

AUTONOMIA PARA O TRABALHO E GÊNERO

Alessandra Herranz Gazquez
Regiane da Silva Macuch
Centro Universitário de Maringá – UNICESUMAR, Paraná (Brasil).

RESUMO

A autonomia gera motivação e engajamento no trabalho, é um traço de personalidade relevante para a tomada de decisões despertando interesse científico nas últimas décadas assim como os estudos sobre desigualdade de gênero na ocupação de vagas, principalmente o acesso da mulher brasileira às áreas profissionais relacionadas as áreas de exatas. O objetivo deste estudo foi identificar e correlacionar o traço de personalidade autonomia entre homens e mulheres para analisar diferenças ou semelhanças entre os dois gêneros. A amostra de 544 pessoas foi extraída de uma base de dados dos últimos dez anos. O resultado desta pesquisa verificou diferença entre o traço de personalidade autonomia entre os gêneros feminino e masculino. As mulheres, neste grupo de pesquisa, apresentaram uma autonomia mais baixa comparada aos homens.

INTRODUÇÃO

O trabalho e suas relações com a saúde ocupacional despertaram interesse científico nas últimas décadas, especialmente nos campos da Psicologia e do Comportamento Organizacional (PUJOL-COLS, 2018).

Teorias de personalidade e suas aplicabilidades são de interesse em diversas áreas. Sobre o conceito de personalidade, não se encontra na literatura uma única definição, pois a noção tem sofrido significativas mudanças ao longo do tempo, diferenciando-se a partir das perspectivas que cada abordagem utiliza como referência. Para Baptista (2010), 40% das diferenças individuais referem-se a influências genéticas e 60% se referem a influência do ambiente. Portanto, a formação dos traços de personalidade são influenciáveis pelo contexto social.

A autonomia, também denominada controle do indivíduo sobre o trabalho, é um dos recursos laborais que tem recebido maior atenção na literatura. A autonomia, como traço de personalidade, apresenta especial relevância para a resolução de problemas e tomada de decisões, proporcionando apoio as soluções para os impasses com os quais o sujeito se depara.

Reconhecida como determinante central para o engajamento de trabalhadores pelas empresas, autonomia significa capacidade de se autodeterminar para ações de trabalho estruturado, organizado, desenhado e dirigido. Desse modo, colaboradores com maior autonomia se mostram intrinsecamente motivados e com vínculo emocional para com as atividades, o que proporciona maior engajamento com as atribuições ocupacionais de rotina (PUJOL-COLS, 2018).

O Brasil, segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (2015), ocupa a 85 posição em desenvolvimento humano e desigualdade de gênero. Há cada vez mais de interesse nos estudos sobre desigualdade de gênero na ocupação de vagas no mercado de trabalho. Reyes-Bastidas e Briano-Turrent (2018) relatam que 13% dos cargos diretivos no mundo estavam ocupados por mulheres.

O acesso desigual da mulher brasileira às áreas profissionais e de desenvolvimento relacionadas ao campos de conhecimento das ciências exatas tem sido objeto de estudo há anos. No entanto, a superação das desigualdades de gênero no campo profissional e científico, visando a equidade, não pode se limitar somente ao acesso aos cursos de formação mas, implica em atuar para a igualdade da participação das mulheres em todas as instâncias de forma empoderada (OLIVEIRA, UNBEHAUM e GAVA, 2019). Os autores defendem que apesar do bom desempenho vivenciado pelas mulheres na educação básica, isto não é fator decisivo para a escolha dos cursos de graduação.

Segundo Fernandes et. Al (2016), a vontade de crescer e se desenvolver diminui nos indivíduos por falta de autoconfiança. Assim, se a dimensão psicológica do empoderamento se origina da capacidade da consciência dos indivíduos de apresentarem força para crescer e se desenvolver por meio da autoconfiança e motivação, esta capacidade tem a função de auxiliar as pessoas para avançarem na conquista da autonomia (FERNANDES, LOPES, WATANABE, YAMAGUCHI, GODOI; 2016). Assim sendo, empoderamento é sinônimo de autonomia, que se refere a capacidade do individuo e/ou grupos poderem decidir sobre as questões que lhes dizem respeito.

Com vistas ao exposto, o objetivo deste estudo é identificar e correlacionar “autonomia” e “gênero”.

