ou não). A análise mediante o qui-quadrado da associação desse atributo com o país, o sexo e a função gerencial não encontrou diferenças, permitindo inferir que a responsabilidade é um atributo requerido no exercício profissional, independentemente da função gerencial, sendo, portanto, incorporado por homens e mulheres trabalhadores.

Também não foram encontradas diferenças em relação ao atributo dedicação, escolhido por trabalhadores de ambos os sexos sem função gerencial dos dois países. Esse resultado sugere que o atributo faz parte do autoconceito do trabalhador em geral, provavelmente incorporado no processo de socialização. No que diz respeito à função gerencial, contudo, parece haver diferenças de sexo e de países. “Compreensiva” e “conciliadora” figuram entre os atributos mais escolhidos por mulheres gerentes brasileiras, enquanto a tolerância se destaca como atributo para as angolanas na mesma função. Ressalta-se, todavia, que os três atributos estão associados à crença de que as mulheres são mais aptas a oferecer suporte social, talvez por sua empatia, algo visivelmente presente no processo de socialização feminino (Kirchmeyer, 2002, 2006; Probert, 2005; Sullivan, 1999).

O atributo sentimental apareceu prioritariamente entre os angolanos homens e mulheres, independentemente do *status* ocupacional. Também é digno de nota o fato de os atributos de homens que se encontram em função gerencial destacarem o aspecto da afetividade nos dois países, sinalizando a importância da sensibilidade para lidar com as relações sociais, especialmente no ambiente de trabalho (amoroso, cuidadoso, sentimental).

Esse resultado está em conformidade com a hipótese da similaridade dos gêneros, sugerindo haver atributos comuns entre homens e mulheres. Entretanto, observa-se que, apesar do contexto do trabalho apresentar um cenário mais masculino, sobretudo em Angola, os trabalhadores, homens e mulheres, com ou sem função gerencial, identificam-se mais com atributos de gênero feminino que de gênero masculino.

Análise crítica dos resultados

Há uma questão que não está satisfatoriamente respondida. Por que os atributos femininos foram predominantes na amostra dos dois países? Seria esse fato decorrente da difusão de valores mais humanistas no trabalho, que, de algum modo, enalteceriam atributos mais comumente encontrados no processo de socialização feminino que no masculino, que extrapolaria as fronteiras geográficas, econômicas, sociais e simbólicas que separam a história de angolanos e brasileiros? Não se pode ignorar que Angola é um país bastante devastado pela guerra civil e com fortes tradições culturais, mas que se encontra em franco processo de crescimento e desenvolvimento econômico. Apesar dessa trajetória histórica, teria esse país incorporado com facilidade valores relacionados ao trabalho e mais amplamente compartilhados em todo o globo?

A explicação pode ser encontrada em um tipo de socialização para o trabalho que ultrapassa as fronteiras dos países e que coloca o feminino como um aspecto importante no perfil do trabalhador atual. Isso também pode estar relacionado à crescente ascensão da mulher, nos últimos anos, a cargos de liderança. Stocker, Van der Velde e Lammers (2011) apontam que a presença de mulheres em funções de liderança favorece a naturalização e a valorização de atributos femininos na gestão. Ou seja, a presença de mulheres na liderança e a visibilidade de atributos femininos no exercício da função gerencial fazem que se revejam modelos mentais de que “pensar em gestão é pensar masculino” (Burton, Grappendorf & Henderson, 2011). Em relação a esse aspecto, outros fatores apontados na literatura sinalizam que na economia globalizada as organizações necessitam de capacidade de adaptação, flexibilidade e inteligência emocional (Eagly & Wood, 1999), atributos considerados mais femininos que masculinos. Apesar de as diferenças existirem e serem fortemente marcadas, em alguns contextos sociais há indícios de um hibridismo ainda não claramente demarcado, consequência do equilíbrio criado entre os papéis provenientes da inserção da mulher no mercado de trabalho (Blanch, 2006).

Nessa perspectiva, os resultados deste estudo apontam na direção de novos paradigmas que vão de encontro às construções historicamente constituídas sobre a prevalência da importância dos atributos masculinos, principalmente nas atividades de gestão. Do mesmo modo, estimulam reflexões sobre a construção social do feminino, a constituição do papel das mulheres na sociedade produtiva ocidental e os padrões culturais. O mundo globalizado e as conquistas das mulheres revelam um panorama distinto daquele que se observava nas décadas passadas. Se houve mudanças no papel da mulher, com repercussões na construção de seus autoesquemas, para o homem também as mudanças se mostram expressivas. Nos dias atuais, os homens são solicitados a assumir funções socialmente atribuídas às mulheres na família e no cuidado com os filhos, o que repercute também na formação de autoesquemas masculinos mais próximos dos femininos.

Por outro lado, também não se pode desconsiderar o instrumento utilizado na coleta de dados. Apesar de Giavoni e Tamayo (2000) terem construído e validado uma medida de autoconceito de gênero, os critérios que separam atributos masculinos e femininos devem ser relativizados (Fischer & Anderson, 2012). Alguns atributos classificados pelo instrumento como masculinos estão fortemente associados a aspectos negativos que prejudicam a

autoimagem, o que pode ter contribuído para que os participantes não os escolhessem como representativos de seus autoesquemas de gênero.

