



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ÂMBITO LABORAL:
O PAPEL DO SEXISMO NESTE CONTEXTO

D'Angelles Coutinho Vieira

JOÃO PESSOA
FEVEREIRO / 2019

D'ANGELLES COUTINHO VIEIRA

DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ÂMBITO LABORAL:

O PAPEL DO SEXISMO NESTE CONTEXTO

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social.

JOÃO PESSOA

FEVEREIRO / 2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

V658d Vieira, D'angelles Coutinho.

Desigualdades de gênero no âmbito laboral: O papel do sexismo neste contexto. / D'angelles Coutinho Vieira. - João Pessoa, 2019.
87 f.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

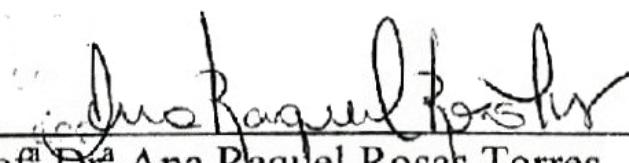
1. Sexismo. 2. Ambiente Laboral. 3. Moderação. I.
Título

UFPB/CCHLA

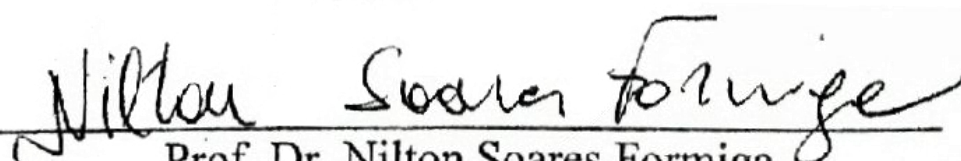
**DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ÂMBITO LABORAL: O PAPEL DO SEXISMO
NESSE CONTEXTO**

D'Angelles Coutinho Vieira

BANCA AVALIADORA



Prof.^a Dr.^a Ana Raquel Rosas Torres
(UFPB, orientadora)



Prof. Dr. Nilton Soares Formiga
(Universidade Potiguar (UnP), Membro Externo)



Prof. Dr. Cícero Roberto Pereira
(UFPB, Membro Interno)

“Whether one is a man or a woman doesn't factor into it. The responsibility falls to those who have the gift. And let me add, if you ever say or do anything to condescend to her because she's a woman...”

Mitsuru Kirijo, Persona 3.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais por terem possibilitado minha chegada até aqui, e também ao meu segundo pai Sebastião. Eles foram fundamentais no meu desenvolvimento enquanto pessoa, graças a eles consegui chegar até onde estou!

Agradeço a Dayana, minha irmã, pela ajuda em momentos difíceis. Brigamos muito nessa vida, mas acho que agora estamos colocando tudo de lado para ver o que realmente importa. Lhe ajudarei quando precisar e acredito que você também fará o mesmo por mim!

Agradeço muito a Joyce, pessoa com quem desejo passar minha vida. Sem você eu não teria conseguido chegar tão longe na minha caminhada de autoconhecimento e afirmação enquanto pessoa trans. Minha liberdade sempre foi confinada a espaços pequenos, onde eu podia me expressar apenas para mim mesmo/a. Você me entendeu como ninguém e me deu possibilidade para crescer na direção que eu desejava e desejo. Espero muito poder te ajudar a se realizar em sua vida também, estarei ao seu lado para enfrentar as alegrias e também as dificuldades da vida. Ser trans, atualmente, é viver lembrando-se todos os dias sobre a liberdade que você não tem, mas contigo eu posso ser um pouco mais livre.

Agradeço meu amigo Daniel e sua amizade incomum. Todas as nossas discussões sobre todos os assuntos da vida me ajudaram a entender a importância de dialogar com quem pensa diferente e ouvir melhor as pessoas. É fácil conversar com quem concorda conosco, difícil é tentar entender o outro ponto de vista e, ainda mais, entender que nele existem coisas que fazem sentido. Acredito que é assim que podemos construir uma sociedade melhor, quando as pessoas se dispuserem a ouvir umas as outras de verdade.

Agradeço a meus amigos de longa data, Adriano, Claudio, Daltro, Ewerton, Gutierrez, Luana, Nando, Tiago (escrevendo em ordem alfabética!). Estamos juntos a muito tempo, e crescemos juntos, acredito que nossa amizade supera todas as diferenças que temos, e nas horas difíceis estendemos a mão ao outro sem nem pensar duas vezes! Tenho sorte em ter amigos tão incríveis e que me aceitam como eu sou!

Agradeço a todas as pessoas do GPCP, sem exceção. Gostaria de citar especialmente Amanda, Eldo, Andreza, Hyalle, Hévilla, Layanne, Luiza e Khalil por terem me ajudado a superar momentos difíceis neste mestrado. Talvez vocês nem imaginem a diferença que fizeram na minha caminhada. Espero muito ter ajudado todos vocês e ao grupo como um todo, sozinho ninguém vai longe.

RESUMO

Esta dissertação, cujo tema versa sobre sexismo no ambiente de trabalho, possui o objetivo de investigar o impacto do sexo dos participantes (masculino ou feminino), do sexo de um avaliador (masculino ou feminino) e do sexo de um avaliado (masculino ou feminino) na percepção de justiça de uma avaliação profissional em que não ocorre a contratação, e avaliar o papel moderador do sexismo nessa relação. Foram realizados três estudos, dispostos em dois artigos, para alcançar este objetivo. O primeiro artigo, que reuniu os Estudos 1 e 2, teve como objetivo desenvolver uma medida de sexismo específica para o ambiente de trabalho que seja válida para o contexto brasileiro. Para o Estudo 1, participaram 398 estudantes de duas universidades públicas do nordeste brasileiro, com idade média de 22,69 anos ($DP = 6,56$) e maioria do sexo feminino (52%). Os participantes responderam a uma escala composta por 37 itens formulados pelos autores e por itens adaptados de outras escalas. Os resultados indicaram que uma solução bifatorial, composta por 16 itens, é a mais adequada. Além disso, ambos os fatores do instrumento apresentaram correlação positiva com os fatores do Inventário de Sexismo Ambivalente de Glick e Fiske. No Estudo 2 o instrumento foi testado em uma amostra de 412 estudantes de duas universidades públicas do nordeste brasileiro, com idade média de 22,84 anos ($DP = 6,39$) e maioria do sexo feminino (52,7%), para verificar a confirmação da estrutura fatorial. Os resultados indicam que a estrutura encontrada se mostrou adequada ($\chi^2/gl = 3,31$; $GFI = 0,91$; $CFI = 0,92$; $RMSEA = 0,075$). O artigo 2 teve como objetivo investigar o impacto do sexo dos participantes (masculino ou feminino), do sexo de um avaliador (masculino ou feminino) e do sexo de um avaliado (masculino ou feminino) na percepção de justiça de uma avaliação profissional em que não ocorre a contratação, e avaliar o papel moderador do sexismo nessa relação. Para atingir este objetivo foi realizado um estudo experimental com desenho fatorial $2 \times 2 \times 2$, abordagem quantitativa e recorte temporal transversal. Participaram do estudo 256 estudantes de uma universidade pública do nordeste brasileiro, com idade média de 22,84 anos ($DP = 6,39$) e sendo maioria do sexo feminino (51,3%), os quais foram distribuídos aleatoriamente nas quatro condições experimentais. Os resultados apontam que o sexismo é capaz de moderar a relação entre o sexo dos participantes, o sexo do avaliador e a concordância com a discriminação, porém essa relação não ocorre quando se substitui a variável Sexo do Avaliador pela variável Sexo do Avaliado. No geral, os homens mais sexistas tenderam a concordar mais com a discriminação proferida por um avaliador homem. Tomados em conjunto, esses resultados indicam que o sexismo ainda é prevalente no contexto laboral, e que seu efeito negativo está associado tanto à sua forma hostil como benevolente.

Palavras-chave: Sexismo. Ambiente Laboral. Moderação.

ABSTRACT

This dissertation, whose subject deals with sexism in the work environment, has the objective of investigating the impact of the participants sex (male or female), the evaluator sex (male or female), and the evaluated sex (male or female) in the perception of justice of a professional evaluation in which hiring does not occur, and to evaluate the moderating role of sexism in this relationship. Three studies were conducted, arranged in two articles, in order to reach this objective. The first article, which brought together Studies 1 and 2, aimed to develop a measure of sexism specific to the work environment that is valid for the Brazilian context. For Study 1, participated 398 students from two public northeast Brazilian universities, with a mean age of 22.69 years ($SD = 6.56$) and a majority of females (52%). Participants answered a scale composed of 37 items formulated by the authors and with items adapted from other scales. The results indicated that a two-factor solution, composed of 16 items, is the most adequate. In addition, both factors of the instrument showed a positive correlation with the factors of the Ambivalent Sexism Inventory of Glick and Fiske. In Study 2, the instrument was tested in a sample of 412 students from two public northeast Brazilian universities, with a mean age of 22.84 years ($SD = 6.39$) and a majority of females (52.7%), to verify the confirmation of the factorial structure. The results indicate that the structure found was adequate ($\chi^2/df = 3,31$, GFI = 0,91, CFI = 0,92, RMSEA = 0,075). Article 2 aimed to investigate the impact of the participants sex (male or female), the evaluator sex (male or female), and the evaluated sex (male or female) in the perception of justice of a professional evaluation in which hiring does not occur, and to evaluate the moderating role of sexism in this relationship. To achieve this objective, an experimental study was carried out with a $2 \times 2 \times 2$ factorial design, quantitative approach and transversal temporal cut. A total of 256 students from a public northeast Brazilian university, with a mean age of 22.84 years ($SD = 6.39$) and a majority of females (51.3%), were randomly assigned to the four experimental conditions. The results indicate that sexism is able to moderate the relationship between the sex of the participants, the gender of the evaluator and the agreement with the decision of not hiring (the measure of discrimination), but this relationship does not occur when the variable Sex Evaluator is replaced with the variable Sex of the Evaluated. Broadly speaking, the more sexist men tended to agree more with the discrimination proffered by a male evaluator. Taken together, these results indicate that sexism is still prevalent in the labor context, and that its negative effect is associated both with its hostile and benevolent forms.

Key-Words: Sexism. Labor Environment. Moderation.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	VI
RESUMO	VII
ABSTRACT	VIII
LISTA DE TABELAS	X
LISTA DE FIGURAS	XI
Apresentação	12
Referências	15

ARTIGO 1 - CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS PSICOMÉTRICAS DE UMA ESCALA DE SEXISMO PARA O AMBIENTE LABORAL BRASILEIRO	17
Resumo	18
Introdução	19
<i>Sexismo</i>	23
<i>Medidas em sexismo</i>	24
Estudo 1	26
Método	27
Resultados	31
Discussão	35
Estudo 2	37
Método	37
Resultados	38
Discussão	40
Considerações Finais	41
Referências	42
Anexo	46

ARTIGO 2 - O PAPEL MODERADOR DO SEXISMO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO EM UMA SITUAÇÃO DE ENTREVISTA DE EMPREGO	47
Resumo	48
Introdução	49
<i>Caracterização do estudo e hipóteses</i>	54

Método	56
Resultados	61
Discussão	69
Considerações Finais	74
Referências	75
 ANEXOS	 79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.1 – Escalas sobre sexismo e racismo encontradas na pesquisa	29
Tabela 1.2 – Análise Fatorial da Escala de Sexismo Relacionada ao Trabalho	34
Tabela 1.3 – Correlações entre os fatores da ISA e da ESRT	35
Tabela 2.1 – Distribuição dos participantes por sexo em cada condição do estudo	57
Tabela 2.2 - Regressão linear múltipla que ilustra os efeitos principais e de interação das variáveis Sexo do Participante, SHRT e Sexo do Avaliador na concordância com a discriminação	62
Tabela 2.3 - Regressão linear múltipla que ilustra os efeitos principais e de interação das variáveis Sexo do Participante, SBRT e Sexo do Avaliador na concordância com a discriminação	65
Tabela 2.4 - Regressão linear múltipla que ilustra os efeitos principais e de interação das variáveis Sexo do Participante, SHRT e Sexo do Avaliado na concordância com a discriminação	68
Tabela 2.5 - Regressão linear múltipla que ilustra os efeitos principais e de interação das variáveis Sexo do Participante, SBRT e Sexo do Avaliado na concordância com a discriminação	69

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.1 – Análise Fatorial Confirmatória da ESRT	39
Figura 1.2 – Estrutura fatorial do modelo alternativo	39
Figura 2.1 – Representação do modelo teórico	56
Figura 2.2 - Comparação entre homens e mulheres quanto à concordância com a discriminação quando um homem é avaliador, considerando o baixo e alto nível de SHRT	63
Figura 2.3 - Comparação entre homens e mulheres quanto à concordância com a discriminação quando uma mulher é avaliadora, considerando o baixo e alto nível de SHRT	64
Figura 2.4 - Comparação entre homens e mulheres quanto à concordância com a discriminação quando um homem é avaliador, considerando o baixo e alto nível de SBRT	66
Figura 2.5 - Comparação entre homens e mulheres quanto à concordância com a discriminação quando uma mulher é avaliadora, considerando o baixo e alto nível de SBRT	67

Apresentação

Não é difícil perceber que a história da humanidade foi e é permeada por desigualdades de gênero. Teóricos como Marx analisam que a família, como instituição social, surgiu para garantir a continuidade da propriedade privada por meio da herança. Dentro desse arranjo o homem seria o detentor da propriedade e a mulher aquela que vai garantir que sua propriedade seja passada adiante (Lop, 2009). Ao longo da história ocidental diversas mulheres se rebelaram contra as diversas desigualdades de gênero, algumas sendo mortas por conta disso. No período da Idade Média, principalmente com a Inquisição, a Igreja Católica desempenhou o papel de reprimir e punir severamente as mulheres que contrariavam seus dogmas (Pinto, 2010).