METODOLOGIA

Pesquisa de característica exploratória, na qual, utilizou-se o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP-II) para investigar Autonomia. O IFP-II é validado e normatizado para o contexto brasileiro pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) desenvolvido pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP).

As informações foram extraídas de uma base de dados referente a 544 candidatos a vaga de emprego na área de Tecnologia da Informação em empresas de Tecnologia no Paraná entre os anos 2010 e 2020. Fizeram parte da amostra 356 pessoas do sexo masculino e 188 do sexo feminino, na faixa etária entre 18 e 68 anos. Todos os participantes estavam cursando ou já haviam finalizado os estudos de nível superior.

RESULTADOS

O nível geral de autonomia para a maioria dos participantes (47%) foi *médio*, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1- Nível de autonomia geral

Nível de Autonomia Geral							
Idade	1.Baixa	%	2.Médio	%	4.Alta	%	Total
15 - 19	2	12	10	63	4	25	16
20 - 24	35	26	78	59	20	15	133
25 - 29	34	30	52	46	27	24	113
30 - 34	13	23	31	56	12	21	56
35 - 39	9	32	10	34	10	34	29
40 - 44	1	20	4	80	-	-	5
> 44	2	50	-	-	2	50	4
Total	181	33	256	47	107	20	544

Fonte: As autoras

Embora a maioria dos participantes possuir formação escolar superior, 33% apresentaram autonomia baixa e apenas 20% alta. Este resultado difere dos estudo de Seidl-de-Moura et al. (2017), no qual, a escolaridade tem efeito sobre a autonomia, ou seja, quanto maior o nível educacional, maior a valorização da mesma pelo próprio sujeito.

Quanto a análise do gênero masculino, 27% dos participantes apresentaram nível de autonomia *baixo*, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 - Nível de autonomia no gênero masculino

Nível de Autonomia Masculino							
Idade	1.Baixa	%	2.Médio	%	4.Alta	%	Total
15 - 19	2	13	10	63	4	25	16
20 - 24	35	26	78	59	20	15	133
25 - 29	34	30	52	46	27	24	113
30 - 34	13	23	31	55	12	21	56
35 - 39	9	31	10	34	10	34	29
40 - 44	1	20	4	80	-	-	5
> 44	2	50	-	-	2	50	4
Total	96	27	185	52	75	21	356

Fonte: As autoras

Mais da metade dos homens, apresentou autonomia de nível médio, sendo 21% *alta*.

Para o gênero feminino, apesar da amostra ter o mesmo nível de escolaridade do masculino, quase metade apresentou autonomia *baixa* (45%), conforme apresentado na Tabela 3. Entre 188 mulheres, o índice de automomia *alta* foi de 17% e *média* de 38%.

Tabela 3 - Nível de autonomia no gênero feminino

Nível de Autonomia Feminino							
Idade	1.Baixa	%	2.Médio	%	4.Alta	%	Total
15 - 19	4	40	2	20	4	40	10
20 - 24	45	53	26	30	15	17	86
25 - 29	23	42	22	40	10	18	55
30 - 34	8	47	9	53	-	-	17
35 - 39	2	18	7	64	2	18	11
40 - 44	1	14	5	72	1	14	7
> 44	2	100			-	-	2
Total	85	45	71	38	32	17	188

Fonte: As autoras

As diferenças em cada item da escala para o índice autonomia entre os gêneros foram: baixa 18%, média 14% e alta 4%. Desse modo, a maior diferença ocorreu no nível autonomia baixa com 45% das mulheres e 27% dos homens. A autonomia média apareceu para 52% dos homens e em 38% das mulheres e a alta para 21% de homens e 17% para mulheres.

DISCUSSÃO

Entre a amostra composta por 544 candidatos a vagas de informática, 356 eram homens e 188 mulheres. Embora o local da pesquisa tenha sido uma região desenvolvida e com acesso à universidades que ofertam mais de 15 cursos presenciais na área de informática e outros vários de forma remota, a baixa representatividade feminina para as vagas ofertadas de tecnologia ainda é um paradoxo. Desse modo, a análise empreendida sobre a relação entre traço de personalidade *autonomia* e *gênero*, as mulheres apresentaram *autonomia* mais baixa comparada aos homens.

