

CULTURA: UMA CONSTRUÇÃO HUMANA*

Elisabeth Zulmira ROSSI**

RESUMO

Este trabalho discute abordagens sobre Cultura, de forma geral, e fornece uma visão das características da cultura brasileira, decorrentes de seu processo histórico e social. Apresenta também abordagens sobre o processo de socialização como uma forma de se apreender a cultura.

Abordagens sobre cultura

Conceituar cultura, de forma abrangente, é necessário para se obter uma compreensão de suas manifestações em contextos sociais especificamente constituídos.

A cultura é o resultado das relações entre pessoas de um determinado grupo social que, de forma compartilhada, construíram modos de conduzir as necessidades do cotidiano, indicando respostas e soluções adequadas à realidade em que tais pessoas estão inseridas. Ela propicia ainda sentido às atividades realizadas, experiências vividas e aponta direção para ação.

Aktouf considera cultura como “algo muito vasto, muito importante, inscrita profundamente nas estruturas sociais, na história, no inconsciente, na experiência vivida e no vir a ser coletivo humano” (1994, p. 47).

* Este trabalho constitui um fragmento da dissertação de mestrado em Psicologia, defendida pela autora em maio de 2002, na Universidade Católica de Goiás.

** Doutoranda em Psicologia pela UNB e professora de Psicologia da educação da Unidade Universitária Cora Coralina - UEG/Goiás.

Este conceito revela uma das formas de ver a cultura. Nele, o autor estabelece uma interdependência entre os fatores: história, estrutura social, condições de vida e experiências subjetivas das pessoas, evidenciando, com essa relação, que a cultura deve ser considerada a partir de uma dinâmica entre esses fatores, conjuntamente, sem perder de vista o caráter de continuidade da cultura, no seu vir a ser, na sua evolução. Cultura dá singularidade, propicia identidade ao grupo social; e este, por sua vez, cria e recria sua realidade, modificando e transformando sua cultura. Mesmo assim, ao longo do tempo, permanecem, na estrutura do grupo social, elementos básicos e fundamentais da cultura que possibilitam sua continuidade.

Hall (*apud* Macêdo 1999) considera que a cultura possui três características: “ela não é inata, e sim aprendida; suas distintas facetas estão inter-relacionadas; ela é compartilhada e de fato determina os limites dos distintos grupos. A cultura é o meio de comunicação do homem”(p. 41)

Pode-se também considerar a cultura como um conjunto de práticas, costumes, percepções, ações e instrumentos desenvolvidos por um grupo social, os quais são compartilhados e ensinados para os novos componentes como um modo correto e aceito de lidar com a realidade. Portanto, cultura envolve processo de aprendizagem de sistema de códigos e de linguagem. A linguagem, por constituir-se em um sistema de signos elaborado e compartilhado socialmente, possibilita a mediação entre as pessoas e os objetos do seu meio físico e social.

Para DaMatta (1985) “a cultura é um mapa, um receituário, um código através do qual as pessoas de um dado grupo, pensam, classificam, estudam e modificam o mundo e a si mesmos”. De acordo com esse autor, cultura também é um conjunto de normas, padrões, princípios e regras socialmente aceitos e seguidos por um determinado grupo. Nos códigos, estão presentes os valores, crenças, regras, ideologias e leis que norteiam o comportamento,

as ações e a forma de perceber o ambiente em que vivem, atribuindo-lhes significados.

Motta (2000), utilizando-se dos conceitos da antropologia contemporânea, afirma que, devido ao fato de as pessoas viverem em um universo de significados, elas estão sempre buscando sua decodificação, utilizando as palavras, as expressões, as posturas e os objetivos. Esses significados estão ligados a uma linguagem particular, por isso, pode-se afirmar que cultura é linguagem, é código. Ainda de acordo com o autor, a cultura fornece um referencial que permite às pessoas atribuírem sentido ao mundo e às ações: “A cultura designa, classifica, corrige, liga e coloca em ordem. Assim, a cultura desenvolve princípios de classificação que permitem ordenar a sociedade em grupos distintos, grupos totêmicos e até categorias profissionais” (Motta, 2000, p. 188-9).

A cultura é como um amálgama que integra as pessoas de um determinado contexto, mediante a construção de significados, socialmente compartilhados e aprendidos ao longo da história, fornecendo sentido às ações e orientação no tempo e espaço.

Dos vários autores que discutem cultura, Geert Hofstede (1980) fornece uma visão abrangente dos seus aspectos formadores, considerando-a uma construção socialmente compartilhada e tendo, no sistema de valores, a sua representação mais profunda.