Diante desse cenário, já no final do século XIX, surge o começo do movimento feminista na Inglaterra, ganhando força ao longo do tempo e chegando ao Brasil por volta da década de 1910. Nessa época uma das principais pautas era a luta pelo direito ao voto (Pinto, 2010). No entanto, mesmo depois de três décadas de existência da Constituição Cidadã (Brasil, 1988), cujo Artigo 5º, inciso I, diz que “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, ainda há muito que ser feito.

Atualmente, como reflexo direto e indireto da luta feminista, as desigualdades de gênero vem sendo questionadas ao redor do mundo. Neste mesmo ano, 2019, mulheres indianas fizeram uma corrente humana, com mais de 600 km, para protestar contra leis que impedem o acesso de mulheres em período menstrual a templos hindus. A justificativa utilizada é de que essas mulheres são impuras e, por essa razão, não poderiam entrar no local (Isto é, 2019; Jornal Folha de São Paulo, 2019). Vale ressaltar que essa distância equivale à distância percorrida da cidade de João Pessoa, situada no litoral da Paraíba, até a cidade de Juazeiro do Norte, no Ceará.

Se a desigualdade afeta a estrutura das relações entre homens e mulheres, ela irá existir onde quer que os grupos se relacionem. Esse tipo de relação desigual que surge entre homens e mulheres, e que motiva comportamentos preconceituosos e discriminatórios (Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015), estrutura um fenômeno chamado de sexismo. Os ambientes de trabalho, inseridos dentro da sociedade, também são atravessados por este fenômeno, e é essa premissa que sustenta o desenvolvimento desta dissertação.

O trabalho se constitui como uma das mais importantes atividades humanas, estando sempre presente nos diversos tipos de organizações sociais. Na sociedade atual, estima-se que uma pessoa passará cerca de um terço de sua vida em ambientes de trabalho (Monaco & Guimarães, 2000). Historicamente, diferenças biológicas entre o homem e a mulher provocaram divisões no âmbito do trabalho. Ao longo do tempo o homem desempenhou funções fora do ambiente familiar, sendo o provedor da família, enquanto que à mulher cabia cuidar do espaço doméstico, reafirmando as concepções marxistas sobre o papel da família no sistema capitalista (Lop, 2009). Durante alguns acontecimentos históricos a mulher passou a assumir responsabilidades tidas como masculinas, como foi o caso da I e II Guerra Mundial, nas quais os homens foram aos campos de batalha, deixando os postos de trabalho. Na década de 1970 as mulheres deixaram um pouco o papel de cuidadora de lar e começaram a se inserir no mercado de trabalho (Probst, 2003; Silva, 2009).

No entanto, o trabalho das mulheres ainda é bastante desvalorizado. Estatísticas de 2016 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017) indicam que as mulheres possuíam mais instrução formal do que os homens (23,8% contra 14,4%), porém elas ganhavam, em média, 76% da renda total dos homens com o mesmo nível de escolaridade, em cargos formais. Além disso, é possível observar que há uma relação

negativa entre instrução formal e igualdade salarial, na medida em que se aumenta o nível de instrução exigido, a igualdade de salários diminui. Em 2016, por exemplo, as mulheres ganhavam 20,6% menos que os homens em cargos que exigiam ensino fundamental incompleto, enquanto que nos cargos em que se exige ensino superior completo a diferença sobe para 56,6%.

As desigualdades no âmbito laboral se estendem para além de aspectos salariais. Estudos apontam que as mulheres geralmente são vistas como inadequadas para exercer cargos de liderança (Garcia-Retamero e López-Zafra, 2006, 2009). Recentemente Viana (2017) identificou que professores universitários que lecionam em cursos considerados femininos, como psicologia e serviço social, são vistos como tão competentes quanto as professoras das mesmas áreas. Já as professoras universitárias, quando lecionam em cursos considerados masculinos, como engenharia e computação, são vistas como menos competentes do que os colegas professores. Essas diferenças podem ser explicadas a partir dos estereótipos de gênero e sua relação com a percepção da sociedade acerca de homens e mulheres. Nessa linha de raciocínio, Fiske, Cuddy, Glick e Xu (2002) argumentam que os homens tendem a ser percebidos como muito competentes, mas pouco sociáveis, enquanto que as mulheres seriam vistas de maneira oposta. Essa percepção social de que o homem é competente lhe assegura um lugar de destaque no âmbito laboral.

Diante dessa situação, é evidente a necessidade de se investigar o sexismo no ambiente de trabalho e suas consequências. Sendo assim, esta dissertação tem como objetivo investigar o impacto do sexo dos participantes (masculino ou feminino), do sexo de um avaliador (masculino ou feminino) e do sexo de um avaliado (masculino ou feminino) na percepção de justiça de uma avaliação profissional em que não ocorre a contratação, e avaliar o papel moderador do sexismo nessa relação.

Para atingir este objetivo foram realizados três estudos, dispostos em dois artigos. O primeiro, intitulado “Construção e evidências psicométricas de uma escala de sexismo para o ambiente laboral brasileiro” apresenta a construção de um instrumento para medição do sexismo especificamente para o ambiente laboral, bem como a avaliação das suas características psicométricas. O segundo, cujo título é “O papel moderador do sexismo nas relações de gênero em uma situação de entrevista de emprego”, apresenta os resultados da investigação do sexismo nas relações de trabalho propriamente ditas, utilizando o instrumento desenvolvido no primeiro artigo.

Referências

- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal and Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.
- Garcia-Retamero, R. & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against Women in Male-congenial Environments: Perceptions of Gender Role Congruity in Leadership. *Sex Roles*, 55, 51-61.
- Garcia-Retamero, R. & López-Zafra, E. (2009). Causal Attributions about Feminine and Leadership Roles: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40, 492-509.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2017). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE.

Isto é. (2019). *Milhares de mulheres formam cadeia humana na Índia para entrar em templo.*

Recuperado em 15 de janeiro de 2019 de <<https://istoe.com.br/milhares-de-mulheres-formam-cadeia-humana-na-india-para-entrar-em-templo/>>

Jornal Folha de São Paulo. (2019). *Manifestantes protestam contra entrada de mulheres*

em templo na Índia. Recuperado em 15 de janeiro de 2019 de <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2019/01/manifestantes-protestam-contra-entrada-de-mulheres-em-templo-na-india.shtml>>

Lop, E. (2009). Condição da mulher como propriedade em sociedades patriarcais. *Visão Global*, 12(2), 231-250.

Lorenzi-Cioldi, F., & Kulich, C. (2015). Sexism. Em J. D. Wright (Orgs). *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2. Ed., pp. 693-699). Oxford: Elsevier

Monaco, F. F. & Guimarães, V. N. (2000). Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência da Administração dos Correios. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(3), 67-88.

Pinto, C. R. J. (2010). Feminismo, História e Poder. *Revista Sociologia e Política*, 18(36), 15-23.

Probst, E. R. (2003). A evolução da mulher no mercado de trabalho. *Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG*, 1(1), 1-18.

Silva, I. M. S. (2009). Princípio da igualdade e o trabalho da mulher. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII(68).

Viana, H. A. (2016). *Sexismo na docência universitária: Evidências da persistência dos estereótipos de gênero* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Paraíba.

CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS PSICOMÉTRICAS DE UMA ESCALA DE SEXISMO PARA O AMBIENTE LABORAL BRASILEIRO

Resumo: Este artigo tem como objetivo desenvolver uma medida de sexismo específica para o ambiente de trabalho que seja válida para o contexto brasileiro. Para alcançar esse objetivo foram realizados dois estudos. O Estudo 1 buscou construir e analisar os parâmetros psicométricos de uma escala de sexismo para o contexto laboral brasileiro. Participaram do estudo 398 estudantes de duas universidades públicas do nordeste brasileiro, com idades variando entre 16 e 68 anos ($M = 22,69$; $DP = 6,56$) e maioria do sexo feminino (52%). Os participantes responderam a uma escala composta por 37 itens formulados pelos autores e itens adaptados de outras escalas. Análises fatoriais indicaram que uma solução bifatorial, reunindo 16 itens, é a mais adequada para resumir os dados. O fator 1, que reuniu 9 itens e foi nomeado Sexismo Hostil Relacionado ao Trabalho, explicou 32,32% da variabilidade total dos dados e apresentou alfa de Cronbach de 0,91. O fator 2, que reuniu 7 itens e recebeu o nome Sexismo Benevolente Relacionado ao Trabalho, explicou 25,05% da variância total e apresentou um alfa de Cronbach de 0,86. Testes de correlação com os fatores da Escala de Sexismo Ambivalente de Glick e Fiske (1996) apontaram correlações moderadamente positivas e significativas com ambos os fatores da ESRT, indicando uma validade convergente entre as escalas. O Estudo 2 objetivou verificar a adequação da estrutura fatorial da escala desenvolvida no Estudo 1 por meio de uma análise fatorial confirmatória. Participaram do estudo 412 estudantes de duas universidades públicas do nordeste brasileiro, com idades variando entre 17 e 68 anos ($M = 22,84$; $DP = 6,39$) e maioria era do sexo feminino (52,7%). Os resultados indicaram que o modelo proposto possui bons índices de ajuste. χ^2/gl (341,681/103) = 3,31; GFI = 0,91; CFI = 0,92; RMSEA = 0,75. Esses indicadores apontam para a confirmação da estrutura fatorial encontrada no Estudo 1. Em conjunto, os dois estudos fornecem evidências que apontam que o instrumento desenvolvido é adequado para medir o sexismo no ambiente laboral brasileiro.

Palavras-Chave: Sexismo, Ambiente Laboral, Escala.

Introdução

O tratamento desigual de indivíduos tendo como base seu sexo existe na humanidade desde muito cedo, porém a percepção de que esse é um tratamento discriminatório é bem mais recente. No Brasil, por exemplo, as mulheres que reivindicaram direito ao voto estudaram obrigatoriamente no exterior durante a primeira metade do século XIX, pois o ensino superior para mulheres só passou a ser um direito a partir de 1879. Mesmo diante dessas demandas, o voto feminino só foi possível em 1945, depois que ocorreu a redemocratização do país com o fim da ditadura vargas (Fonseca-Silva, 2012). A popularização do termo “sexismo” para descrever essas desigualdades e os debates em torno desse tema surgem apenas em 1965 nos Estados Unidos. Esse termo diz respeito a uma forma de tratamento preconceituosa ou discriminatória baseada no sexo de uma pessoa (Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015).

Diversos autores ressaltam que o sexismo é um fenômeno atual e que pode ser expresso pelos indivíduos de maneiras sutis e flagrantes. Por exemplo, o estudo realizado por Mallet, Ford e Woodzicka (2016) demonstrou que piadas de cunho sexista não eram vistas como tal e, conseqüentemente, elas tenderiam a ser confrontadas com menos frequência e de forma menos assertiva pelas participantes. Bommel, Sheehy e Ruscher (2015) investigaram a relação entre estilos de vinculação afetiva e a percepção de sexismo por parte de mulheres. Os autores relataram que as mulheres com estilo de vinculação afetiva mais insegura demonstram maior percepção do sexismo ambíguo e menor percepção do sexismo explícito, já nas mulheres com estilo de vinculação afetiva mais segura ocorre o contrário.

Também existem estudos que buscam explicar o sexismo utilizando variáveis de nível individual, interindividual e intergrupar (Doise, 2002) na explicação do sexismo.

Akrami, Ekehammar e Yang-Wallentin (2011), para citar um exemplo, examinaram o papel de variáveis de personalidade (e.g.: Cinco grandes fatores da personalidade) e variáveis grupais (e.g.: identificação grupal) na explicação do sexismo. Os autores concluíram que o sexismo é mais bem explicado com modelos que consideram ambos os tipos de variáveis do que apenas variáveis de personalidade ou grupais. De maneira similar, Malonda, Tur-Porcar e Llorca (2017) identificaram que a percepção da divisão do trabalho doméstico como igualitária ou não prediz melhor o sexismo hostil e benevolente (Glick & Fiske, 1996) em meninos e meninas na Espanha em comparação com variáveis de personalidade.

Alguns autores investigam a relação entre determinados contextos e o sexismo. Chisango, Mayekiso e Thomae (2015), por exemplo, investigaram a relação entre o contexto, público ou privado, e a expressão do sexismo na sua forma hostil ou benevolente (Glick & Fiske, 1996) em um estudo com mulheres casadas do país de Zimbábwe. As participantes indicaram que seus maridos tendem a exibir comportamentos relacionados ao sexismo hostil em situações privadas, já os comportamentos relacionados ao sexismo benevolente tendem a ser manifestados em contextos públicos. Fischer, Becker, Kito e Nayir (2017) estudaram a influência da cultura (independência-interdependência) e a preocupação em seguir as normas sociais (*Face Concern*) em respostas de estudantes alemãs, japonesas e turcas frente ao sexismo hostil e benevolente (Glick & Fiske, 1996) na forma de ações coletivas. As autoras identificaram que as ações coletivas contra o sexismo hostil foram apoiadas pelas alemãs e turcas (maior independência e menor *Face Concern*), mas não pelas japonesas (maior interdependência e maior *Face Concern*). Frente ao sexismo benevolente, as japonesas demonstraram rejeição a participar de ações coletivas, mas as alemãs indicaram inclinação marginalmente significativa para apoiar essas ações e as turcas demonstraram apoio significativo.