A superação das desigualdades de gênero no campo profissional não pode se limitar somente ao acesso aos cursos de formação mas, implica em ações sociais para que homens e mulheres sejam formados para a tomada de decisões. Estudos no Brasil tem demonstrado a lenta incorporação das mulheres em áreas como engenharias, computação, física e matemática (BARBOSA, BETINA, 2012; LOMBARDI, 2013; SOUZA, 2017).

Uma vez que a autonomia surge no momento em que as pessoas tomam consciência de suas possibilidades e capacidades de decidir sobre as questões que lhes dizem respeito, cabe aqui questionar se educação durante a formação acadêmica interfere na estruturação da autonomia e escolha da carreira em mulheres? Para Voelz, Silva (2013), o comportamento de homens e mulheres em sociedade corresponde a um intenso aprendizado sociocultural que contempla o

como agir conforme o gênero. Neste sentido, as diferenças de gênero são construídas socialmente e variam de acordo com a cultura.

CONCLUSÃO

Assim sendo, com o resultado preliminar deste trabalho, questionamos se, o fato das mulheres apresentarem *baixa autonomia* diminui o interesse pelas áreas de tecnologia ou se a participação feminina nas áreas de tecnologia sofre influências ambientais reduzindo os níveis de autonomia?

Para se avançar na temática, sugere-se novos estudos com outras amostras em diferentes áreas profissionais. Além disso, espera-se que outras reflexões possam surgir sobre os estudos que envolvem igualdade de gênero e empoderamento de mulheres. Em especial, estudos durante a fase de formação dos traços de personalidade em meninas, os quais, acredita-se, poderão auxiliar para que as mesmas desenvolvam maior participação efetiva em todas as áreas do conhecimento.

REFERÊNCIAS

FERNANDES, T. S., LOPES, G. S. C., WATANABE, M., YAMAGUCHI, C. K., GODOI, C. K. Dimensões do Empoderamento Feminino: Autonomia ou Dependência? Revista Alcance – Eletrônica, vol.23 – no.3. Jul/Set. 2016.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. Cadernos de Pesquisa, v. 36, n. 127, jan.abr. 2006.

OLIVEIRA, E. R. B., UNBEHAUM, S., GAVA T. Stem Education and Gender: A Contribution To Discussions In Brazil. Cadernos de Pesquisa. Vol.49 no.171 São Paulo Jan/Mar. 2019
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742019000100130&lang=en

PUJOL-COLS. L. J. Autoevaluaciones esenciales y autonomia: un estudio de sus efectos directos e interactivos sobre el entusiasmo laboral de profesionales argentinos. Estudios Gerenciales. Vol.34 no.149 Cali Oct./Dec. 2018. Disponível em:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000400361&lang=en. Acesso em: 20/07/2020

REYES-BASTIDAS, C.; BRIANO-TURRENT, G. C. Las mujeres en posiciones de liderazgo y la sustentabilidade empresarial: evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile. Estudios Gerenciales. Vol.34 no.149 Cali Oct./Dec. 2018. Disponível em:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000400385&lang=en. Acesso em: 20/07/2020

SEIDL-DE-MOURA, M. L., RAMOS, D. O., PESSÔA, L. F., CARVALHO, R. V.C., VICTOR, T. A S., MENDES, D. M. L. F. Autonomia-Relacionada como Tendência do Desenvolvimento do Self: Novas Evidências em um Contexto Brasileiro. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Vol.33 Brasília 2017. Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722017000100310. Acesso em: 24/07/2020

SOUZA, T. P. A desigualdade de gênero no campo da tecnologia da informação. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13 Women's Words Congress (Anais eletrônicos). Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X Disponível em
http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1497970257_ARQUIVO_Ad_igualdadedegeneronocampodatecnologiadaInformacaoTatiele.pdf Acesso em 10 Julho 2020

SOUZA, Tatiele Pereira. Trabalho, profissionalização, identidade e relações de gênero no campo da tecnologia da informação. 2016. Tese (Doutorado em Sociologia), FCS- PPGS, UFG, Goiânia-GO, 2016.

VOELZ, A. S.; SILVA, S. S. C. Os desafios da escola pública paranaense na perspectiva do professor. Cadernos PDE. Volume 1. 2013. Versão On-line ISBN 978-85-8015-076-6.