Revista COOPEX (ISSN:2177-5052)

Relação entre sexismo ambivalente e crenças sociais: um estudo no contexto organizacional

Relationship between ambivalent sexism and social beliefs: a study in the organizational context

***Larisse Helena Gomes Macedo Barbosa*[1]**
***Ivanda Araújo Fernandes*[2]**
***Thereza Christina Garcia Bezerra*[3]**
***Gustavo da Silva Rodrigues*[4]**
***Maria Eduarda Pereira Araújo*[5]**

RESUMO: O objetivo desta pesquisa foi analisar se há relação entre o sexismo ambivalente e as crenças sociais no contexto organizacional, bem como verificar a prevalência e as diferenças em função do gênero. A pesquisa seguiu um delineamento quantitativo, de corte transversal, com abordagem correlacional. A amostra foi composta por 107 funcionários de uma Instituição de Ensino Superior localizada no interior da Paraíba, sendo 67 do gênero feminino e 40 do gênero masculino. Foram aplicados o Inventário de Sexismo Ambivalente (ASI), a Escala de Crenças Sociais e um questionário sociodemográfico. Foram realizadas analises descritivas, além da realização do teste ANOVA e análises de correlação (*r* de Pearson). Os resultados indicaram que não houve diferenças estatisticamente significativas em relação à prevalência e às diferenças nas medidas de sexismo ambivalente e crenças sociais em função do gênero. Assim como, foi observada uma correlação significativamente positiva entre os fatores de sexismo ambivalente e as crenças sociais.

Palavas-chave: Sexismo; Crenças; Organizacional.

ABSTRACT : This research aimed to analyze the relationship between ambivalent sexism and social beliefs in an organizational context, as well as to investigate prevalence and gender differences. A quantitative, cross-sectional design with a correlational approach was employed, involving a sample of 107 employees from a higher education institution in Paraíba (67 female, 40 male). The Ambivalent Sexism Inventory (ASI), Social Beliefs Scale, and a sociodemographic questionnaire were administered. Descriptive analyses, ANOVA, and Pearson correlation tests were conducted. Results showed no significant differences in prevalence or measures by gender, but a significant positive correlation between ambivalent sexism factors and social beliefs was observed.

Keywords: Sexism; Beliefs; Organizational.

DOI: 10.61223/coopex.v15i4.5726

---

[1]Larisse Helena Gomes Macedo Barbosa – Psicóloga, Mestra e Doutora em Psicologia (UFPB). Docente e Coordenadora de Psicologia nas Faculdades Integradas de Patos – Campina Grande (FIP – CG). E-mail: larissehelena@hotmail.com.
[2]Ivanda Araújo Fernandes – Psicóloga e Especialista em Avaliação Psicológica pelo Centro Universitário de Patos (UNIFIP). E-mail: araujoivanda@outlook.com.
[3]Thereza Christina Garcia Bezerra – Psicóloga (UNIFIP), Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho (FAVENI) e Avaliação Psicológica (UNIFIP). Mestra em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Docente e Cooordenadora do Curso de Bacharelado em Psicologia do UNIFIP. E-mail: tchristinapsico@gmail.com.
[4]Gustavo da Silva Rodrigues – Graduando em Psicologia (UNIFIP).
[5]Maria Eduarda Pereira Araújo – Graduanda em Psicologia (UNIFIP).

INTRODUÇÃO

Atualmente, como têm sido expressas as atitudes discriminativas no ambiente de trabalho? Pesquisas sugerem que uma das formas mais vigentes de manifestações do preconceito no contexto organizacional é o Sexismo (Derks, Van Laar e Ellemers, 2016). Este tem como fatores norteadores um agregado de elementos sociais, refletido nas relações e conquistando espaço na medida em que a sociedade se acostuma com o fenômeno e o naturaliza. As práticas sexistas envolvem avaliações negativas e atitudes discriminativas que são direcionadas a um indivíduo em virtude do seu gênero e podem se externar institucionalmente e nas relações interpessoais (Rudman e Glick, 2021).