O que todos esses trabalhos têm em comum é o fato de estudarem o sexismo no âmbito das relações afetivas ou familiares. No entanto, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicaram que, em 2016, o rendimento médio das mulheres em cargos de trabalho formais era 76% o dos homens. Apesar de tudo, essa desigualdade foi ligeiramente maior em 2012, ano em que as mulheres ganhavam, em média, 73% do que os homens ganhavam em cargos formais. Em relação ao trabalho informal, a razão entre as médias salariais foi de 63,5% em 2016. Esses dados indicam que houve uma queda em relação à 2015, ano em que essa razão era de 66,2%. Além disso, é possível verificar que, na medida em que se aumenta o nível de instrução, maiores são as desigualdades salariais entre homens e mulheres. Também em 2016, mulheres sem instrução ou com ensino fundamental incompleto ganhavam 20,6% menos do que os homens com o mesmo nível de escolaridade. Já entre pessoas com nível de ensino superior completo ou acima essa diferença sobe para 56,6%. Ocorre uma contradição quando se verifica que, no mesmo ano de 2016, a porcentagem de mulheres com ensino superior completo era de 23,8%, já entre os homens essa porcentagem cai para 14,4% (IBGE, 2017).

A partir do discutido, o fenômeno do sexismo, neste trabalho, será estudado no ambiente laboral. Dentro desse contexto Koch, Konigorski & Sieverding (2014) verificaram que, em uma situação de entrevista de emprego, o comportamento sexista de um empregador afeta negativamente o desempenho de mulheres em testes de matemática. Garcia-Retamero e López-Zafra (2006) analisaram a relação entre variáveis como o sexo de um candidato a uma vaga de liderança, o tipo de organização que ele ou ela trabalha (considerada masculina, feminina ou sem informação) e o sexo dos respondentes na percepção de incongruência entre o papel de liderança e o papel de gênero. Em geral, nas indústrias percebidas como masculinas e na condição sem informação, os homens eram indicados como os que provavelmente obteriam a vaga de emprego. Os mesmos autores

realizaram outro estudo (2009) adicionando a variável nacionalidade, espanhola ou alemã, e identificaram que homens alemães perceberam as mulheres como menos qualificadas, diferença que não foi identificada entre as alemãs. Já na Espanha as mulheres identificaram os candidatos como mais qualificados e os homens não indicaram diferenças. Em conjunto, os estudos de Garcia-Retamero e López-Zafra apontam que existe, de fato, uma incongruência entre a expectativa social para o papel de gênero feminino e a expectativa social para um papel de liderança.

Considerando que o sexismo é um fenômeno atual e presente no ambiente de trabalho, o objetivo deste artigo é desenvolver uma medida de sexismo específica para o ambiente de trabalho que seja válida para o contexto brasileiro. Trata-se de um problema teoricamente relevante, uma vez que não existem medidas atualizadas para o contexto brasileiro que cumpram essa função. O instrumento mais recente e que mais se aproxima do tema de investigação é o Inventário de Sexismo Ambivalente (ISA) (Glick & Fiske, 1996) adaptada por Formiga, Golveia e Santos (2002).

Desenvolver esse instrumento poderá auxiliar pesquisadores em suas investigações sobre o sexismo que sejam específicas para o contexto laboral. O problema também possui relevância social porque promove ferramentas para identificar e, posteriormente, combater um fenômeno que possui repercussões negativas na vida de muitas pessoas.

A partir do que foi dito até o momento, passaremos à discussão teórica sobre o sexismo. Em seguida, serão abordadas algumas das medidas construídas sobre o sexismo e, então, serão apontadas as limitações que justificam a construção de uma nova escala.

Sexismo

As relações entre indivíduos ocorrem dentro de um contínuo que vai do extremo interpessoal, no qual as pessoas se relacionam com base apenas em suas características individuais, ao extremo intergrupais, no qual as relações entre indivíduos são construídas apenas a partir de suas pertenças grupais. Esses dois extremos são hipotéticos, mas servem para entender didaticamente a ideia (Tajfel & Turner, 1979). Fenômenos como o sexismo e o racismo se constituem dentro do polo das relações intergrupais, uma vez que são as inserções grupais que vão indicar a maneira como ocorrem as relações entre grupos baseados no sexo e na cor.

Com base nessa compreensão, muitos estudos sobre sexismo aproximaram este tema do racismo, uma vez que este segundo vem sendo estudado há mais tempo (Swim, Aikin, Hall & Hunter, 1995; Glick & Fiske, 1996, 2011). O sexismo, de acordo com Glick e Fiske (1996), é um tipo de preconceito porque se encaixa na definição de Allport (1954), pois, para ele, o preconceito é “uma atitude evitativa ou hostil contra uma pessoa que pertence a um grupo simplesmente porque ela pertence àquele grupo, e está, portanto, presumido que objetivamente ela tem as qualidades atribuídas ao grupo” (p.7). Seguindo a definição podemos substituir a palavra grupo por sexo ou raça chegando a um preconceito de gênero ou racial.

Apesar das semelhanças, existem também aspectos peculiares ao sexismo que o diferencia do racismo. As relações entre homens e mulheres têm sido muito mais próximas historicamente do que entre negros e brancos, por essa razão medidas de distanciamento social nunca foram capazes de detectar o sexismo (Glick & Fiske, 1996, 2011). Sendo assim, existiria um aspecto hostil que é consoante com a definição clássica do preconceito de Allport (1954), mas também existiria um aspecto superficialmente positivo que escapa a essa definição.

Nesse sentido, para Glick e Fiske (1996), o sexismo seria bidimensional, composto por uma dimensão hostil e outra benevolente. Essa última é definida como um conjunto de atitudes inter-relacionadas frente a mulheres que são sexistas em termos de ver as mulheres de maneira estereotipada e restritas a determinados papéis, mas que são subjetivamente positivas para o emissor e que tendem a eliciar nele comportamentos tipicamente categorizados como pró-sociais.

Para Glick e Fiske (1996), seria justamente essa bidimensionalidade do sexismo que o levaria a ser ambivalente, pois os homens querem, ao mesmo tempo, manter uma relação de intimidade com as mulheres, porém mantendo-as em uma posição subalterna. Assim, o sexismo hostil aparece para punir as mulheres que desafiam essa organização hierárquica, e o sexismo benevolente para reforçar essa organização valorizando as mulheres que endossam papéis de status inferior (Lee, Fiske, Glick & Chen 2010).

Medidas de sexismo

Vários instrumentos foram construídos para medir o sexismo e fenômenos relacionados, como papéis de gênero e feminismo, ao longo do tempo. Lorenzi-Cioldi e Kulich (2015) dividem essa produção em duas fases. A primeira tinha como foco medir diferenças de personalidade entre homens e mulheres e as atitudes em relação aos dois gêneros. Durante essa fase destacam-se pesquisas como a de Jarret e Sherriffs (1953), na qual os autores tentaram entender como a sociedade enxergava homens e mulheres partindo de traços positivos e negativos. Esses autores chegaram à conclusão de que os homens são percebidos de maneira mais positiva do que as mulheres, inclusive pelas próprias mulheres em alguns estudos.

A segunda fase é dividida em três gerações. Na primeira geração, o interesse é revelar o conteúdo das atitudes hostis frente às mulheres. Aqui surgem medidas como a Escala de Atitudes Frente a Mulheres de Spence, Helmrich e Stapp (1973) e a Escala de

Papeis de Gênero de Rombough e Ventimiglia (1981), que são consideradas antigas por medirem atitudes tradicionais sobre papéis de gênero e inferioridade da mulher. Na segunda geração surge o interesse em medir a hostilidade de forma mais indireta, considerando aspectos de desejabilidade social que camuflam o preconceito. Algumas escalas são desenvolvidas nessa época, como a Escala de Sexismo Moderno (Swin, Aikin, Hall & Hunter, 1995) e a escala de Neosexismo (Tougas, Brown, Beaton & Joly, 1995). A terceira geração, a mais atual, se caracteriza pelo surgimento da Teoria do Sexismo Ambivalente e pela ISA (Glick & Fiske, 1996). Esses autores encaram o fenômeno do sexismo como sendo caracterizado por uma dimensão hostil, comumente estudada no decorrer da história, mas também por uma dimensão superficialmente positiva que serviria para justificar as relações hierárquicas entre homens e mulheres, como já discutido (Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015).

Ao longo do tempo outras medidas também foram produzidas para medir o sexismo. Por exemplo, Klonoff e Landrine (1995) buscaram medir o sexismo a partir da frequência com que as mulheres viveram determinadas experiências. Recentemente Brown e Gladstone (2012) desenvolveram a Escala de Crenças de Papéis de Gênero, que reúne itens sobre o papel da mulher em alguns contextos e o papel do cavalheirismo e protecionismo.

Apesar da grande quantidade de pesquisas na área, existem algumas limitações nos instrumentos produzidos, o que abre possibilidade para o desenvolvimento de um novo instrumento, como o aqui proposto. As escalas, em sua grande maioria, não foram adaptadas para o contexto brasileiro. Uma exceção é a Escala de Sexismo Ambivalente (Glick & Fiske, 1996) que foi adaptada e testada por Formiga e colaboradores em vários estudos (Formiga, Golveia & Santos, 2002; Formiga, Araújo & Cavalcante, 2007;

Formiga, 2011). No entanto passaram-se 15 anos desde a primeira adaptação, de modo que se faz necessário reavaliar a adaptação realizada.

Além disso, não existem escalas específicas para o contexto laboral, essa lacuna aponta para a possibilidade de se verificar se existe alguma diferença na maneira como o sexismo se manifesta no âmbito laboral. Alguns itens presentes nos instrumentos citados referem-se a relações de trabalho de maneira direta ou indireta, mas trata-se de escalas mais gerais sobre o sexismo. Sendo assim, este trabalho propõe uma escala sobre sexismo que considera as produções anteriores, mas que busca medir o sexismo situado no contexto laboral brasileiro.

Desta forma, o objetivo deste artigo é desenvolver uma medida de sexismo específica para o ambiente de trabalho que seja válida para o contexto brasileiro. Para alcançar esse objetivo foram realizados dois estudos. Finalmente é importante esclarecer que este trabalho foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa CCS-UFPB, sob o CCAE 93156218.3.0000.5188, considerando todos os aspectos éticos envolvendo pesquisa com seres humanos presentes na Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016).

Estudo 1

Este estudo teve como objetivo construir e analisar os parâmetros psicométricos uma escala de sexismo para o contexto laboral brasileiro. Trata-se de um estudo correlacional, com abordagem quantitativa e recorte temporal transversal.

Método

Participantes

Participaram do estudo 398 estudantes de duas universidades públicas do nordeste brasileiro, com idades variando entre 16 e 68 anos ($M = 22,69$; $DP = 6,56$). A maioria era do sexo feminino (52%). A seleção desses participantes se deu de maneira não aleatória e por conveniência.

Instrumentos

Questionário contendo:

Termo de consentimento Livre e Esclarecido, no qual o participante indicava concordância em participar do estudo marcando uma caixa com a informação ao lado “concordo em participar do estudo”.

Adaptação do Inventário de Sexismo Ambivalente para o Brasil (Formiga, Golveia & Santos, 2002) formado por 22 itens, divididos em 2 fatores. O fator Sexismo Hostil engloba 11 itens e possui um alfa de *Cronbach* de 0,66. Alguns dos itens deste fator são “As mulheres exageram problemas no trabalho” e “Em nome da igualdade, as mulheres procuram privilégios”. O fator Sexismo Benevolente também engloba 11 itens e possui um alfa de *Cronbach* de 0,77. Neste fator estão presentes itens como “O Homem está incompleto sem uma mulher” e “As mulheres têm maior sensibilidade moral”. Os itens foram respondidos a partir de uma escala *Likert*, em que 1 indica “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo totalmente”.

Versão inicial da Escala de Sexismo Relacionada ao Trabalho (ESRT). Contém 37 itens, dispostos em uma escala *Likert*, no qual 1 indicou “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”. O procedimento para construção deste instrumento é descrito na seção a seguir.

Perguntas de caráter sócio-demográfico: idade, sexo e gênero.

Procedimento para construção do novo instrumento

Realizou-se uma pesquisa nos portais Periódicos Capes e Google Acadêmico utilizando os termos "Escala de sexismo", "*Sexism scale*", "Escala de racismo" e "*Racism scale*". Os termos ligados ao racismo foram inseridos porque tratam de uma forma de preconceito assim como o sexismo (Swin, Aikin, Hall & Hunter, 1995; Glick & Fiske, 1996; Remedios & Synder, 2015). Sendo assim, as escalas de racismo contêm situações de injustiças sociais que poderiam ser utilizadas no contexto das relações intergrupais de gênero.

No geral foram reunidas nove escalas, dentre as quais sete tratam sobre o sexismo e duas sobre o racismo. A Tabela 1.1 mostra um resumo dessas escalas. Também foi utilizado um compêndio (Mason, 1975), intitulado *Sex-roles attitude items and scales from U.S. sample surveys*, que reúne itens de várias pesquisas sobre atitudes frente a papéis de gênero. A pesquisa incluiu termos em português, porém, até onde se estendeu a pesquisa, não foi possível encontrar escalas produzidas no Brasil. Encontrou-se apenas adaptações de escalas para o contexto brasileiro, como a adaptação do *Sexism Ambivalent Inventory* feita por Formiga, Golveia e Santos (2002).

Tabela 1.1 – Escalas sobre sexismo e racismo encontradas na pesquisa realizada.