Hofstede (1980) define cultura como uma “programação coletiva da mente que distingue os membros de um grupo humano de outro” (p. 191). Para o autor, cultura inclui sistema de valores que estão entre os blocos de construção da cultura. Ao fazer essa afirmação, Hofstede quer evidenciar a previsibilidade do comportamento das pessoas de modo geral, principalmente daquelas mais conhecidas, pertencentes ao mesmo grupo, pois, para ele, cada pessoa carrega uma certa quantidade de programa mental, o qual é estável ao longo do tempo e direciona a pessoa para mostrar mais ou menos o mesmo comportamento em situações similares.

A origem do programa mental encontra-se no ambiente social onde as pessoas crescem e acumulam suas experiências de vida. A programação mental inicia-se na família, continua na vizinhança, na escola, no grupo de jovens, no trabalho e na vida comunitária (Hofstede, 1994, p. 04).

A programação mental é construída no contexto social, na interação social, nela é que as pessoas aprendem um modo próprio - modelo - de pensamento, sentimento e ação; por isso o “programa mental pode variar de acordo com o ambiente social, no qual as pessoas estão inseridas”. Assim, programação mental é a denominação que o autor dá para cultura, querendo, com isso, explicar a abrangência e profundidade que a cultura exerce na vida das pessoas. Enfatiza, ainda nesse conceito, o aspecto fundamental da especificidade que cada contexto social exerce na formação da programação mental, ou seja, da cultura.

Por considerar como uma definição de cultura mais completa, Hofstede cita a definição de Kluckhohn como sendo “um modelo de pensar sentir e reagir, adquirido e transmitido principalmente por símbolos, constituindo a realização distinta de um grupo humano, incluindo sua expressão nos artefatos; o centro essencial da cultura consiste de idéias tradicionais (historicamente obtidas e selecionadas) e especialmente seus valores agregados.” (1980, p. 25)

Nessa definição, Kluckhohn atribui à cultura uma dimensão simbólica, historicamente construída, tendo como centro os valores. Também é esse o pensamento de Hofstede ao abordar a cultura - no nível coletivo - como algo (símbolos) compartilhado por pessoas pertencentes a um determinado grupo:

A cultura é um fenômeno coletivo porque ela é, até certo ponto, parcialmente compartilhada com pessoas que vivem dentro do mesmo ambiente social onde é aprendida. É mediante a programação coletiva da mente que se é capaz de

distinguir os membros de um grupo ou categoria de outro (Hofstede, 1994, p. 05)

Dessa forma, revela as particularidades e especificidades desse grupo.

De acordo com Hofstede (1980, p. 15-6), a programação mental das pessoas é parcialmente única e parcialmente compartilhada com outros, sendo possível distinguir três níveis de programas mentais:

a) **Universal** - o mais básico, este é o nível de programação mental compartilhado por todos, ou quase todos do gênero humano. Este é o sistema de operação biológico do corpo humano, mas inclui uma grande extensão de comportamentos expressivos tais como rir, chorar e comportamentos associativos e agressivos os quais são também encontrados nos animais.

b) **Coletivo** - este nível de programação mental é compartilhado com algumas, mas não com todas as pessoas; ele é comum para pessoas que pertencem a um certo grupo ou categoria, mas diferentes entre pessoas pertencentes a outros grupos ou categorias. Toda área da cultura humana subjetiva (chamada “subjetiva” para distingui-la da dos artefatos humanos “objetivos”) pertence a este nível. Nele incluem-se a linguagem na qual nos expressamos, a deferência mostrada pelos mais velhos, a distância física mantida de outras pessoas, para manter-se confortável, o modo que percebemos as atividades humanas em geral como: comer, fazer amor e o cerimonial que os envolvem.

c) **Individual** - nível de programação humana que é verdadeiramente único. Duas pessoas não são programadas exatamente iguais; até mesmo se elas são gêmeas criadas juntas. Este é o nível de individualização da personalidade e ele fornece uma larga variedade de comportamentos alternativos dentro da mesma cultura.

No pensamento de Hofstede (1980), programas mentais podem

ser herdados - transferidos nos gens - ou podem ser aprendidos após o nascimento. Destes três níveis, o *universal* é totalmente herdado. É parte da informação genética, comum a toda espécie humana. No nível *individual*, pelo menos parte da programação é herdada, pois é difícil explicar as diferenças em compatibilidades e temperamentos entre crianças dos mesmos pais criados em ambientes iguais. No *coletivo*, maior parte ou todo o programa mental é aprendido, o qual é mostrado pelo fato de que é compartilhado com pessoas que passaram pelo mesmo processo de aprendizado, por isso, é uma programação mental. A cultura é, nessa visão, aprendida no ambiente social, portanto, historicamente construída.