O Sexismo no contexto organizacional pode ser evidenciado através de salários inferiores que são pagos às mulheres, prática sustentada pela ideia de que o salário feminino é apenas uma renda complementar, enquanto a renda integral pertenceria aos homens (Abraham e Burbano, 2021). Os cargos ocupados pelo sexo feminino são, em sua grande maioria, determinados por condições precárias, desqualificados e incomuns. Além disso, elas frequentemente precisam conciliar jornadas duplas de trabalho, devido à expectativa social de que realizem as tarefas domésticas (Kossek, Su e Wu, 2017).

No contexto brasileiro, são perceptíveis as manifestações do Sexismo organizacional através da separação dos sexos por funções. De acordo com Biroli (2018), grande parte das trabalhadoras brasileiras desempenha suas atividades na área social, abrangendo o setor educacional, atividades comunitárias e serviços de saúde. Em contrapartida, os homens realizam seu trabalho no meio industrial. Presume-se que as causas para essa divisão estejam ligadas à representação do perfil feminino como frágil, bondoso e delicado, com aptidões para o cuidado, enquanto a figura do homem é associada à força (Bruschini e Lombardi, 2020).

Esta temática possibilita várias reflexões em âmbitos diversos das ciências humanas e sociais. Causas e consequências do Sexismo no contexto organizacional podem ser hipotetizadas e defendidas; no entanto, este estudo considera que as Crenças Sociais acerca das diferenças entre homens e mulheres são fatores psicossociais importantes para a compreensão do Sexismo Ambivalente que ocorre no ambiente de trabalho. Estudos referentes à discriminação de gênero têm se empenhado em desconstruir a visão biológica comumente associada à natureza dessas condutas, uma perspectiva alinhada com as Crenças Essencialistas, que defendem que as diferenças são próprias da natureza feminina e masculina. Com base em um redirecionamento teórico, surge a visão das Crenças Construtivistas, que reconhece essas diferenças como sendo consequências de crenças

construídas social e culturalmente (Glick e Fiske, 2018; López-Sáez, Morales e LISBONA, 2019). Essas duas concepções formam, então, o conceito de "Crenças Sociais" e objetivam explicar as problemáticas inerentes à discriminação de gênero. A adesão a essas crenças integra um aspecto significativo para a compreensão das diferenças de gênero no contexto organizacional (Rudman e Glick, 2021).

Apesar da aparente relação entre Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais, ainda não foram encontrados estudos que abordem as duas temáticas em conjunto. Logo, este trabalho justifica-se por sua relevância social ao se comprometer em analisar a relação entre Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais no contexto organizacional, proporcionando novos conhecimentos acerca da natureza desse tipo de discriminação e reforçando as informações já existentes na literatura atual. Para compreender a verdadeira extensão da temática, é fundamental considerar diretamente os agentes que a fomentam: trabalhadores e trabalhadoras.

Isto posto, alguns questionamentos nortearam este estudo, a saber: Há relação entre Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais no contexto organizacional? Qual a prevalência do Sexismo Ambivalente em função do gênero no ambiente de trabalho? Qual a prevalência entre as Crenças Sociais em função do gênero no ambiente organizacional? Quais as diferenças entre os gêneros quanto ao Sexismo Ambivalente e as Crenças Sociais no ambiente organizacional?

MÉTODOS

Delineamento

O presente estudo trata-se de uma pesquisa de levantamento descritivo, correlacional e de abordagem quantitativa.

Participantes

A pesquisa foi realizada com uma amostra de 107 funcionários de uma Instituição de Ensino Superior localizada no interior da Paraíba. A Instituição contava com um total de 217 funcionários, dos quais 136 eram do gênero feminino, 78 do gênero masculino, e 3 menores de 18 anos. A amostra do estudo foi composta por 67 funcionários do gênero feminino e 40

do gênero masculino, representando 50% dos funcionários da instituição. A média de idade dos participantes foi de 36 anos.