Autores	Ano	Nome da escala	Construto medido	Subescalas, número de itens
Smith, Ferse & Miller	1975	Attitudes Towards Feminism	Atitudes frente ao feminismo	Feminismo: 27 itens. (Estrutura unifatorial)
Spence, Helmrich & Stapp	1973	Attitudes Towards Women Scale – Short version	Atitudes frente às mulheres	Atitudes frente às mulheres: 25 itens. (Estrutura unifatorial)
McConahay	1986	Old-Fashioned and Modern Racism Scale	Racismo	Racismo antigo: 7 itens. Racismo moderno: 7 itens. (Estrutura Bifatorial)
Swin, Aikin, Hall & Hunter	1995	Old-Fashioned and Modern Sexism Scale	Sexismo	Sexismo antigo: 5 itens. Sexismo moderno: 8 itens. (Estrutura bifatorial)
Klonoff & Landrine	1995	Schedule of Sexist Events	Sexismo	Degradação sexista e suas consequências: 8 itens. Discriminação sexista em relacionamentos distantes: 6 itens. Sexismo em relações próximas: 3 itens. Sexismo no ambiente de trabalho: 3 itens. (Estrutura de 4 fatores).
Glick & Fiske	1996	Ambivalent Sexism Inventory	Sexismo	Sexismo hostil: 11 itens. Sexismo benevolente: 11 itens. (Estrutura bifatorial)
Tougas, Brown, Beaton & Joly	1997	Neosexism Scale	Sexismo	Neosexismo: 11 itens. (Estrutura unifatorial)
Henry & Sears	2002	Symbolic Racism 2000 Scale	Racismo simbólico	Racismo simbólico: 8 itens. (Estrutura unifatorial)
Brown & Gladstone	2012	Gender Roles Beliefs Scale	Crenças sobre papéis de gênero	Fator 1 (crenças sobre o papel da mulher em casa e no trabalho): 5 itens. Fator 2 (crenças relacionadas ao protecionismo e cavalheirismo): 5 itens. (Estrutura bifatorial).

Tendo em mente o objetivo desse estudo, foram selecionados 108 itens presentes nas escalas da Tabela 1.1 e no compêndio de Mason (1975). Os itens escolhidos tratam sobre o sexismo no contexto de trabalho, papéis de gênero no contexto doméstico (envolvendo família e casamento) e do trabalho e percepção de gênero. Além disso, alguns

itens foram formulados tendo como base a ideia presente em itens das escalas apresentadas. Posteriormente realizou-se a tradução dos itens selecionados e depois uma *back-translation* com o objetivo de verificar a adequação da tradução realizada. A tradução levou em conta aspectos peculiares do contexto brasileiro. Por exemplo, o termo "*maternity leave with full pay*" foi traduzido para "licença maternidade".

Devido a grande quantidade de itens foi necessário realizar, em seguida, uma seleção desses itens. A escolha dos itens foi realizada por membros integrantes do Grupo de Pesquisa em Comportamento Político, da Universidade Federal da Paraíba, que levaram em consideração os objetivos deste estudo bem como possíveis redundâncias com outros itens. Foram escolhidos 59 itens, divididos em quatro fatores teorizados: sexismo benevolente, sexismo hostil, papéis de gênero e discriminação de gênero no trabalho.

Os itens foram separados em dois questionários para facilitar a compreensão, devido ao grande número de itens selecionados, cada um com dois dos fatores teorizados. Os itens foram avaliados por 100 juízes, sendo eles graduandos e pós-graduandos em psicologia de uma universidade pública do Nordeste brasileiro. Cada juiz tinha acesso a apenas um dos dois questionários. Os juízes eram instruídos a avaliar os itens usando uma escala *Likert*, na qual 1 indicava “não mensura” e 5 indicava “mensura”, e considerando uma definição sobre sexismo benevolente, sexismo hostil, papéis de gênero e discriminação de gênero no trabalho. Apenas os itens que obtiveram médias maiores do que 3,00 foram selecionados para o instrumento, totalizando 37 itens.

Procedimento para coleta de dados

Os participantes foram abordados no Restaurante Universitário (RU) e em salas de aula. Nas aplicações feitas no RU a pesquisa era explanada de maneira individual ou para grupos de alunos esperando na fila. Nas salas de aula, com a permissão do professor ou

professora presente, a pesquisa era introduzida e explanada para todos. Caso algum aluno não estivesse presente durante a explanação geral, uma nova explanação era feita de maneira individual enquanto o questionário lhe era entregue.

Procedimento para análise dos dados

Os dados foram tabulados e analisados por meio do pacote estatístico SPSS, versão 20. Inicialmente foi realizada uma análise fatorial exploratória para verificar a estrutura fatorial da ISA (Glick & Fiske, 1996). Em seguida foram realizadas análises fatoriais exploratórias para identificar a estrutura fatorial que melhor resumiria os dados da ESRT (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2009). Para a análise de confiabilidade das subescalas, de ambos os instrumentos, foi utilizado o alfa de *Cronbach*. Também foram realizadas correlações de Pearson para verificar a validade convergente entre os dois instrumentos. As perguntas do questionário sócio demográfico foram analisadas utilizando estatísticas descritivas.

Resultados

Inventário de Sexismo Ambivalente

A estrutura fatorial da ISA (Glick & Fiske, 1996) foi verificada por meio de uma Análise Fatorial Exploratória, utilizando o método de Análise dos Componentes Principais (ACP). Inicialmente verificou-se a adequação dos dados para a análise fatorial, observando os valores de KMO e do teste de esfericidade de Bartlett. Os dados coletados mostraram-se adequados para o uso desta análise, pois os resultados averiguados foram de 0,938 para o KMO (*Measure Sampling Adequacy* (MSA) geral) e $\chi^2 (231) = 4795,313$ $p < 0,001$ para o teste de esfericidade de Bartlett. Esses resultados indicam que a matriz de correlações não é uma matriz identidade e que a probabilidade de erro é mínima. Todos os itens

apresentaram valores individuais de MSA acima de 0,50, então todos foram mantidos na análise (Hair e cols., 2009).

A ACP foi realizada fixando dois fatores e com o método de rotação *varimax*, considerando o procedimento utilizado por Glick e Fiske (1996). Uma saturação mínima de 0,30 foi considerada adequada para a interpretação dos componentes, dado o tamanho da amostra (Hair & cols, 2009). A análise resultou em dois fatores que explicaram conjuntamente 52,18% da variabilidade total das respostas. O fator 1 apresentou *eigenvalue* de 9,33 e explicou 28,34% da variância total. Este fator reuniu todos os 11 itens teorizados como referentes ao Sexismo Benevolente, com cargas fatoriais variando de 0,48 até 0,73 e alfa de *Cronbach* de 0,88. O fator 2 obteve *eigenvalue* de 2,14 e explicou 23,84% da variância total. O fator reuniu os 11 itens teoricamente referentes ao Sexismo Benevolente, com cargas fatoriais variando de 0,58 até 0,79 e com um alfa de *Cronbach* de 0,91.

Escala de Sexismo Relacionada ao Trabalho (ESRT)

Foram realizadas cinco Análises Fatoriais Exploratórias, utilizando a técnica da ACP, para verificar a estrutura que melhor resumiria os dados coletados. A estrutura fatorial final foi selecionada com base no critério de Kaiser, *eigenvalues* maiores que 1, e no critério da quantidade mínima de quatro itens por fator de Hair e cols. (2009). Já os itens que compuseram a versão final da ESRT foram selecionados com base nos seguintes critérios: valor MSA $\geq 0,50$ (Hair e cols., 2009); cargas fatoriais $\geq 0,30$; comunalidade $\geq 0,45$. Os dados se mostraram adequados para o uso desta técnica (KMO = 0,93; Teste de esfericidade de Bartlett, $\chi^2 (595) = 6542,611$ $p < 0,001$). Todos os itens apresentaram valores individuais de MSA acima de 0,50.

A ACP, realizada sem a fixação prévia de fatores e com rotação *varimax*, resultou em sete fatores com *eigenvalues* superiores a 1 e que explicaram conjuntamente 57,01% da variabilidade total das respostas. Quatro fatores apresentaram uma quantidade de três itens e por isso esse modelo foi desconsiderado. As análises realizadas com a fixação de cinco¹ e quatro fatores também não atenderam ao critério da quantidade mínima de itens de Hair e cols. (2009). O modelo com três fatores atendeu a todos os critérios, porém uma avaliação do conteúdo dos itens presentes no fator 3 indicou que havia redundância com alguns itens do fator dois. Considerando o modelo bifatorial do sexismo ambivalente de Glick e Fiske (1996), um modelo de dois fatores foi considerado para análise.

Assim, uma ACP foi realizada fixando dois fatores usando a rotação *varimax*. A solução fatorial atendeu a todos os critérios adotados. Seguindo o critério da comunalidade $\geq 0,45$ para retenção dos itens, mantiveram-se 18 itens para a análise final. A solução de dois fatores, reunindo os itens restantes, explicou 57,37% da variabilidade dos dados. O fator 1, nomeado Sexismo Hostil Relacionado ao Trabalho, apresentou *eigenvalue* de 8,21 e explicou 32,32% da variabilidade total. Este fator reuniu 9 itens, com cargas variando entre 0,67 e 0,79 e alfa de *Cronbach* de 0,91. O fator 2, que recebeu o nome de Sexismo Benevolente Relacionado ao Trabalho, apresentou *eigenvalue* de 2,10 e explicou 25,05% da variância total. O fator mencionado reuniu sete itens, com cargas fatoriais variando de 0,55 até 0,81 e com alfa de *Cronbach* 0,86. Dois itens, “É importante para o bom desenvolvimento dos filhos que a mãe não trabalhe fora de casa” e “Homens transmitem maior segurança no trabalho, pois são mais capacitados”, obtiveram cargas ambíguas nos fatores, então foram desconsiderados da estrutura final. A versão final da ESRT encontra-se na Tabela 1.2.

¹ Quando o objetivo é identificar a estrutura fatorial que melhor resume os dados, Hair e cols. (2009) sugerem que sejam testadas soluções alternativas com um fator a mais e um a menos em relação à solução inicial. Uma estrutura de 4 fatores foi considerada adequada a priori para representar os itens, sendo assim também foram testadas soluções com 5 e com 3 fatores.

Tabela 1.2 – Análise Fatorial da Escala de Sexismo Relacionada ao Trabalho

Itens	F1^a	F2	(h²)^b
As mulheres que desejam ter filhos não devem se candidatar a cargos de destaque em uma empresa.	0,79		0,68
As empresas estão erradas em admitir mulheres em cargos de chefia/direção, pois uma grande parcela vai deixar seus empregos pouco tempo depois para criar seus filhos.	0,74		0,57
As mulheres devem se preocupar menos com sua profissão e mais em se tornar boas mães e esposas.	0,68		0,63
A mulher desempenhará melhor o seu trabalho na área de secretariado do que na presidência de uma empresa.	0,79		0,67
As mulheres não devem se meter naquilo que é da alçada dos homens.	0,67		0,57
Se uma mulher tem a mesma habilidade que um homem em uma empresa, mesmo assim ela deve receber um salário menor do que eles porque eles têm mais responsabilidades do que elas.	0,75		0,58
Mulheres que trabalham fora de casa perdem a sua natureza/essência materna e cuidadora.	0,74		0,58
Homens que fazem atividades domésticas perdem a sua natureza/essência de liderança e dominação.	0,72		0,55
As mulheres precisam se preocupar mais com seus papéis de cuidar das crianças e da casa ao invés de desejar carreiras profissionais ou de negócios.	0,73		0,61
Existem trabalhos e profissões que são mais adequadas para mulheres do que para homens.		0,66	0,47
Não aceitar que as mulheres paguem a conta é um ato de gentileza do homem.		0,70	0,51
Se as feministas não fossem tão agressivas na luta pela igualdade de gênero, as mulheres poderiam contar com a ajuda dos homens.		0,65	0,47
A mulher nasceu para cuidar dos outros.		0,55	0,50
A mulher possui naturalmente uma aptidão para atividades de cuidado com os outros.		0,81	0,66
O homem nasceu para trabalhar e sustentar a família.		0,73	0,62
O homem tem uma aptidão maior para a liderança e força.		0,79	0,68
Número de itens	9	7	
Eigenvalue	8,21	2,10	
% Variância	32,3	25,0	
	2	5	
Alfa de Cronbach	0,91	0,86	

^a Fator; ^b Comunalidade.*Validade Convergente entre as escalas*

A validade convergente foi testada com a ISA (Glick e Fiske, 1996) por meio de correlações de Pearson. Os resultados, descritos na Tabela 1.3, indicam uma relação significativamente positiva entre os fatores da ISA e os fatores encontrados para a ESRT.

Tabela 1.3 – Correlações entre os fatores da ISA e da ESRT

	Sexismo Benevolente (ISA)	Sexismo Hostil (ISA)	Sexismo Benevolente Relacionado ao Trabalho (ESRT)	Sexismo Hostil Relacionado ao Trabalho (ESRT)
Sexismo Benevolente (ISA)	1			
Sexismo Hostil (ISA)	0,631**	1		
Sexismo Benevolente Relacionado ao Trabalho (ESRT)	0,737**	0,729**	1	
Sexismo Hostil Relacionado ao Trabalho (ESRT)	0,398**	0,560**	0,567**	1

** p < 0,01

Discussão

Este estudo teve como objetivo construir e analisar os parâmetros psicométricos uma escala de sexismo para o contexto laboral brasileiro. Considera-se que o objetivo foi alcançado, uma vez que foi possível alcançar uma estrutura fatorial considerada adequada de acordo com vários critérios de análise como o MSA, quantidade de itens mínima por fator e quantidade mínima de comunalidade em cada item.