Para o referido autor, o processo de transferência coletiva de programação mental é um fenômeno social, em que as sociedades, instituições, organizações e grupos possuem modos especiais para repassá-las de geração em geração. Esse modo especial dá-se no processo de socialização das pessoas nos grupos.

Hofstede (1994) afirma que todas as pessoas trazem dentro de si modelos de pensamento, sentimento e potencial de ação que foram aprendidos durante suas vidas. Esse processo de aprendizagem da cultura é que o autor denomina de programação coletiva. No nível *coletivo*, porém, ele faz uma observação referente à aplicabilidade desses aspectos, afirmando que o que a pessoa faz com os sentimentos, idéias, valores, atos e potencial de ação é determinado pela cultura.

É no nível *coletivo* que as pessoas, de forma compartilhada, constroem os artefatos, a linguagem, o modo de pensar e de perceber as ações; as interações e aprendem a comportar-se da forma esperada; a ter uma visão própria da realidade e a dar sentido ao mundo em que vivem; ou seja, é o *locus* onde as interações acontecem.

E, enfatizando mais ainda a importância da cultura na vida das pessoas, Hofstede (1980) diz que a “cultura é para a coletividade humana o que a personalidade é para um indivíduo”. Ou seja, é a cultura que singulariza, dá identidade, que estabelece diferença e

que, ao mesmo tempo, possibilita a identificação entre as pessoas de determinado grupo, possibilitando reconhecimento e pertença.

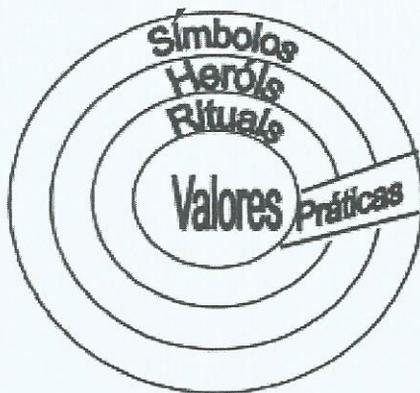
Vale ressaltar aqui a observação feita por esse autor em relação ao conceito de cultura comparando-a a uma “programação mental”, pois, à primeira vista, fornece uma visão determinista, fechada, subtraindo das pessoas sua capacidade de intervenção para mudanças criativas e possíveis transformações da cultura. Hofstede (1994, p. 04) esclarece que “o comportamento das pessoas é apenas parcialmente pré-determinado pelo programa mental, pois têm habilidade básica para se desviarem dele, e reagir de modo criativo, novo, destrutivo ou inesperado”.

Assim, permanece implícita, no conceito de cultura de Hofstede, no nível coletivo, a capacidade de atuação das pessoas como sujeitos que criam, recriam e transformam seu contexto social e são produtores de sua cultura ao longo de sua história. Seguindo essa mesma linha de pensamento, estão os autores Aktouf (1994), Hall (1978) DaMatta (1985) e Kluckhohn (apud Hofstede, 1980). Ainda implícito nesse conceito de cultura está presente a subjetividade humana.

Quanto às diferentes manifestações culturais, Hofstede (1994) afirma que podem ser vistas em quatro níveis: Símbolos, Heróis, Rituais e Valores. Os símbolos representam a parte mais superficial e os valores, a mais profunda manifestação da cultura, com heróis e rituais que participam do processo.

Os símbolos são palavras, gestos, figuras ou objetos que carregam um significado particular, sendo que são reconhecidos apenas por aquelas pessoas que compartilham a cultura. Os heróis são pessoas vivas ou mortas, reais ou imaginárias que possuem características altamente valorizadas e que na cultura e servem como modelos para comportamento. Os rituais são atividades coletivas, tecnicamente supérfluas para atingir um objetivo, mas que, dentro da cultura, são considerados socialmente essenciais. Eles estão, portanto, sendo cumpridos para perpetuação da

cultura. Os valores significam largas tendências de preferências a certos estados de coisas sobre outros.



As práticas dos três níveis só acontecem mediante manifestações visíveis para um observador; porém, o seu significado cultural é invisível e encontra-se precisamente e apenas no modo em que são interpretadas por seus pertencentes.

O centro da cultura é formado pelos valores. Estes, por sua vez, não podem ser observados diretamente pelas pessoas; podem apenas ser inferidos pelo modo que as pessoas agem sob várias circunstâncias.

Gráfico 1 - Diagrama das Diferentes Manifestações de Cultura (Hofstede, 1994).