Instrumentos

Foi utilizado o Inventário de Sexismo Ambivalente (ASI) elaborado originalmente em língua inglesa (Glick e Fiske, 1996), adaptado para o Brasil por Formiga, Golveia e Santos (2002), este instrumento é composto por 22 itens que avaliam os estereótipos assumidos por cada gênero (masculino e feminino) a respeito de duas dimensões do Sexismo: Hostil (e.g., As mulheres feministas estão fazendo exigências completamente sem sentido aos homens; a maioria das mulheres não aprecia completamente tudo o que os homens fazem por elas) e Benévolo (e.g., as mulheres devem ser queridas e protegidas pelos homens; muitas mulheres se caracterizam por uma pureza que poucos homens possuem). Para responder ao questionário, a pessoa deve ler cada item e indicar quanto está de acordo com o conteúdo expresso, utilizando para tanto uma escala de quatro pontos, tipo *Likert*, com os seguintes extremos: 1 = Discordo totalmente e 4 = Concordo totalmente.

Utilizou-se a Escala de Crenças Sociais, validada por Almeida (2007) com amostra composta por 449 estudantes de ensino fundamental e universitário, objetiva analisar o modo como as crenças essencialistas e construtivistas estariam relacionados às atitudes de discriminação. Essa escala refere-se a uma avaliação de adesão às Crenças Sociais acerca das diferenças entre homens e mulheres, constando de vinte sentenças a respeito de como as pessoas pensam que são os homens e como pensam que são as mulheres, cada uma delas compondo um item da escala. Para responder a escala, a pessoa deve ler cada item e indicar quanto está de acordo com o conteúdo expresso, utilizando para tanto uma escala de cinco pontos, tipo *Likert*, com os seguintes extremos: 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo totalmente.

A pesquisa contou ainda com o questionário sociodemográfico, no qual se solicitou informações de caráter sociodemográfico (e.g., idade, sexo, ocupação, tempo de ocupação, classe social, nível de escolaridade, etc.).

Procedimentos

A coleta de dados foi iniciada após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética das Faculdades Integradas de Patos, cumprindo os requisitos da Resolução CNS 466/12

e CNS 510/ 16 e com a emissão do Parecer Consubstanciado (CAAE: 68982217.7.0000.5181, Parecer nº 2.107.422). Para garantir o cumprimento do procedimento do Consentimento Livre e Esclarecido, todos os participantes foram previamente informados sobre o objetivo da pesquisa, os riscos envolvidos, os procedimentos adotados, bem como seu direito de recusar ou interromper sua participação a qualquer momento.

Solicitou-se a colaboração voluntária dos funcionários para responderem a dois questionários breves. Foi explicado que não havia respostas certas ou erradas e que deveriam responder individualmente.

Análise de Dados

Os dados referentes ao Inventário de Sexismo Ambivalente, a Escala de Crenças Sociais e ao questionário sociodemográfico foram avaliados a partir do Pacote Estatístico para as Ciências Sociais (SPSS) para Windows – versão 28.0. Inicialmente os dados foram submetidos a uma análise descritiva para se ter conhecimento das médias, dos desvios padrões e das pontuações de todas as variáveis. Foram também realizados o teste ANOVA com o objetivo de verificar a prevalência e as diferenças entre os gêneros com relação às variáveis e as análises de correlação (*r* de Pearson) para verificar se as variáveis estariam relacionadas.

RESULTADOS

Tendo por objetivo proporcionar informações mais detalhadas ao leitor, decidiu-se estruturar os resultados do presente estudo da seguinte forma: (a) Prevalência e diferenças nas medidas de Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais quanto ao gênero; e (b) Correlação entre Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais.

Prevalência e diferenças nas medidas de Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais quanto ao gênero

Foi possível evidenciar que não houveram diferenças estatisticamente significativa ($p > 0,05$) entre os grupos. No entanto, a pontuação dos homens foi maior nos dois fatores de Sexismo ($M = 2,4$; $DP = 0,65$ e $M = 3,0$; $DP = 0,63$, respectivamente para Sexismo Hostil e Sexismo Benévolo). Nas crenças observaram-se pontuações idênticas nas crenças

essencialistas (*M* =3,0; *DP* =0,69) e nas crenças construtivistas os homens tiveram uma maior pontuação (M= 3,3; *DP*= 0,79) do que as mulheres (*M* = 3,2; *DP* = 0,68).