Limitações e implicações futuras

Algumas limitações podem ter interferido nos resultados, o que aponta para a necessidade de cuidados adicionais em pesquisas posteriores. O conteúdo (qualidade dos atributos masculinos) e a forma de utilização do instrumento de atributos de gênero (respostas intervalares foram transformadas em categóricas) podem ter enviesado os resultados da pesquisa. Atributos masculinos predominantemente negativos na escala de masculinidade, a exemplo de “Violento”, “Incompetente” e “Agressivo”, podem ter sido evitados pelos respondentes que não os queriam ver atrelados a seu autoconceito. Além disso, apesar de as escalas de autorrelato serem bastante utilizadas em estudos tipo *survey*, elas podem ser vulneráveis aos vieses subjetivos. Em se tratando de atributos de gênero relacionados ao autoconceito, é previsível que a deseabilidade social interfira nas respostas. E uma medida dessa natureza não foi incluída neste estudo. Destarte, os atributos femininos se mostraram mais atrativos que os masculinos.

Outro ponto limitador a ser destacado é o fato de a relação entre atributos de gênero e o trabalho ter sido feita de modo indireto. O instrumento de coleta de dados não fazia menção ao contexto de trabalho, o que poderia ter levado o participante a responder tendo em mente esse cenário, e não de modo genérico, como foi feito. Partiu-se da suposição de que, independentemente da função, os autoconceitos e autoesquemas expressam uma face do indivíduo no exercício profissional, o que autorizava o salto interpretativo.

Não obstante as limitações apresentadas, este estudo convida à reflexão sobre o papel dos atributos de gênero no trabalho contemporâneo e suas implicações práticas nas atividades de gestão de pessoas. Isso tem especial importância para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, sobretudo nas discussões sobre processos de gestão de pessoas, na medida em que os atributos femininos se expandem no mundo do trabalho independentemente do sexo e da função gerencial, e podem repercutir em processos de avaliação (Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992). Por fim, espera-se que os resultados contribuam para a compreensão de que a separação entre atributos masculinos e femininos apresenta uma configuração cada dia mais heterogênea na sociedade ocidental (Galinkin & Ismael, 2011). A crescente inserção da mulher no mercado de trabalho faz que os atributos femininos se tornem mais fortemente presentes. Talvez seja um indício de que o cenário tradicionalmente masculino está mudando sua cara.

Referências

- Angola (2009). Ministério do Planeamento. *Indicadores estatísticos*. Portal do Governo. Recuperado em 10 de março, 2013, de www.minplan.gov.ao/TodasPublicacoes.aspx.
- Augoustinos, M. & Walker, I. (2007). *Social cognition: an integrated introduction*. London: Sage.
- Banco Mundial. (2012) *Población activa total*. Recuperado em 10 de março, 2013, de datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLFTOTL.IN/countries.
- Blanch, J. M. (2006). El trabajo como valor en las sociedades humanas. In A. G. Luque (Org.), *Sociopsicología del trabajo* (pp. 57-98). Barcelona: UOC.
- Burnett, M. F., Gilbert, G. R., Phau, I. & Haar, J., (2010). Does gender matter? A review of work-related gender commonalities. *Gender in Management: An International Journal*, 25 (8), 676-699.

- Burton, L. J., Grappendorf, H. & Henderson, A. (2011). Perceptions of gender in athletic administration: utilizing role congruity to examine (potential) prejudice against women. *Journal for Sport Management*, 25 (1), 36-45.
- Chies, P. V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 18 (2), 507-528.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109 (3), 573-98.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G. & Klonsky, B. C. (1992). Gender and the evaluation of leaders: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111 (1), 2-22.
- Eagly, A. H. & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54, 408-423.
- Fischer, J. & Anderson, V. N. (2012). Gender role attitudes and characteristics of stay-at-home and employed fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 13 (1), 16-31.
- Franzoi, S. L. & Shields, S. A. (1984). The body esteem scale: multidimensional structure and sex differences in a college population. *Journal of Personality Assessment*, 48 (2), 173-178.
- Galinkin, A. L. & Ismael, E. (2011). Gênero. In L. Camino, A. R. R. Torres, M. E. O. Lima & M. E. Pereira (Orgs.), *Psicologia social: temas e teorias* (pp. 503-553). Brasília: Techno Politik.
- Giaivoni, A. & Tamayo, A. (2000). Inventário dos Esquemas de Gênero do Autoconceito (IEGA). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16, 175-184.
- Giaivoni, A. & Tamayo, A. (2003). Inventário Masculino dos Esquemas de Gênero do Autoconceito (IMEGA). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 249-259.
- Grassi, M. (2001) Gênero, desigualdades sociais e desenvolvimento na África Subsaariana: O caso de Angola. In *Afriche e orienti*, 1, Bologna, Itália. Recuperado em 10 de março, 2013, de marziagrassi.planetaclix.pt/2001artigoAfricaeOrienti.pdf.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Guimarães, N. (2004). Gênero e trabalho. *Revista de Estudos Feministas*, 12 (2), 145-146.
- Harter, S. (1996). Historical roots of contemporary issues involving self-concept. In B. A. Bracken (Ed.), *Handbook of self-concept developmental, social and clinical considerations* (pp. 1-35). New York: John Wiley & Sons.
- Hattie, J. (1992). *Self-concept*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-674.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership and organization: do American theories apply abroad. *Organizational Dynamics*, 9, 42-63.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60, 581-592.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2012). *Indicadores IBGE: principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa Abril de 2012*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Jonnergård, K., Stafsudd, A. & Elg, U. (2010). Performance evaluations as gender barriers in professional organizations: a study of auditing firms. *Gender, Work and Organization*, 17 (6), 721-747.
- Josephs, R. A., Markus, H. R. & Tafarodi, R. W. (1992). Gender and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (3), 391-402.
- Kirchmeyer, C. (2002). Gender differences in managerial careers: yesterday, today, and tomorrow. *Human Relations*, 48 (5), 515-535.
- Kirchmeyer, C. (2006). The different effect of family on objective career success across gender: a test of alternative explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 323-346.
- Locker, T. K., Martin, H. & Baker, J. O. (2012). Gender similarities in the relationship between psychological aspects of disordered eating and self-silencing. *Psychology of Men & Masculinity*, 13 (1), 89-105.
- Manyak, T. G. & Katono, I. W. (2010). Conflict management style in Uganda: a gender perspective. *Gender in Management: an International Journal*, 25 (6), 509-521.
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 63-78.