Para Hofstede (1994), os aspectos formadores da cultura estão presentes em várias camadas, correspondendo aos diferentes grupos e categorias nos quais as pessoas pertencem simultaneamente, correspondendo aos diferentes níveis de cultura:

- nível nacional, de acordo com o próprio país;
- nível regional, étnico, religioso e nível de afiliação lingüística, como muitas nações são compostas por regiões diferentes culturalmente e ou etnia e/ ou religião e/ ou grupos de grupos;

- nível de gênero, de acordo com o fato de ter nascido como masculino ou feminino;
- nível de geração, o qual separa avós dos pais e das crianças;
- nível de classe social, associada com oportunidades sociais e com uma ocupação ou profissão da pessoa;
- para aqueles que estão empregados, nível organizacional segundo o modo em que os empregados têm sido socializados por seu trabalho na organização.

Essas “camadas da cultura” representam o *locus* onde a programação mental é constituída. Por isso, cada uma delas constitui subgrupos culturais, uma vez que as pessoas fazem parte de cada um desses níveis, simultaneamente, de acordo com o desenvolvimento de suas atividades e papel social. É importante salientar que nem sempre esses níveis estão em completo estado de harmonia. Ocasionalmente poderão conflitar, como é o caso dos valores que estão presentes em gerações diferentes ou valores que envolvem as práticas organizacionais em relação ao gênero.

Hofstede (1994, p.13-4) afirma que cientistas sociais, na tentativa de desenvolver estudos que ajudassem as diferentes sociedades a enfrentarem problemas sociais, procuraram identificar *quais* problemas eram comuns a todas as sociedades. Assim, baseado nos estudos de Inkeles e Levison de 1969, o autor realizou pesquisa empírica, sobre sistema de valores, em 50 países. Os resultados encontrados permitiram ao autor definir quatro dimensões da cultura que revelam problemas comuns em todos os países pesquisados, porém com soluções específicas a cada um, nas seguintes áreas:

- 1 - desigualdade social, incluindo relação com autoridade;
- 2 - o relacionamento entre indivíduo e grupo;
- 3 - a concepção de masculinidade e feminilidade - as implicações sociais de terem nascido homem ou mulher;
- 4 - modos de lidar com incerteza, relacionamento com agressão e expressão da emoção.

De acordo com Hofstede (1994), o estudo sobre as *dimensões* da cultura apresenta evidências, aspectos que estão relacionados com problemas básicos mundiais comuns que geram conseqüências para o funcionamento das cidades, dos grupos dentro dessa sociedade e para os indivíduos.

Cada um destes problemas básicos corresponde a uma dimensão da cultura que o autor denominou como sendo: *distância do poder* (de pequena para grande distância), *coletivismo versus individualismo*, *feminilidade versus masculinidade* e *evitamento de incerteza* (de forte para fraca). Essas quatro dimensões formam o modelo de diferenças entre culturas nacionais. Cada país, nesse modelo, é caracterizado por um resultado em cada uma dessas quatro dimensões. E em cada “dimensão da cultura” está subjacente o sistema de valores que orienta as ações das pessoas pertencentes à nação pesquisada.

A dimensão *distância do poder* é definida pelo autor como “até que ponto os membros menos poderosos das instituições e organizações dentro de um país esperam e aceitam que o poder é distribuído desigualmente” (p.28). A distância de poder informa sobre a relação de dependência entre subordinados e chefias.

Na dimensão *coletivismo* “versus” *individualismo*, o individualismo é definido como:

pertencente a sociedades, nas quais os vínculos entre os indivíduos são fracos: é esperado que cada um cuide de si mesmo e de sua família nuclear. Coletivismo, ao contrário, pertence a sociedades, nas quais as pessoas do nascimento em diante são integradas dentro de um forte e coeso grupo de pertença, que por toda vida das pessoas continua a protegê-los em troca de lealdade inquestionável (p. 51).

Essa relação individualismo *versus* coletivismo informa sobre a fonte de orientação para identidade das pessoas, se está no grupo de pertença ou no próprio “eu”.

Hofstede (1994) define a dimensão *masculinidade* “versus”

feminilidade, como sendo papéis sociais aprendidos de acordo com a orientação dos valores culturais, a saber:

masculinidade pertencente à sociedade na qual os papéis sociais de gênero são claramente distintos (homens são supostamente assertivos, fortes e focados no sucesso material. Ao passo que as mulheres são supostamente mais modestas, sensíveis e preocupadas com a qualidade de vida); a feminilidade pertence a sociedades nas quais os papéis sociais de gênero coincidem (ambos, homens e mulheres são supostamente modestos, sensíveis e preocupados com a qualidade de vida (p. 82-3).