Correlação entre Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais

Foi possível verificar que o Sexismo Hostil se correlacionou positivamente com o Sexismo Benévolo (r= 0,51; p < 0,001), com as crenças construtivistas (r= 0,35; p < 0,001) e com as crenças essencialistas (r= 0,60; p < 0,001). Nessa mesma direção, o Sexismo Benévolo se correlacionou com as duas crenças: construtivistas (r= 0,28; p < 0,001) e essencialistas (r= 0,68; p < 0,001). Por fim, as crenças construtivistas tiveram uma relação positiva e moderada com as crenças essencialistas (r= 0,51; p < 0,001). Ou seja, os fatores do Sexismo estão tanto relacionados entre si como com os fatores das crenças de forma positiva, indicando que quanto mais sexistas (benévolo ou hostil) as pessoas são, mas apresentam crenças essencialistas e construtivistas.

DISCUSSÃO

Esta pesquisa pretendeu contribuir na seguinte direção: avaliar se há correlação entre o Sexismo Ambivalente e as Crenças Sociais e verificar a prevalência e as diferenças nas medidas de Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais quanto ao gênero, no contexto organizacional.

No que diz respeito ao objetivo geral do trabalho, observou-se que é possível verificar a existência de relação entre Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais. Apesar de o Sexismo Hostil e Benévolo consistirem em construtos independentes, os resultados apresentaram correlação estatisticamente significante entre eles. Esse fato corrobora com as ideias anteriormente testadas por Glick e Fiske (2018) no que diz respeito à correlação significante entre os fatores do sexismo.

Em razão dessa interrelação positiva, aderir a uma das formas do Sexismo possibilita prever a manifestação da outra forma de atitude discriminatória. Ou seja, indivíduos que expressam atitudes do Sexismo Benévolo contra a mulher dispõem de maior probabilidade de apoiar também as atitudes hostis. É importante enfatizar que essa legitimação do Sexismo Benévolo reforça o Sexismo Hostil, dado que são formas de sexismo relacionadas e não excludentes, visto que estruturalmente sustentam a discriminação e diminuição de um sexo em detrimento do outro (Glick e Fiske, 2018).

Formiga, Araújo e Cavalcanti (2007) estimam a necessidade de reflexão acerca do Sexismo Benévolo, devendo considerá-lo como um problema, sobretudo quando se almeja

igualdade e justiça social. Isso difere do Sexismo Hostil, ao passo que este se revela diretamente a pessoa atacada. Portanto, apesar de não terem sido apresentadas diferenças significativas nos valores do Sexismo, os escores foram maiores no Sexismo Benévolo, dando respaldo à literatura.

De acordo com Charles e Grusky (2004), as Crenças Essencialistas caracterizam que o comportamento dos indivíduos de acordo com o gênero demonstra características relacionadas à "natureza", sendo expressas nas diferentes facetas de personalidade, de comportamento, de preferência profissional. No ambiente organizacional, a associação entre mulher e "cuidado" reforça o fenômeno de divisão sexual, destinando as mulheres para cargos como de domínio feminino. Como visto neste estudo, a maior parte das mulheres ocupava o cargo de secretárias e auxiliares de serviços gerais, já que, supostamente, nessas funções elas exerceriam com excelência suas qualidades "tipicamente" femininas (Cyrino, 2011).