Na fase inicial hipotetizava-se quatro fatores para o instrumento, no entanto os dados não se organizaram de maneira satisfatória em torno de uma estrutura desse tipo. Na estrutura com três fatores apareceu certa redundância entre o conteúdo de itens presentes em fatores diferentes, além de que o próprio fator 3 possuía uma quantidade reduzida de itens. Isso indicava que, muito provavelmente, o conteúdo dos itens no fator 3 poderia estar sendo abarcado pelos outros fatores, o que foi verificado em uma análise do conteúdo dos itens.

A estrutura de dois fatores acaba se alinhando com a perspectiva teórica presente na ISA de Glick e Fiske (1996). Por essa razão se optou por nomear os fatores usando nomes

similares, no entanto é possível verificar diferenças em relação aos dois instrumentos. Os itens da escala desenvolvida neste trabalho são, fundamentalmente, itens relacionados ao contexto de trabalho brasileiro, ainda que uma análise do conteúdo dos itens selecionados tenha apontado que as afirmativas podem ser utilizadas a outros contextos. A ISA, por sua vez, menciona uma situação de trabalho apenas um item: Mulheres exageram problemas no trabalho facilmente. A escala de Glick e Fiske se propõe a ser um instrumento de avaliação geral do fenômeno do sexismo ambivalente, o que não é o propósito da escala desenvolvida neste trabalho. A ESRT tem como objetivo servir para avaliar esse fenômeno no contexto específico do trabalho, e por isso acredita-se que o objetivo foi alcançado.

A versão final da ESRT contou com uma exclusão de quase metade dos itens submetidos à análise inicial. Como o objetivo era redução de dados, de modo a criar um modelo mais simples que pudesse, teoricamente, explicar o fenômeno contextualizado, essa redução na quantidade de itens era algo esperado. No processo de exclusão dos itens que não estavam sendo bem representados pelos fatores houve, inclusive, um grande aumento na variância explicada. Os 16 itens que sobraram explicaram, em dois fatores, 57,37% da variabilidade dos dados, sendo que apenas a solução inicial baseada nos *eigenvalues* maiores que um e com todos os 37 itens conseguiu explicar 57,01%. Ficando assim evidente que a redução de dados foi necessária.

Também chamou atenção o fato de que a subescala Sexismo Benevolente Relacionado ao Trabalho obteve maiores índices de correlação com ambos os fatores da ISA (Glick & Fiske, 1996). Acredita-se que isso ocorreu porque esses itens contêm afirmações mais gerais, ao passo de que os itens do outro fator comportam situações práticas com exemplos bem definidos. Sendo a ISA uma escala com afirmativas mais gerais, parece esperado que haja maior correlação com itens que estão na mesma direção e que não sejam tão específicos.

Estudo 2

Este estudo objetivou verificar a adequação da estrutura fatorial da escala desenvolvida no Estudo 1 por meio de uma análise fatorial confirmatória. Trata-se de um estudo correlacional, com abordagem quantitativa e recorte temporal transversal.

Método

Participantes

Participaram do estudo 412 estudantes de duas universidades públicas do nordeste brasileiro, com idades variando entre 17 e 68 anos ($M = 22,84$; $DP = 6,39$). A maioria era do sexo feminino (52,7%) e duas pessoas (0,5%) não forneceram essa informação. A seleção desses participantes se deu de maneira não aleatória e por conveniência.

Instrumentos

Questionário contendo:

Termo de consentimento Livre e Esclarecido, no qual o participante indicava concordância em participar do estudo marcando uma caixa com a informação ao lado “concordo em participar do estudo”.

Versão inicial da Escala de Sexismo Relacionada ao Trabalho (ESRT), utilizada em sua versão inicial com a finalidade de se testar modelos alternativos à organização bifatorial encontrada no Estudo 1. Contêm 37 itens, que foram respondidos a partir de uma escala *Likert*, no qual 1 representa “Discordo Totalmente” e 5 corresponde à “Concordo Totalmente”. O procedimento para construção deste instrumento foi descrito no Estudo 1.

Perguntas de caráter sócio-demográfico: idade, sexo e gênero.

Procedimentos para coleta de dados

A aplicação do estudo foi feita em salas de aula. Com a permissão dos professores presentes a pesquisa era introduzida e explanada para os alunos presentes, caso algum aluno chegasse depois todas as informações eram prestadas a ele de maneira individual enquanto um questionário lhe era entregue.

Procedimento para análise dos dados

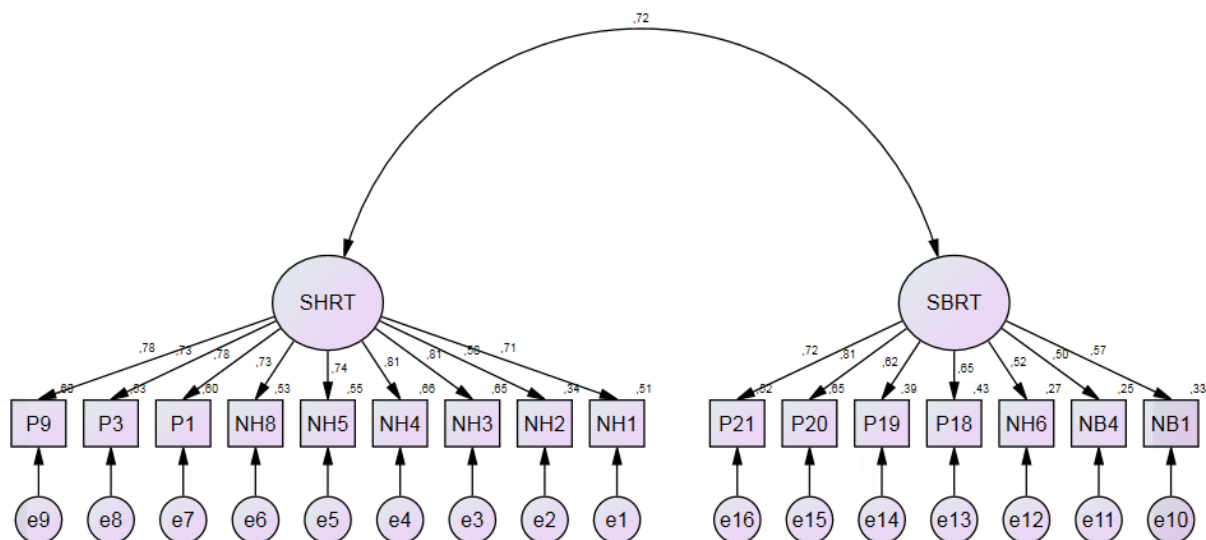
Os dados foram tabulados por meio do *software* SPSS versão 20, e foram analisados usando o *software* AMOS (*Analysis of Moment Structures*) versão 22. Para avaliar a adequação do modelo proposto e os dados observados utilizou-se a medida de ajuste absoluto χ^2/gl , que compara a matriz de covariância observada e do modelo e indica essa diferença considerando os graus de liberdade, cujos valores variam entre 1 e 5. A medida de qualidade de ajuste adotada foi o GFI, uma estatística desenvolvida para ser menos sensível ao tamanho da amostra quanto o χ^2 . Seu valor varia de 0 a 1, sendo que valores iguais ou superiores à 0,9 geralmente indicam bom ajuste do modelo. O índice de ajuste incremental usado foi o CFI, que compara a diferença no valor χ^2 entre o modelo proposto e o modelo nulo. Seus valores variam de 0 a 1, com valores acima de 0,9 indicando um modelo bem ajustado. A medida de má qualidade de ajuste usada foi o RMSEA, com valores entre 0,03 e 0,08 indicando um bom modelo (Hair e cols. 2009).

Resultados

A Análise Fatorial Confirmatória indicou que o modelo proposto possui bons índices de ajuste (χ^2/gl (341,681/103) = 3,31; GFI = 0,91; CFI = 0,92; RMSEA = 0,075). Esses indicadores apontam para a confirmação da estrutura fatorial encontrada no Estudo 1. Na Figura 1.1, abaixo, as variáveis exógenas foram nomeadas a partir dos fatores

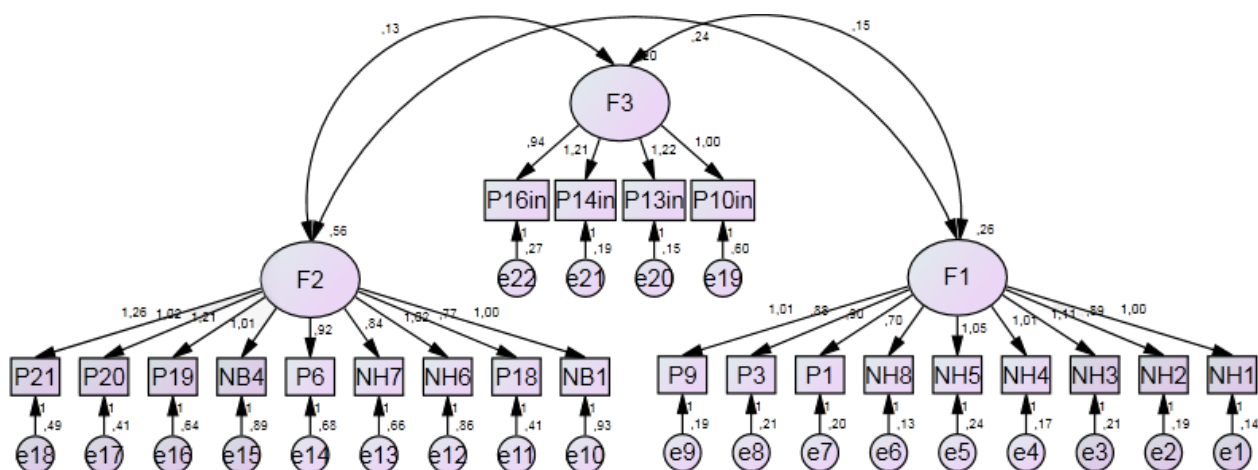
descritos no Estudo 1, sendo eles o Sexismo Hostil Relacionado ao Trabalho (SHRT) e o Sexismo Benevolente Relacionado ao Trabalho (SBRT).

Figura 1.1 – Análise Fatorial Confirmatória da ESRT



Um modelo alternativo com três fatores também foi testado, presente na Figura 1.2. Sua estrutura se baseia na análise trifatorial, descrita no Estudo 1, modelo que conseguiu atender aos critérios mínimos para retenção de um fator. Os indicadores de ajuste (χ^2/gf (640,888/206) = 3,11 GFI = 0,867, CFI = 0,90, RMSEA = 0,073) apresentaram índices aceitáveis, porém o GFI não atingiu o valor mínimo de 0,90. Sendo assim, considera-se que o modelo bifatorial é mais adequado para representar o instrumento proposto.

Figura 1.2 – Estrutura fatorial do modelo alternativo



Discussão

Por meio deste estudo, cujo objetivo foi verificar a adequação da estrutura fatorial da escala desenvolvida no Estudo 1 por meio de uma análise fatorial confirmatória, foi possível reunir mais evidências em direção a uma estrutura bifatorial para os dados. Todos os índices de ajuste foram satisfatórios, considerando os critérios de Hair e cols. (2009). Desta forma considera-se que o objetivo foi alcançado, uma vez que foi possível confirmar a estrutura explorada no Estudo 1.

Os indicadores de ajuste do modelo alternativo foram bastante expressivos, sinalizando que há possibilidade de uma estrutura trifatorial compor um instrumento baseado nos itens utilizados. No entanto, seria necessário adicionar outros itens que se relacionem com os itens presentes no modelo, principalmente no Fator 3, que só possui 4 itens. De qualquer forma, uma estrutura bifatorial com 16 itens tende a ser mais parcimoniosa se comparada com uma estrutura trifatorial com 22 itens. Além disso, escalas com menor quantidade de itens tendem a proporcionar menor efeito de fadiga quando são respondidas, contribuindo para que os escores dos últimos itens não sejam muito impactados. É possível embaralhar os itens de um instrumento para distribuir esse efeito, mas em aplicações presenciais isso se torna muito mais difícil.

A confirmação da estrutura fatorial da ESRT indica que, em uma nova amostra, os dados se organizaram de maneira muito parecida com os do Estudo 1. Isso significa que há maiores chances de que esse instrumento possa captar o pensamento compartilhado acerca do sexismo relacionado ao ambiente laboral. Porém, para que haja mais certeza, seria necessário realizar novas aplicações, com amostras de outros contextos como, por exemplo, pessoas de fora da universidade ou de outros estados brasileiros.

Considerações Finais

De maneira geral considera-se como alcançado o objetivo deste artigo, que é desenvolver uma medida de sexismo específica para o ambiente de trabalho que seja válida para o contexto brasileiro. Isso porque foram reunidas várias evidências que apontaram para uma estrutura bifatorial que se correlaciona positivamente com os fatores de uma escala já validada para medir o sexismo, a ISA. Em resumo, a escala desenvolvida apresentou índices psicométricos satisfatórios.

É evidente a importância de se haver uma escala atual e adaptada precisamente para medir um fenômeno em um contexto específico. Pesquisas dentro desse campo podem ser realizadas por meio deste instrumento para diversas finalidades, seja simplesmente detectar o fenômeno para atestar sua existência ou relacioná-lo com outras variáveis a fim de obter explicações sobre seus processos ou sobre contextos nos quais ele se manifesta. A partir do desenvolvimento dessas pesquisas o sexismo pode ser devidamente identificado e combatido.