A última dimensão, *evitamento de incerteza*, Hofstede (1994) define como “até que ponto os membros de uma cultura se sentem ameaçados pela incerteza ou por uma situação desconhecida” (p. 113). Os sentimentos de incerteza são adquiridos na cultura e expressam necessidade do estabelecimento de regras escritas e não-escritas como uma forma de obter previsibilidade do comportamento das pessoas, de fatos e para evitar ambigüidades, como estratégias para evitar o imprevisto.

A cultura, na concepção de Schein (1991), está relacionada com estabilidade a longo prazo, possui uma dinâmica própria, uma linguagem comum, um padrão para ação e reflete aspectos da vida de um grupo e um modo compartilhado de olhar para as coisas.

Cultura é um padrão de suposições básicas compartilhadas; inventadas, descobertas ou desenvolvidas por um grupo; que ensina a lidar com problemas de adaptação externa e integração interna; que funcionaram bem o bastante para serem considerados válidos, e, portanto, para ser ensinado a novos membros do grupo como modo correto de perceber, pensar, sentir, em relação a esses problemas (Schein, 1991, p. 247).

Os grupos sociais têm uma história em comum, aprendem como resolver problemas, compartilham experiências e acabam

transformando o resultado desse processo em aprendizado, gradualmente, em suposições a serem seguidas.

A cultura reflete todo o aprendizado do grupo decorrente de sua interação com o meio social e natural. Na continuação da aprendizagem do grupo, ao longo de sua história, uma dinâmica é formada, tendo como base crenças, valores, pensamentos, sentimentos, comportamentos e suposições já tidas como certas e aceitas como modo correto de agir e de perceber problemas e situações. Assim, ao se ver confrontado pelos mesmos problemas, o grupo recorre àqueles valores e suposições já testadas, passando a orientar as ações do grupo, transformado-se em um padrão.

Uma visão geral sobre cultura foi necessária para que se possa ter uma compreensão de seus aspectos constitutivos, princípios básicos e definições para, a partir de então, passar ao estudo da cultura no nível mais específico de um país.

Cultura brasileira

A compreensão da cultura nacional é pré-requisito para busca de identidade e para a construção de cidadania; fundamentada nos valores sociais construídos historicamente. Saber onde é que as pessoas buscam orientação para o desenvolvimento de suas atividades grupais, onde estão fundamentados os modos de pensar, perceber, sentir, agir e os padrões para a vivência dos seus papéis sociais é desvelar o código de um povo.

Por mais que se apregoe o processo de globalização, os povos buscam sua identidade nas raízes culturais como forma de manter suas singularidades, subjetividades e especificidades.

Segundo Macêdo (1999), vários estudos têm sido desenvolvidos com o objetivo de levantar as características da cultura brasileira; o que não tem sido uma tarefa fácil, visto que a realidade brasileira é muito mais complexa do que normalmente tem-se procurado fazê-la. Esses

estudos têm sido marcados por duas correntes de pensamentos; a primeira enfoca as questões da estrutura econômica, política e racial, englobando os macroprocessos. A segunda corrente enfoca os elementos que influenciaram a formação histórica e cultural do povo brasileiro.

Priorizou-se, então, a adoção da segunda corrente: a compreensão dos elementos que influenciaram a formação histórica e cultural do Brasil por considerar a complexidade da cultura brasileira de forma positiva.

Em pesquisa transcultural, realizada em mais de 50 países, em 1981, já citada nesse trabalho, da qual o Brasil fez parte, Hofstede (1994) procura identificar diferenças culturais nacionais, marcadas substancialmente pela dimensão dos valores, e estabelecer uma relação com a formação da cultura organizacional.

O resultado desse estudo indica a existência das quatro dimensões da cultura brasileira: *distância de poder* (presente nas classes sociais, na família, na escola e no local de trabalho); *individualismo* versus *coletivismo* (presente também na ocupação, na família, na escola, no local de trabalho); orientação *masculina* versus *feminina* (também presente na ocupação, família, escola e local de trabalho) e *evitamento de incerteza* (também presente nos espaços sociais como a família, escola e local de trabalho).

No que diz respeito às organizações brasileiras, Hofstede levantou como traços característicos, em relação aos outros países pesquisados, os seguintes aspectos: coletivista, grande distância de poder, a evitação da incerteza e resultados, indicando uma direção mais para dimensão feminina do que masculina.

Essas características, encontradas por Hofstede, referentes aos traços do povo brasileiro, reafirmam a idéia de que cultura é um todo único e deve ser compreendida a partir da formação de seu sistema social, incluindo a estrutura de valores sociais que determinam e orientam a vivência das relações no cotidiano.

Segundo Motta (1997), os pressupostos da cultura brasileira estão fundamentados no processo de colonização, marcados pelo

forte domínio daquele que possuía o controle administrativo da terra e de sua produção. Esse processo gerou uma distância social, distância do poder e ambigüidade nas relações sociais.