Pode-se observar que os fatores do Sexismo Ambivalente e as Crenças Construtivistas apresentaram correlação positiva fraca com o Sexismo Hostil e com o Sexismo. As Crenças Construtivistas são concebidas no contexto sócio-cultural, diferenciadas em cada tempo e contexto. Esse é um dos principais pontos que diferem das Crenças Essencialistas, já que este defende um caráter biodeterminista em relação ao gênero (RudmaN e Glick, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se aplica ao compromisso social que a Psicologia deve ter diante de fenômenos que possam causar desigualdade social e sofrimento psíquico, e cabe ressaltar que, apesar de ser uma pesquisa quantitativa explicada por números que às vezes tendem a ser interpretados distantes da realidade, é imprescindível pensar no que esses resultados podem refletir materialmente. O que os números indicam neste estudo está dentro de uma realidade vivida com mais desigualdade do que se pode imaginar, tendo em vista que as mulheres apresentaram tanto Sexismo quanto os homens. Em síntese, as funcionárias da instituição sofrem o Sexismo por parte dos homens, mas também pelo grupo feminino, isso, hipoteticamente, pode ser apontado como mantenedor do Sexismo naquele contexto.

Os instrumentos utilizados nesse estudo, suas validades e fidedgnidades, não possibilitarão acabar com as atitudes discriminatórias, mas oferecerão base para conhecer a extensão do problema e antecipar consequências vindouras. Diante disso, uma possível estratégia de intervenção seria de competência do Psicólogo Organizacional da Instituição. Com o objetivo de reduzir as atitudes sexistas, uma alternativa é a psicoeducação acerca dessa

forma de discriminação, por intermédio de palestras e rodas de conversas com os funcionários.

Hipoteticamente, frente a qualquer estratégia de intervenção, estaria a resistência não apenas dos homens, mas a resistência simbólica das próprias mulheres que, ao mesmo tempo em que almejam conquistar maior autonomia, independência e cargos mais elevados, desejam também continuar mantendo uma certa dependência em relação aos homens, sobretudo no que diz respeito a "ser posta em um pedestal" ou ser "queridas e protegidas" pelos homens. Parece, assim, que as mulheres ainda não tomaram consciência do modo sutil através do qual o Sexismo Benévolo perpetua os valores patriarcais que lhes limitam as oportunidades e lhes impedem o alcance de determinados propósitos.

REFERÊNCIAS

ABRAHAM, M.; BURBANO, V. Gender, work, and wages in the 21st century: An evaluation of gender disparities across professions. **Sociological Perspectives**, v. 64, n. 4, p. 611-635, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1177/07311214211005556. Acesso em: 28 out. 2024.

ALMEIDA, R. Gender and power: Exploring the relationship between gender and leadership. **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 50, n. 1, p. 105-126, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-73292007000100007. Acesso em: 28 out. 2024.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades: Os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.7476/9788575597079. Acesso em: 28 out. 2024.

BRUSCHINI, M. C. A.; LOMBARDI, M. R. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 50, n. 1, p. 146-165, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/198053146481. Acesso em: 28 out. 2024.

DERKS, B.; VAN LAAR, C.; ELLEMERS, N. The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. **Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 456-469, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007. Acesso em: 28 out. 2024.

ELLEMERS, N.; RINK, F. Diversity in work groups: A social psychological perspective on challenges and opportunities. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 3, n. 1, p. 47-73, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352. Acesso em: 28 out. 2024.

GLICK, P.; FISKE, S. T. Ambivalent sexism revisited. **Advances in Experimental Social**

Psychology, v. 57, p. 73-130, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2017.05.002. Acesso em: 28 out. 2024.

KOSSEK, E. E.; SU, R.; WU, L. "Opting out" or "pushed out"? Integrating perspectives on women's career equality for gender inclusion and interventions. **Journal of Management**, v. 43, n. 1, p. 228-254, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0149206316671582. Acesso em: 28 out. 2024.

LÓPEZ-SÁEZ, M.; MORALES, J. F.; LISBONA, A. Gender and ambivalent sexism in the workplace: The impact of beliefs and stereotypes on women's careers. **Gender, Work & Organization**, v. 26, n. 5, p. 743-757, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1111/gwao.12346. Acesso em: 28 out. 2024.

RUDMAN, L. A.; GLICK, P**. The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations**. New York: Guilford Press, 2021.