Referências

- Akrami, N. Ekehammar, B. & Yang-Wallentin, F. (2011). Personality and Social Psychology Factors Explaining Sexism. *Journal of Individual Differences*, 32(3), 153-160.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading: Addison-Wesley.
- Bommel, T. V., Sheehy, A. & Ruscher, J. B. (2014). The role of attachment style in women's recognition of sexism. *Personality and Individual Differences*, 75, 235-240.
- Brasil - Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510/2016*. Recuperado de <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html>
- Brown, M. J. & Gladstone, N. (2012). Development of a Short Version of the Gender Roles Beliefs Scale. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(5), 154-158.
- Chisango, T., Mayekiso, T. & Thomae, M. (2015). The social nature of benevolent sexism and the antisocial nature of hostile sexism: Is benevolent sexism more likely to manifest in public contexts and hostile sexism in private contexts? *International Journal of Psychology*, 50(5), 363-371.
- Doise, W. (2002). Da Psicologia Social à Psicologia Societal. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18(1), 027-035.
- Fonseca-Silva, M. C. (2012). Memória, mulher e política: Do governo das capitânias à presidência da república, rompendo barreiras. Em Tasso, I. & Navarro, P. (Orgs). *Produção de identidades e processos de subjetivação em práticas discursivas* (pp. 183-208). Maringá: Eduem.

- Formiga, N. S., Golveia, V. V. & Santos, M. N. (2002). Inventário de sexismo ambivalente: Sua adaptação e relação com o gênero. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 103-111.
- Formiga, N. S., Araújo, T. T. V., Cavalcante, C. P. S. (2007). A manutenção da discriminação feminina no contexto brasileiro: um estudo sobre a fidedignidade do sexismo ambivalente. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, UERJ, 7(1), 56-67.
- Formiga, N. S. (2011). Inventário do sexismo ambivalente em brasileiros: Sua acurácia estrutural. *Salud & Sociedad*, 2(2), 192-201.
- Garcia-Retamero, R. & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against Women in Male-congenial Environments: Perceptions of Gender Role Congruity in Leadership. *Sex Roles*, 55, 51-61.
- Garcia-Retamero, R. & López-Zafra, E. (2009). Causal Attributions about Feminine and Leadership Roles: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40, 492-509.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (2011). Ambivalent Sexism Revisited. *Psychology of Women Quarterly*, 35(3), 530-535.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6. ed. Trad. Sant'Anna, A. S. Porto Alegre: Bookman.
- Henry, P. J. & Sears, D. O. (2002). The Symbolic Racism 2000 Scale. *Political Psychology*, 23(2), 253-283.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2017). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE.

- Jarrett, R. F. & Sherriffs, Al. C. (1953). Propaganda, debate and impartial presentation as determiners of attitude change. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 48(1), 33-41.
- Klonoff, E. A. & Landrine, H. (1995). The Schedule of Sexist Events: A measure of Lifetime and Recent Sexist Discrimination in Women's Lives. *Psychology of Women Quarterly*, 19, 439-472.
- Koch, S., Komigorski, S. & Sieverding, M. (2014). Sexist Behavior Undermines Women's Performance in a Job Application Situation. *Sex Roles*, 70, 79-87.
- Lee, T. L., Fiske, S. T. & Glick, P. (2010). Ambivalent Sexism in Close Relationships: (Hostile) Power and (Benevolent) Romance Shape Relationships Ideals. *Sex Roles*, 62, 583-601.
- Lorenzi-Cioldi, F., & Kulich, C. (2015). Sexism. Em J. D. Wright (Orgs). International encyclopedia of the social & behavioral sciences (2. Ed., pp. 693-699). Oxford: Elsevier.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the Modern Racism Scale. Em Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L. (Orgs). *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 91-125). Orlando, FL: Academic Press.
- Mallet, R. K., Ford, T. E. & Woodzicka, J. A. (2016). What Did He Mean by that? Humor Decreases Attributions of Sexism and Confrontation of Sexist Jokes. *Sex Roles*, 75, 272-284.
- Malonda, E., Tur-Porcar, A. & Llorca, A. (2017). Sexism in adolescence: parenting styles, division of housework, prosocial behaviour and aggressive behaviour. *International Journal of Social Psychology*, 32(2), 333-361.
- Remedios, J. D. & Synder, S. H. (2015). How Women of Color Detect and Respond to Multiple Forms of Prejudice. *Sex Roles*, 73, 371-383.

- Rombough, S. & Ventimiglia, J. C. (1981). Sexism: A Tri-Dimensional Phenomenon. *Sex Roles*, 7(7), 1981.
- Smith, E. R., Ferrse, M. M. & Miller, F. D. (1975). A short scale of attitudes toward feminism. *Representative Research in Social Psychology*, 6, 51-56.
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1973). A short version of the Attitudes toward Women Scale (AWS). *Bulletin of the Psychonomic Society*, 2(4), 219-220.
- Swin, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S. & Hunter, B. A. (1995). Sexism and Racism: Old-Fashioned and Modern Prejudices. *Jornal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199-214.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Em Austin, W.G. & Worchel, S. (Orgs). *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ca change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(8), 842-849.

Anexo

Escala de Sexismo Relacionada ao Trabalho

Sexismo Hostil Relacionado ao Trabalho

As mulheres que desejam ter filhos não devem se candidatar a cargos de destaque em uma empresa.

As empresas estão erradas em admitir mulheres em cargos de chefia/direção, pois uma grande parcela vai deixar seus empregos pouco tempo depois para criar seus filhos.*^c

As mulheres devem se preocupar menos com sua profissão e mais em se tornar boas mães e esposas.*^a

A mulher desempenhará melhor o seu trabalho na área de secretariado do que na presidência de uma empresa.

As mulheres não devem se meter naquilo que é da alçada dos homens.

Se uma mulher tem a mesma habilidade que um homem em uma empresa, mesmo assim ela deve receber um salário menor do que eles porque eles têm mais responsabilidades do que elas.*^a

Mulheres que trabalham fora de casa perdem a sua natureza/essência materna e cuidadora.**^a

Homens que fazem atividades domésticas perdem a sua natureza/essência de liderança e dominação.**^a

As mulheres precisam se preocupar mais com seus papéis de cuidar das crianças e da casa ao invés de desejar carreiras profissionais ou de negócios.*^b

Sexismo Benevolente Relacionado ao Trabalho

Existem trabalhos e profissões que são mais adequadas para mulheres do que para homens.*^a

Não aceitar que as mulheres paguem a conta é um ato de gentileza do homem.

Se as feministas não fossem tão agressivas na luta pela igualdade de gênero, as mulheres poderiam contar com a ajuda dos homens.**^d

A mulher nasceu para cuidar dos outros.**^a

A mulher possui naturalmente uma aptidão para atividades de cuidado com os outros.**^a

O homem nasceu para trabalhar e sustentar a família.**^a

O homem tem uma aptidão maior para a liderança e força.

* Item traduzido e adaptado da escala indicada pela letra a seguir.

** Item formulado com base no item da escala indicada pela letra a seguir.

^a Compêndio de Mason (1975).

^b Escala de Atitudes Frente a Mulheres (Spence, Helmrich & Stapp, 1973).

^c Escala de neosexismo (Tougas e cols., 1995).

^d Racismo simbólico 2000 (Henry & Sears, 2002).

O PAPEL MODERADOR DO SEXISMO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO EM UMA SITUAÇÃO DE ENTREVISTA DE EMPREGO

Resumo: Este artigo tem a finalidade de investigar o impacto do sexo dos participantes, do sexo de um avaliador (masculino ou feminino) e do sexo de um avaliado (masculino ou feminino) na percepção de justiça de uma avaliação profissional em que não ocorre a contratação, e avaliar o papel moderador do sexismo nessa relação. Para atingir esse objetivo foi realizado um estudo experimental, com desenho fatorial 2 x 2 x 2, abordagem quantitativa e recorte temporal transversal. Participaram do estudo 256 estudantes de uma universidade pública do nordeste brasileiro, com idades entre 17 e 54 anos ($M = 22,85$; $DP = 7,09$) e maioria do sexo feminino (51,3%), que foram distribuídos em quatro condições experimentais. Em cada condição os participantes acessavam uma breve descrição sobre uma avaliação profissional em que não ocorre a contratação (a medida de discriminação adotada - VD), na qual se variou o sexo do avaliador e o sexo da pessoa avaliada e respondiam, posteriormente, a Escala de Sexismo Relacionada ao Trabalho, desenvolvida para este estudo. Os resultados corroboraram a maioria das Hipóteses do estudo, isto é, os participantes homens apresentaram maior concordância com a discriminação de maneira geral e, apenas entre os mais sexistas, quando a avaliação era feita por um homem. Além disso, verificou-se que o sexismo prediz de maneira positiva a VD, e foi constatada uma relação tripla entre Sexo do Participante, Sexo do Avaliador e o Sexismo Relacionado ao Trabalho (tanto Hostil como Benevolente) na predição VD, indicando um efeito moderador do sexismo nessa relação. Em conjunto, os resultados indicam que o sexismo ainda prevalece nos ambientes de trabalho e que não há muita diferença entre o sexismo na sua forma hostil e benevolente dentro do contexto de trabalho.

Palavras-Chave: Sexismo, Ambiente Laboral, Moderador.

Introdução

Atualmente, ainda existem desigualdades entre homens e mulheres em relação ao mundo do trabalho, mesmo diante de uma crescente produção científica na área e da ação constante de movimentos sociais como o feminismo e de organizações como a ONU (Nobre, 2016). A instituição *World Economic Forum* produz, desde 2006, estatísticas globais que indicam diferenças entre homens e mulheres. Os dados calculados são representados pelo Índice de Disparidade (Gender Gap), que varia de 0% (participação igual entre homens e mulheres) até 100% (nenhuma participação das mulheres).

Em 2017, as estatísticas mostram que a média global da diferença entre homens e mulheres em relação ao quesito Participação Econômica ainda era de 58%, enquanto que no Brasil essa diferença sobe para 68% (ficando na posição 83 entre 144 países). Algumas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) complementam esses dados. Em 2016, por exemplo, a média salarial das mulheres era equivalente a 76% da média dos homens em trabalhos formais e 63,5% em trabalhos informais. Considerando o nível de formação, as mulheres sem instrução ou com ensino fundamental ganhavam 20,6% menos que os homens com a mesma escolaridade, diferença que sobe para 56,6% quando se considera o nível superior completo ou acima. Também em 2016, a porcentagem de mulheres com ensino superior completo era de 23,8% contra 14,4% dos homens (IBGE, 2017). Em conjunto, esses dados indicam que as mulheres não são vistas como igualmente capazes que homens para atuar no mundo do trabalho, mesmo possuindo maior nível de instrução no caso do Brasil.

O fenômeno que estrutura essas diferenças, partindo de uma organização social baseada nas relações de gênero, seria o sexismo. Para Moya (1998), o sexismo seria uma atitude dirigida a pessoas em virtude de sua pertença grupal baseada no sexo biológico. Essa atitude, tendo como fundamento características relacionadas à pertença grupal, situa-

se no polo das relações intergrupais (Tajfel & Turner, 1979; Techio, 2011). Essas atitudes intergrupais são divididas em três componentes: o afetivo, no qual se encontra o preconceito; o cognitivo, que faz referência aos estereótipos; e o conativo (predisposição para a ação), constituído a partir dos comportamentos dirigidos a outros membros de categorias sociais, como a discriminação propriamente dita (Techio, 2011; Maquez, Páez & Pinto, 2013).

Os estudos mais antigos relacionados a questões de gênero, realizados a partir do começo do século XX até a década de 1920, buscavam justificar uma superioridade masculina partindo de diferenças no tamanho do cérebro de homens e mulheres. Vários estudos também buscavam destacar diferenças entre homens e mulheres em termos de comportamentos e de personalidade, com o objetivo de identificar uma essência para cada grupo (Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015).

Em relação aos estudos sobre sexismo propriamente ditos, Moya (1998) afirma que, no campo da psicologia social, as pesquisas se organizam em torno de duas perspectivas teóricas situadas em momentos diferentes. A primeira recebe o nome de velho sexismo, cujo início ocorre por volta da década de 1960, e encara o sexismo como uma atitude negativa dirigida às mulheres. Aqui se reúnem estudos como o de Goldberg (1968), no qual foi verificado que as próprias mulheres avaliavam o desempenho de um trabalho de maneira mais negativa quando ele era executado por uma mulher do que quando ele era executado por um homem, até mesmo em ocupações ligadas a estereótipos associados às mulheres. Esse estudo evidencia uma atitude negativa que parte do próprio endogrupo (Tajfel & Turner, 1979). Outro exemplo foi o desenvolvimento da *Attitudes Towards Woman Scale* (Spence, Helmreich, & Stapp, 1973), com itens majoritariamente relacionados ao mercado de trabalho e ambiente familiar. Recentemente Menon (2015) utilizou essa escala com estudantes da cidade de Mumbai, Índia, para verificar diferenças

nas atitudes frente às mulheres considerando o sexo e a religião (Hindu ou Mulçumana) dos respondentes. Ela identificou que as mulheres apresentam uma postura mais igualitária nas relações de gênero em comparação com os homens, mas a religião ou a interação entre sexo e religião não apresentaram impacto nos resultados.

A segunda fase, por sua vez, é chamada de novo sexismo, sendo marcada pelo surgimento da perspectiva do sexismo no artigo publicado por Glick e Fiske em 1996. Esses autores consideram que o sexismo, por certo, é um tipo de preconceito, pois envolve uma atitude negativa perante o grupo das mulheres. De fato, para Allport (1954) o preconceito é “uma atitude evitativa ou hostil contra uma pessoa que pertence a um grupo simplesmente porque ela pertence àquele grupo, e está, portanto, presumido que objetivamente ela tem as qualidades atribuídas ao grupo” (p.7). Porém, Glick e Fiske (1996, 2011) argumentam que o sexismo é marcado por um aspecto ambivalente que seria característico das relações entre homens e mulheres. Se o sexismo fosse apenas uma atitude negativa, as medidas de distância social, que funcionam para detectar outros tipos de preconceito como o racial, seriam capazes de captar esse fenômeno. Não faz sentido perguntar, por exemplo, se os homens desejam se casar com mulheres e utilizar suas respostas para avaliar o sexismo.