Freitas (1997), mediante levantamento das raízes da cultura brasileira, fez levantamento de cinco traços característicos:

- 1) *hierarquia* - caracterizada pela centralização do poder, distanciamento nas relações sociais e passividade;
- 2) *personalismo* - caracterizado pelas relações pessoais, busca de proximidade e afeto nas relações e paternalismo;
- 3) *malandragem* - caracterizado pela flexibilidade e adaptabilidade ao meio social (“jeitinho”);
- 4) *sensualismo* - gosto pelo sensual e exótico nas relações sociais e
- 5) *aventureiro* - caracterizado por ser mais sonhador do que disciplinado e avesso ao trabalho metódico (Freitas, 1997, p. 44).

Parte desses traços também foi constatada em pesquisa empírica sobre prioridades axiológicas do brasileiro, realizada por Tamayo (1997). De acordo com esse autor, os resultados da pesquisa apontam quatro peculiaridades brasileiras que possuem o *status* de valor. São elas: a) *sonhador* - a meta motivacional desse valor está orientada para o evitamento ou redução do impacto de frustrações, mediante uma visão otimista do mundo; b) *esperto* - a meta motivacional está voltada para o sucesso pessoal através da demonstração de competência; c) *vaidade* - a meta motivacional está voltada para o cuidado com a aparência pessoal, buscando efeito positivo sobre os outros e atraindo sobre si a atenção e admiração; d) *trabalho* - a meta motivacional determina a procura pelo bem estar das pessoas íntimas e da família.

É importante esclarecer que esses valores são próprios da cultura brasileira e constituem um diferencial em relação a outras culturas. Não exclui, porém, o fato de que outros valores também

façam parte da hierarquia de valores dos brasileiros.

Uma reflexão histórica e empírica sobre o contexto administrativo nas instituições brasileiras, uma vez que esta tem imbricação no contexto da cultura nacional, é feita por Davel e Vasconcelos, salientando que as estruturas históricas de um povo marcam sua trajetória em todos os níveis sociais, “influenciando a forma como os trabalhadores são construídos socialmente e as condições materiais concretas de produção do presente” (1997, p. 94-5).

Assim, os aspectos históricos do país repercutem nas instituições porque há em toda a sociedade uma rede que estabelece comunicação entre todos os níveis: político, trabalho, escola, família etc. Portanto, a compreensão das “condições objetivas nas quais a sociedade brasileira esteve historicamente imersa é que dão inteligibilidade e densidade à compreensão da nação brasileira”. (Davel e Vasconcelos, 1997, p. 95).

Nessa dinâmica social, foi construída uma estrutura familiar autoritária e centralizada na figura paterna cujos reflexos estão presentes na origem das relações sociais e do trabalho. Relações estas nada democráticas, mas que forjam a submissão, o conformismo o *status quo* e a extrema lealdade ao patrão (o pai). Estabelece o predomínio de uma relação assimétrica caracterizada pelo autoritarismo, marcando a existência de dois pólos na estrutura social: o “mundo inferior” e dominado e o “mundo superior” triunfante e dominador.

Pode-se afirmar que, historicamente, a ambigüidade está presente na dinâmica psicossocial do povo brasileiro. Esse traço possibilita mediações entre domínios diferentes, sendo uma forma de conviver com o moderno e o arcaico, o formal e o informal também dentro da instituições, dando sentido à prática do formalismo ou do “*pra inglês ver*”, salientado por Caldas e Wood Jr (1997), sendo esta uma prática comum nas instituições brasileiras diante de importação de técnicas e conceitos estranhos à cultura local.

Na visão de DaMatta, o Brasil face à diversidade e complexidade dos elementos que interagiram para a formação de sua estrutura social, é moderno e tradicional.

Combinou, no seu curso histórico e social, o indivíduo e a pessoa, a família e a classe social, a religião e as formas econômicas mais modernas. Tudo faz surgir um sistema com espaços internos muito bem divididos e que, por isso mesmo, não permitem qualquer código hegemônico ou dominante... somos uma pessoa em casa, outra na rua e ainda outra no outro mundo. Mudamos nesses espaços de modo obrigatório porque em cada um deles somos submetidos a valores e visões de mundo diferenciados que permitem uma leitura especial do Brasil como um todo (2000, p. 120).

Como já foi citado, cada país distingue-se pelo modo com que lida com suas desigualdades. O modo como o Brasil construiu e constrói sua realidade social é marcado pelos traços de uma cultura coletivista, grande distância do poder, evitamento de incerteza e relações sociais ambíguas. Esses traços têm origem no processo de colonização, baseado em uma ética religiosa católica, mistura de matrizes étnicas com supremacia de poder do colonizador. Assim, trata-se de uma cultura plural, sendo esta sua característica mais positiva.