- Markus, H., Crane, M., Bernstein, S. & Siladi, M. (1982). Self-schemas and gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42 (1), 38-50.
- Markus, H. & Kunda, Z. (1986). Stability and malleability of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (4), 858-866.
- Markus, H. & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41 (9), 954-969.
- Markus, H. & Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: a social psychological perspective. *Annual Review of Psychology*, 38, 299-337.
- Marsh, H. W. (1989). Sex differences in the development of verbal and mathematics constructs: the high school and beyond study. *American Educational Research Journal*, 26 (2), 191-225.
- Marsh, H. W. & Byrne, B. M. (1991). Differentiated additive androgyny model: relations between masculinity, femininity, and multiple dimensions of self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61 (5), 811-828.
- Marsh, H. W. & Hattie, J. (1996). Theoretical perspectives on structure of self-concept. In B. Bracken (Ed.), *Handbook of self-concept: developmental, social and clinical consideration* (pp. 38-90). New York: John Wiley & Sons.
- Organização Internacional do Trabalho. (2013). Tendencias mundiales del empleo 2013: Datos para África Subsahariana. Recuperado em 10 de março, 2013, em www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2013/WCMS_202376/langues/index.htm.
- Paixão, M. & Gomes, F. (2008) Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. *Revista Estudos Feministas*, 16 (3), 949-964
- Pereira, M. E., Silva, J. F. & Silva, P. B. (2006). Investigações psicológicas no ciberespaço: o impacto do interesse, filiação grupal e conhecimento na adesão às crenças ufológicas. *Interação em Psicologia*, 10 (2), 375-384.
- Petersen, J. L. & Hyde, J. S. (2010). A meta-analytic review of research on gender differences in sexuality, 1993-2007. *Psychological Bulletin*, 136 (1), 21-38.
- Probert, B. (2005) I just couldn't fit it in: gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work and Organization*, 12 (1), 50-72.
- Ragins, B. R. & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organizations: a longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, 105 (1), 51-88.
- Raynor, J. L. (2007). Comparative civilian labor force statistics, 10 countries: a visual essay. *Monthly Labor Review*, 130, (12), 32-7.
- Roth, P., Buster, M. & Barnes-Farrell, J. (2010). Work sample exams and gender adverse impact potencial: the influence of self-concept, social skills, and written skills. *International Journal of Selection and Assessment*, 18 (2), 117-130.
- Sealy, R. H. V. & Singh, V. (2010). The importance of role models and demographic context for senior women's work identity development. *International Journal of Management Reviews*, 12, 284-300.
- Showers, C. J., Abramson, L. Y. & Hogan, M. E. (1998). The dynamic self: how the content and structure of the self-concept change with mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (2), 478-493.
- Stocker, J. I., Van der Velde, M. & Lammers, J. (2011). Factores relating to managerial stereotypes: the role of gender of the employee and the manager and management gender ratio. *Journal of Business and Psychology*, 27, 31-42.
- Sullivan, P. (1999). Gender and the online classroom. *Teaching English in the Two-Year College*, 26, 361-371.
- Tamayo, A. (1981). Escala fatorial de autoconceito. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33 (4), 87-102.
- Xavier, F. P., Tomás, M. C. & Candian, J. F. (2009). Composição ocupacional por gênero, associação a sindicatos e desigualdades de rendimentos do trabalho no Brasil. *Revista Econômica*, 11 (1), 78-113.

Endereço para correspondência

sggondim@ufba.br, jbonifacioamso@gmail.com,
viturinno@yahoo.com.br

Recebido em: 27/04/2012
Revisto em: 25/03/2013
Aprovado em: 02/04/2013