O sexismo, na perspectiva teórica de Glick e Fiske (1996), possui um componente hostil que se encaixa na definição de Allport (1954) e um componente superficialmente positivo chamado de benevolente. Esse novo componente é entendido como um conjunto de atitudes que são sexistas por perceberem as mulheres como apropriadas para ocupar espaços e papéis restritos na sociedade, mas que são vistas como positivas. Ressaltar que existiria um tipo de aptidão exclusiva das mulheres para o cuidado do lar seria um exemplo de expressão do sexismo benevolente, uma vez que o comportamento apresenta um aspecto superficialmente positivo presente no ato do elogio, mas, ao mesmo tempo, ele

visa manter relações de hierarquia entre homens e mulheres delegando às mulheres um lugar inferior. Esse aspecto superficialmente positivo torna o sexismo benevolente extremamente nefasto, pois as próprias mulheres tendem a endossá-lo tanto quanto os homens (Ferreira, 2004; Glick e cols., 2000) e tendem a não encará-lo como um problema que deve ser combatido (Fischer, Becker, Kito & Nayir, 2016). Os homens, reconhecendo a maior aceitação desse tipo de sexismo, podem tender a expressá-lo abertamente, enquanto que reservam aos espaços privativos a expressão do sexismo hostil, percebido como negativo (Chisango, Mayekiso & Thomae, 2015).

Dessa forma, o caráter ambivalente do sexismo atende ao tipo específico de relação que os homens estabelecem com as mulheres, com o objetivo de manter uma organização social. Há um desejo dos homens de construírem, ao mesmo tempo, relações de intimidade e de dominação perante as mulheres. O sexismo hostil cumpre a função de proteger a organização social, sendo dirigido às mulheres que buscam desafiar a hierarquia estabelecida pelos homens. Já o sexismo benevolente busca manter a organização social, pois é dirigido às mulheres que se encaixam no sistema hierárquico, estimulando-as a adotar papéis inferiores na sociedade (Lee, Fiske, Glick & Chen, 2010). Essa estrutura social é operacionalizada nos papéis sociais considerados adequados para homens e mulheres de acordo com os estereótipos de gênero (Ellemers, 2017; Marquez e cols., 2013).

Atualmente o sexismo vem sendo verificado de maneira sistemática no contexto laboral. Por exemplo, Koch, Konigorski e Sieverding (2014) identificaram que o comportamento sexista de um avaliador, numa situação de entrevista de emprego, afeta o desempenho de mulheres em testes de matemática, mas não o de homens. Retamero e López-Zafra (2006) analisaram a percepção de incongruência entre o papel de liderança e o papel de gênero a partir do sexo dos participantes, do sexo do candidato à vaga e do tipo de

organização, que poderia ser considerada como masculina, feminina ou neutra. Para isso, era perguntada a probabilidade do candidato ou candidata obter a vaga, e, de maneira geral, os participantes perceberam que as mulheres provavelmente obteriam a vaga apenas nas empresas consideradas femininas, enquanto que os homens teriam mais probabilidade de obter a vaga em indústrias consideradas masculinas ou neutras. O estudo foi replicado com participantes alemães e espanhóis, variando a nacionalidade, mas os resultados se mantiveram iguais (Retamero & López-Zafra, 2009). Fedi e Rolleiro (2016) avaliaram o impacto de atitudes sexistas nas aspirações para cargos de liderança em uma empresa, levando em consideração a autoestima e a identificação social com o gênero. As autoras identificaram que o sexismo, apesar de não ter tido impacto na aspiração à liderança, se relacionou com emoções negativas sentidas pelas participantes do estudo, principalmente frente ao sexismo hostil. Dito de outra forma, as participantes tiveram seus níveis de autoestima diminuídos frente a situações nas quais o sexismo hostil era enfatizado.

Considerando as contribuições desses trabalhos para a compreensão do sexismo no contexto laboral, surgem as seguintes perguntas: Em uma situação de entrevista de emprego para uma vaga na área de contabilidade, qual o impacto de variáveis como o sexo de um avaliador (masculino ou feminino) do sexo de um avaliado (masculino ou feminino) e do sexo dos participantes (masculino ou feminino) na percepção de justiça de uma avaliação em que não ocorre a contratação? Será que o sexismo exerce um papel moderador nessa relação? Responder esses questionamentos podem fornecer contribuições inovadoras para o campo de pesquisa na área. Em primeiro lugar, porque existem poucos estudos que investigam essa temática no Brasil. Em segundo lugar, os estudos mencionados deixaram algumas lacunas, pois nenhum deles avalia especificamente as possíveis interações entre sexo do avaliador, sexo do avaliado e o sexo dos participantes ou avaliam o sexismo como uma variável moderadora dentro de um processo. Baron e Kenny

(1986) afirmam que uma variável assume um papel moderador na medida em que afeta a força e/ou a direção da relação entre uma variável preditora e uma variável critério. Dito de outra forma, o moderador representa o contexto no qual a discriminação ocorre, pois a relação entre o sexo do avaliador, do avaliado e dos participantes e a discriminação iria ocorrer apenas entre os indivíduos mais sexistas. Considera-se, assim, que há justificativa teórica e social para a realização deste estudo.

Caracterização do estudo e hipóteses

O presente estudo tem como objetivo investigar o impacto do sexo dos participantes (masculino ou feminino), do sexo de um avaliador (masculino ou feminino), do sexo de um avaliado (masculino ou feminino) e do sexo dos participantes (masculino ou feminino) na percepção de justiça de uma avaliação profissional, para uma vaga de contabilidade, em que não ocorre a contratação, e avaliar o papel moderador do sexismo nessa relação.

A relação específica entre essas variáveis foi escolhida devido ao fato de que o sexismo, por ser um tipo de preconceito, é um fenômeno que se configura dentro das relações intergrupais. O preconceito, para Allport (1954), se objetiva numa atitude individual, mas se justifica dentro de uma lógica grupal. Como fenômeno que opera no contexto das relações intergrupais, o sexismo estrutura uma organização social baseada no gênero, reforçando aqueles que atendem aos papéis sociais compatíveis com seus respectivos gêneros e punindo aqueles que desafiam essa organização de alguma forma (Lee, Fiske, Glick & Chen, 2010). Os homens, dentro dessa estrutura social, são vistos como mais adequados para o ambiente de trabalho e para cargos de liderança (Ellemers, 2017). Sendo assim consideram-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: A concordância com a discriminação será maior quando um homem for avaliador.

Hipótese 2: A concordância com a discriminação será maior quando uma mulher for avaliada.

Considerando que os homens fazem parte de uma maioria social, ou seja, compõem o grupo social dominante e que buscam manter relações de dominação protegendo o status do endogrupo e desvalorizando o exogrupo (Tajfel & Turner, 1979), e que eles são vistos como mais adequados para o mundo do trabalho (Ellemers, 2017), espera-se que haja maior concordância com a discriminação entre os homens. Dessa forma, consideram-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 3: A concordância com a discriminação será maior entre os participantes homens.

Hipótese 4: Os participantes homens tenderão a concordar mais com a discriminação quando for um homem o avaliador.

Hipótese 5: Os participantes homens tenderão a concordar mais com a discriminação quando for uma mulher a avaliada.

O sexismo seria capaz de explicar a relação entre as variáveis de interesse e a concordância com a discriminação na medida em que opera como um sistema de ideias que dizem respeito à forma como a sociedade deve se organizar, portanto funcionando em um nível ideológico (Doise, 2002). Dessa forma, a concordância com a discriminação seria maior entre os indivíduos mais sexistas, configurando o sexismo como uma variável moderadora. Por esta razão, consideram-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 6: Quanto maior o nível de sexismo, maior a concordância com a discriminação.

Hipótese 7a: O sexismo irá moderar a relação entre o sexo dos participantes, o sexo da pessoa avaliadora e a concordância com a discriminação.

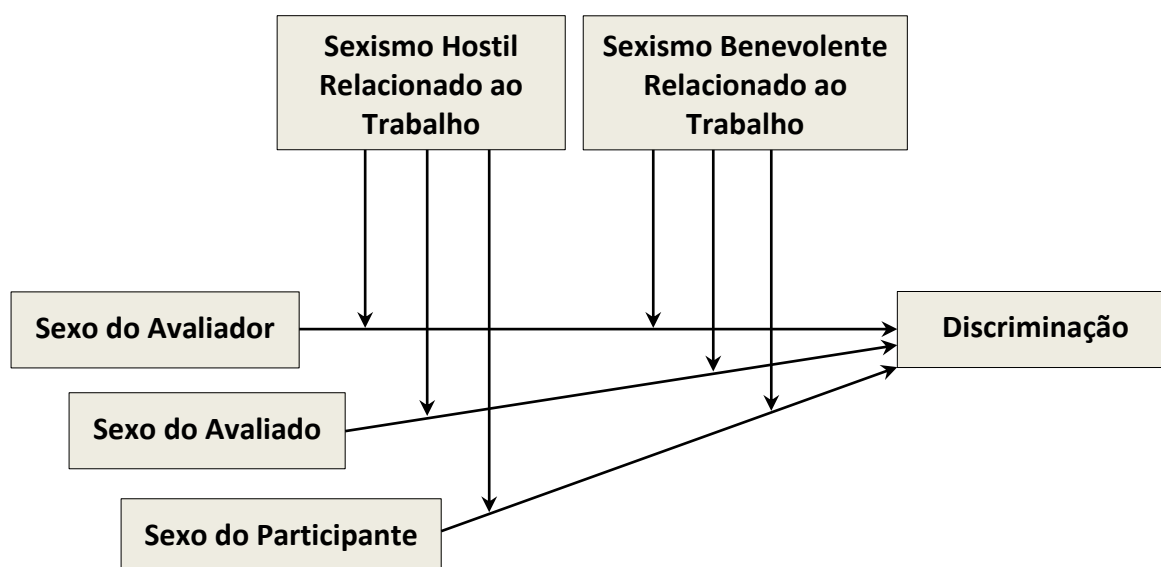
Hipótese 7b: O sexismo irá moderar a relação entre o sexo dos participantes, o sexo da pessoa avaliada e a concordância com a discriminação.

Método

Delineamento

Trata-se de um estudo experimental, com desenho fatorial 2 x 2 x 2, abordagem quantitativa e recorte temporal transversal. O estudo conta com três Variáveis Independentes (VIs): Sexo do Participante (masculino ou feminino), Sexo do Avaliador (masculino ou feminino) e Sexo do Avaliado (masculino ou feminino); uma Variável Dependente (VD): Percepção de justiça da avaliação, que é uma medida indireta para discriminação; e duas Variáveis Moderadoras: Sexismo Hostil Relacionado ao Trabalho (SHRT) e Sexismo Benevolente Relacionado ao Trabalho (SBRT). A Figura 2.1 esquematiza o modelo a ser investigado.

Figura 2.1 – Representação do modelo teórico



As condições do estudo foram especificadas a partir da interação entre as variáveis sexo do avaliador e sexo do avaliado, totalizando 4 condições experimentais: Homem avaliador e homem avaliado; Homem avaliador e mulher avaliada; Mulher avaliadora e homem avaliado; Mulher avaliadora e mulher avaliada. Buscou-se controlar a quantidade de homens e mulheres nas condições para verificar o efeito da variável sexo do participante.

Participantes e procedimento para coleta de dados

Participaram do estudo 256 estudantes de uma universidade pública do nordeste brasileiro, com idades variando entre 17 e 54 anos ($M = 22,85$; $DP = 7,09$) e maioria do sexo feminino (51,3%). Os participantes foram distribuídos de maneira aleatória entre as condições do estudo, compondo o cenário ilustrado na Tabela 2.1. Foram excluídos da amostra 16 participantes que falharam em responder corretamente as perguntas relacionadas ao sexo da pessoa avaliada e da pessoa que conduziu a avaliação profissional (ver seção de instrumentos).

Tabela 2.1 – Distribuição dos participantes por sexo em cada condição do estudo

Condição	Homens	Mulheres
Homem avaliador e homem avaliado	30	33
Homem avaliador e mulher avaliada	33	30
Mulher avaliadora e homem avaliado	34	30
Mulher avaliadora e mulher avaliada	31	35
Total	128	128

A pesquisa foi realizada após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa CCS-UFPB, sob o CCAE 93156218.3.0000.5188, considerando todos os aspectos éticos envolvendo pesquisa com seres humanos presentes na Resolução 510/2016 do Conselho

Nacional de Saúde (Brasil, 2016). O instrumento foi respondido individualmente em aplicação coletiva nas salas de aula, após autorização do professor ou professora responsável pela disciplina.

Instrumento

O instrumento começava com a descrição de uma situação de entrevista de emprego, na qual se variara o sexo do proponente à vaga (masculino, feminino ou sem sexo especificado) e da pessoa que realizava a entrevista de emprego (masculino ou feminino). A situação (cuja descrição completa está no Anexo b) está apresentada a seguir:

“João (Maria) é técnico em contabilidade, mas encontra-se desempregada e por isso está buscando uma vaga de emprego. Ele(Ela) conseguiu agendar uma entrevista de emprego para uma vaga na área de contabilidade de uma empresa. Na ocasião da entrevista ele(ela) foi avaliado(a) por Paulo(Joana), que procurou verificar suas competências e outras informações como estado civil e planos para o futuro pessoal. João(Maria) informou que é casado(a) e pretende no futuro ter filhos com sua esposa(seu marido). Ao final da entrevista Paulo(Joana) chegou à decisão de que ele(ela) não é adequado(a) para a vaga, pois como João(Maria) possui planos de ter filhos, isso poderia atrapalhar sua dedicação à empresa.”