Processo de socialização ou formas de aprender a cultura

O processo de socialização é caracterizado pela transmissão de conhecimentos relativos a uma realidade social. É mediante esse processo que os valores, crenças, práticas, normas, linguagem, sentimentos, percepções, visão de mundo e símbolos são apreendidos mediante o processo de interação dentro de um grupo social.

Berger e Luckmann (2001) concebem o processo de

socialização como uma forma de apreensão imediata de uma realidade objetiva dotada de sentido.

Para esses autores, a interiorização da realidade constitui a base primeiramente da compreensão das pessoas e em segundo lugar possibilita a apreensão dessa realidade social dotada de sentido. Ou seja, primeiramente é preciso interiorizar o objeto, compreendê-lo, dar-lhe sentido e depois exteriorizá-lo.

Assim, uma pessoa só torna-se membro de uma sociedade, após tê-la interiorizado. A socialização é, pois, um processo de interiorização da realidade objetiva. Esse mundo objetivo, uma vez interiorizado pelas pessoas, apreendido e compreendido, torna-se comum a todos, pois há uma identificação mútua e profunda entre os participantes daquela realidade social. Isso significa compartilhar, participar da mesma realidade. “Não somente vive-se no mesmo mundo, mas participa-se cada qual do ser do outro” (Berger e Luckmann, 2001, p. 175).

O processo de socialização é definido por esses autores como uma ampla e consistente introdução de um indivíduo no mundo objetivo de uma sociedade ou de um setor dela; é compreendido por dois momentos: socialização primária e secundária.

A socialização primária é a primeira socialização que a pessoa experimenta na infância, em virtude da qual torna-se membro da sociedade. A socialização secundária é qualquer processo subsequente que introduz uma pessoa já socializada em novos setores do mundo objetivo de sua sociedade (Berger e Luckmann, 2001, p. 175).

A socialização acontece em meio a uma estrutura social objetiva na qual as pessoas encontram os *outros significativos* que se encarregarão de sua socialização. Nesse caso, trata-se dos pais ou parentes próximos que lidam com a criança mais de perto. Os outros significantes estabelecem a mediação do mundo com a criança, alterando, delimitando, atribuindo significados e escolhendo certos

aspectos do mundo de acordo com sua localização na estrutura social e de acordo com suas percepções. Dessa forma, no processo de mediação, o mundo social é “filtrado” mediante a seleção de percepções, sentimentos e emoções.

É, portanto, na socialização que uma pessoa constrói sua identidade pela identificação com os outros, absorvendo papéis sociais, atitudes e significados, até o momento em que é capaz de identificar-se consigo mesma, de distinguir-se dos outros. Quando se tem consciência do “outro generalizado”, marca-se decisivamente o processo de socialização.

Para Hofstede (1994), as diferenças entre os valores e as práticas podem ser explicadas de acordo com os espaços onde o processo de socialização acontece, onde os valores e práticas são aprendidos.

Para ele, os valores são aprendidos muito cedo, na infância, principalmente na família, com os vizinhos e depois na escola. As práticas, principalmente de trabalho, são aprendidas no local de trabalho, quando as pessoas entram já adultas, com um volume de valores firmemente aprendidos. A socialização subsequente acontece nas instituições ou organizações onde as pessoas irão aprender as práticas e como lidar com símbolos, heróis e rituais organizacionais. Nesse processo, as instituições e organizações adotam procedimentos eficientes de aprendizagem para que os seus valores sejam aprendidos e mantidos.

Para Berger e Luckmann, “todas as identificações realizam-se em horizontes que implicam um mundo social específico” (2001, p.177) Desse modo, a socialização acontece sempre em um espaço social determinado: família, grupo social, escola, organização ou nação com o objetivo de aprender a se tornar membro desse mundo social específico.

Esse processo nunca se completa; é contínuo, pois sempre as pessoas estão ingressando em novas realidades sociais. É importante enfatizar a importância do papel das instituições educacionais no processo de socialização. Esse é um espaço por excelência, para

aprender e apreender os pressupostos, os implícitos, os signos e significados e os valores da cultura nacional. Ou seja, é também no espaço social da instituição educacional que o processo de socialização possibilitará que uma pessoa construa sua identidade e cidadania.

Ressaltados os principais conceitos sobre cultura, seus aspectos constitutivos, de acordo com o olhar dos autores aqui citados, pode-se concluir que a cultura contém o código de um povo; código este construído de forma compartilhada e aprendida ao longo do seu processo histórico.

Desvelar esse código possibilita o conhecimento de suas singularidades, especificidades, diferenças e generalidades de um povo em relação a outro. Ao abordar esses aspectos, buscou-se reafirmar o caráter de importância da cultura quanto ao modo de “pensar, sentir e de agir mais ou menos formalizados, os quais tendo sido aprendidos e sendo partilhados por uma pluralidade de pessoas, servem, de maneira ao mesmo tempo objetiva e simbólica” (Macedo, 1999, p.41).

Das questões levantadas sobre similaridades e diferenças na cultura, a questão mais importante é estabelecer uma conduta pautada pelo respeito, compreensão e tolerância pelas diferenças e busca de sentido para compreendê-la, pois cultura não é para ser comparada, como se a cultura de algum lugar fosse melhor ou pior do que a de outro. Deve-se, antes de mais nada, ter uma atitude de compreensão diante das suas peculiaridades. Dessa forma, será possível construir um conhecimento sobre a atuação do ser humano no processo de construção e reconstrução de seu mundo.

ABSTRACT

ROSSI, Elisabeth Zulmira. Culture: a human construction. *Temporis(Ação)*, Goiás, v.1, nº 8, Jan/Dez 2005.

This article discuss approaches on culture, in general, and provide a view about some brazilian's culture features, in result of his historical and social process. It also discusses about socialization process as a way of learn culture.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKTOUF, Omar. O Simbolismo E A Cultura De Empresa: Dos Abusos Conceituais Às Lições Empíricas In CHANLAT, J.F. (Org.) *O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas*. (tradução Arakcy M. Rodrigues et al.). São Paulo: Atlas, 1994, v. II.

BERGER, Peter L. e LUCKMANN, Thomas. *A Construção Social da Realidade*. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

BLACKWEEL *Encyclopedia of Social Psychology* - 1995 e 1996.

CALDAS, Miguel P. e WOOD JR, Thomaz. *Transformação e Realidade Organizacional. Uma Perspectiva Brasileira*. Para Inglês Ver: importação de tecnologia gerencial no Brasil. São Paulo: Atlas, 1999.

DAMATTA, Roberto. *Você Tem Cultura?* Universidade Federal de Santa Catarina, Circulação Interna, 1985.

_____. *O que faz o brasil, Brasil?*. Rio de Janeiro: Editora Rocco, 2000.

DAVEL, Eduardo P. B. e VASCONCELOS, João G. M. *Gerência e Autoridade Nas Empresas Brasileira: uma reflexão histórica e empírica sobre a dimensão paterna nas relações de trabalho*. In MOTTA, F. C. P. e CALDAS M. P. (Org.). São Paulo: Atlas, 1997.

FREITAS, A. B. *Traços Brasileiros Para Uma Análise Organizacional*. In MOTTA, F. C. P. e CALDAS, M. P. (Org.). São Paulo: Atlas, 1997.

HOFSTEDDE, Geert. *Cultures' Consequences: International Differences in Work. Related Values*. London: Sage Publications, 1980.

_____. *Cultures and Organizations*. London: Haper Collins Business, 1994.

MACÊDO, Kátia Barbosa. *Psicodinâmica das Organizações: Poder, Cultura e Decisões na Empresa Familiar*. PUC: São Paulo, 1999.

MACÊDO, Kátia Barbosa e ROSSI, E. Z. *Os Valores e Suas Implicações Nas Organizações*. ESTUDOS. v. 28, n. 4, p. 693 - 716. jul./ago.2001

MENDES, A. Magnólia. *Valores e Vivências de Prazer e Sofrimento no Contexto Organizacional*. Brasília: UnB, 1999.

MOTTA, Fernando. C. Prestes e MIGUEL P. Caldas. *Cultura Organizacional e Cultura Brasileira*. Texto: Cultura e Organizações no Brasil. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. *Cultura Nacional e Cultura Organizacional*. In: DAVEL E. e VASCONCELOS J. (Orgs.) "Recursos" Humanos e Subjetividade. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

SCHEIN, Edgar H. *What Is Culture? (Org.) Reframing Organizational Culture*. Newbury: Sage Publication, 1991

TAMAYO, Álvaro. *Trabalho, Organizações e Cultura: Valores Organizacionais*. São Paulo: 1996 - Coletânea da ANPEPP.

_____. *Os valores do brasileiro: uma década de pesquisa*. Cadernos de Psicologia, nº 1, 1997.

TAMAYO, Álvaro e SCHWARTZ, Shalom H. *Estrutura Motivacional dos Valores Humanos*. Revista de Psicologia Teoria e Pesquisa, v. 9, nº 2, maio/agosto/1993.