A profissão contabilidade foi escolhida por ser considerada como sendo mais bem desempenhada por homens (Viana, 2016). Evidencia-se, dessa forma, um cenário duplamente hostil para as mulheres, pois os homens seriam mais adequados para o mercado de trabalho e para a profissão destacada.

Em seguida era perguntado “Em que medida você acredita que a decisão foi justa?”, e os participantes indicavam o quanto achavam justa a decisão utilizando uma escala de 1 a 10, sendo 1 totalmente injusta e 10 totalmente justa. Esta é a medida da

discriminação utilizada neste estudo. Quanto maior o valor, maior é a concordância com a situação de discriminação, uma vez que a decisão de não contratar ocorre em função dos planos de ter filhos no futuro. Assim, quanto maior o valor, mais o participante legitima uma decisão discriminatória.

As perguntas de caráter sócio-demográfico (idade, sexo e curso) foram introduzidas posteriormente, de modo a distanciar a apresentação da narrativa de entrevista de emprego com a escala de sexismo.

Posteriormente, o instrumento contava com o Inventário de Sexismo Ambivalente de Glick e Fiske (1998), adaptada por Formiga, Golveia e Santos (2002), e com a Escala de Sexismo Relacionada ao Trabalho (ESRT), desenvolvida para este estudo, que contém 16 itens distribuídos em 2 fatores. Os itens da escala foram respondidos a partir de uma escala Likert, em que 1 indica “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo totalmente”. Foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória para verificar a estrutura fatorial do instrumento, utilizando a técnica de Análise dos Componentes Principais (ACP) ($KMO = 0,89$; Teste de esfericidade de Bartlett, $\chi^2 (120) = 1961,752$ $p < 0,001$). A ACP foi realizada com fixação de 2 fatores, saturação mínima de 0,35 devido ao tamanho da amostra (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2009) e rotação *varimax*, correspondente à utilizada para construção do instrumento.

Os resultados indicaram que os dois fatores explicaram, conjuntamente, 49,77% da variabilidade dos dados. O fator 1 reuniu os 7 itens correspondentes ao fator Sexismo Benevolente Relacionado ao Trabalho, com cargas fatoriais variando de 0,66 até 0,81 e alfa de *Cronbach* de 0,86. Alguns dos itens deste fator são “Existem trabalhos e profissões que são mais adequadas para mulheres do que para homens” e “A mulher possui naturalmente uma aptidão para atividades de cuidado com os outros”. O fator 2 reuniu os 9 itens ligados ao Sexismo Hostil Relacionado ao Trabalho, com cargas fatoriais variando

entre 0,59 e 0,71 e alfa de *Cronbach* de 0,83. Neste fator estão presentes itens como “As mulheres que desejam ter filhos não devem se candidatar a cargos de destaque em uma empresa” e “As empresas estão erradas em admitir mulheres em cargos de chefia/direção, pois uma grande parcela vai deixar seus empregos pouco tempo depois para criar seus filhos”.

Ao final do questionário, duas perguntas eram realizadas nas condições experimentais para saber se os participantes observaram com clareza o sexo da pessoa candidata a vaga de emprego e da pessoa que iria realizar a entrevista de emprego. Para as análises, foram considerados apenas os participantes que acertaram essas perguntas.

Procedimento para análise dos dados

Os dados foram tabulados e analisados por meio do pacote estatístico SPSS, versão 20. Os efeitos principais das VIs foram analisados a partir de regressões lineares simples. As VIs categóricas foram codificadas em variáveis *dummy* considerando o grupo dos homens como referência para comparação (atribuindo o valor 0). Adicionalmente foi realizado um Teste t, com a finalidade de comparar homens e mulheres quanto aos níveis de SHRT e SBRT.

As interações entre as variáveis foram investigadas considerando um plano de análise, visto que haveria uma extensa quantidade de informações caso fosse optado por verificar todas as interações. Além disso, a inserção de todas as variáveis no modelo resultaria em interações quádruplas, e estas são consideradas pouco parcimoniosas. Para o plano de análise considerou-se análises de interação dupla e tripla com o Sexo dos Participantes (VI principal), tendo em vista o papel central dessa variável para o fenômeno do sexismo (Moya, 1998). A partir da VI principal foram planejadas as interações duplas, com as variáveis Sexo do Avaliador, Sexo do Avaliado e Sexismo (SHRT e SBRT) isoladamente, e triplas, utilizando conjuntamente a variável Sexo do Avaliador e o

Sexismo (SHRT e SBRT), e também o conjunto formado pela variável Sexo do Avaliado e Sexismo (SHRT e SBRT). As análises foram realizadas a partir da macro PROCESS versão 3.1, para o SPSS, utilizando o modelo 3 (Hayes, 2003) e centrando os moderadores (SHRT e SBRT) em torno da média para avaliação dos efeitos de moderação.

As perguntas do questionário sócio demográfico foram analisadas utilizando estatísticas descritivas.

Resultados

Efeitos principais

As análises indicaram que há um efeito principal da variável Sexo do Participante na concordância com a discriminação ($F(1, 254), 21,63, p < 0,001$). O teste estatístico revelou que a concordância com a discriminação é maior entre os homens ($b = -1,19, SE = 0,255, \beta = -0,28, p < 0,001$), pois o valor negativo de b indica que a média do grupo das mulheres é menor em relação à média dos homens. Esse resultado corrobora a Hipótese 3. A variável Sexo do Avaliador não apresentou efeito significativo na concordância com a discriminação ($F(1, 254), 1,06, p = 0,305$), o mesmo pode ser dito em relação à variável Sexo do Avaliado ($F(1, 254), 2,59, p = 0,109$). Assim, as Hipóteses 1 e 2 não foram verificadas empiricamente.

Passando agora à análise do papel do sexismo no processo de discriminação investigado, verificou-se, nos testes de regressão, que há um efeito significativo tanto para o SHRT ($F(1, 254), 25,85, p < 0,001$) como para o SBRT ($F(1, 254), 20,45, p < 0,001$). Para o SHRT, o teste indicou que um aumento no nível de sexismo provoca um aumento na concordância com a discriminação ($b = 1,37, SE = 0,27, \beta = 0,304, p < 0,001$), o mesmo ocorre em relação ao SBRT ($b = 0,739, SE = 0,16, \beta = 0,27, p < 0,001$). Também verificamos se existem diferenças entre homens e mulheres quanto ao nível de sexismo. Os

resultados indicaram que, em comparação com as mulheres, os homens apresentam maiores níveis de SHRT ($t(208,14) = 6,27, p < 0,001$) e SBRT ($t(251,09) = 4,51, p < 0,001$). Os dados aqui descritos fornecem evidências empíricas para a Hipótese 6.

Efeitos de interação e teste das relações de moderação

Inicialmente foi testado o modelo em que as variáveis Sexo do Participante e Sexo do Avaliador predizem a concordância com a discriminação, e essa relação é moderada pelo SHRT. Os resultados da regressão linear múltipla, apresentados na Tabela 2.2, indicaram que há um efeito significativo na interação tripla entre o Sexo do Participante, o SHRT e o Sexo do Avaliador.

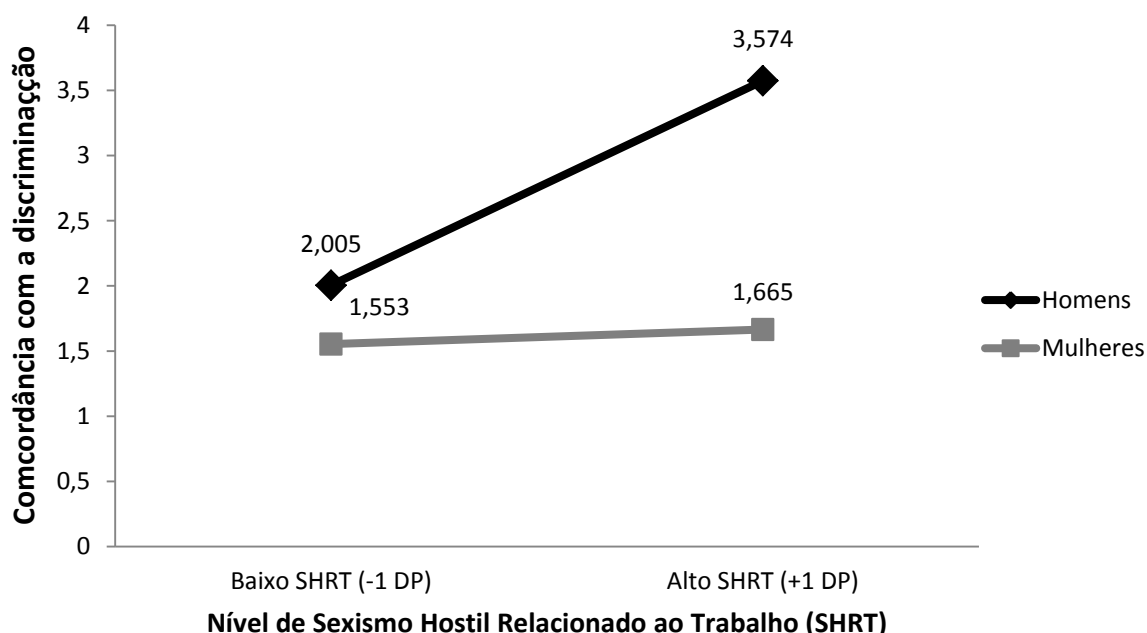
Tabela 2.2 - Regressão linear múltipla que ilustra os efeitos principais e de interação das variáveis Sexo do Participante, SHRT e Sexo do Avaliador na concordância com a discriminação.

Preditores	Variável critério: Percepção de justiça da avaliação (Discriminação)		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
<i>Intercepto</i>	2,228	0,137	16,256***
Sexo do Participante	-0,761	0,274	-2,775**
SHRT	1,084	0,329	3,290**
Sexo do Avaliador	0,074	0,274	0,271
<i>Interações</i>			
Sexo do Participante x SHRT	-0,035	0,659	-0,054
Sexo do Participante x Sexo do Avaliador	0,794	0,547	1,450
SHRT x Sexo do Avaliador	0,240	0,657	0,365
Sexo do Participante x SHRT x Sexo do Avaliador	3,153	1,131	2,400*
Coeficiente de Regressão	0,397		
Variância Explicada	R^2 ajustado = 0,158		
Modelo	$F(7, 248) = 6,646, p < 0,0001$		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

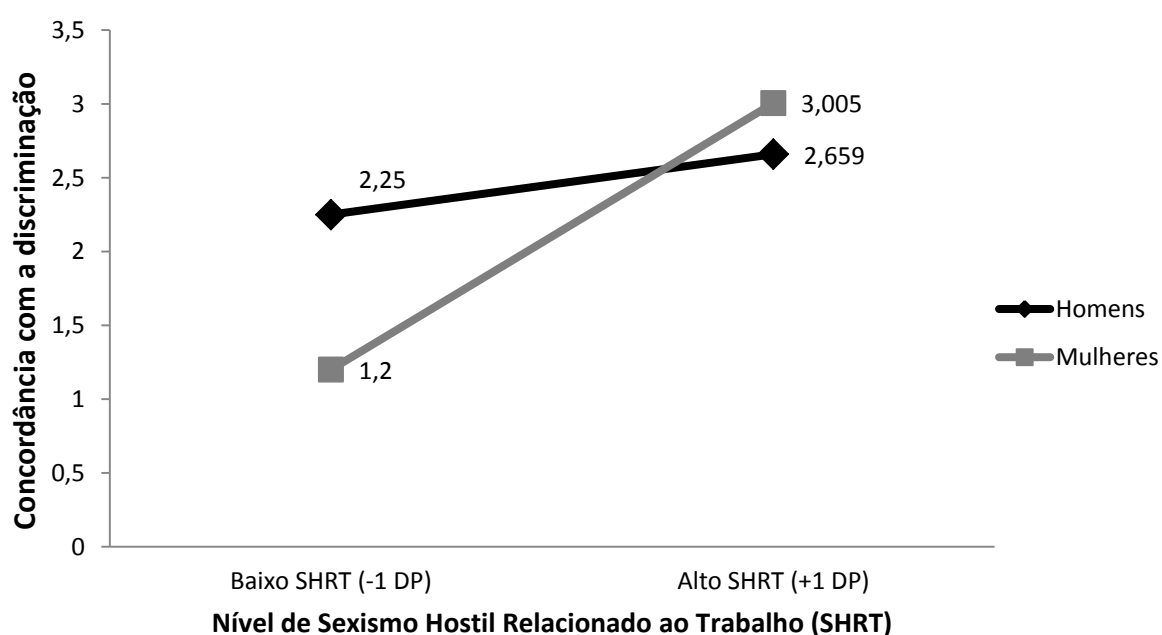
A projeção das linhas de regressão para a condição em que um homem era o avaliador está ilustrada na Figura 2.2. Como é possível observar, não há diferenças significativas, em relação à concordância com a discriminação, entre homens ($Y = 2,00$) e mulheres ($Y = 1,55$) quando se considera o baixo nível de SHRT ($b = -0,43$, $SE = 0,51$, $t = -0,83$, $p = 0,40$). No entanto, há uma diferença significativa quando se observa as médias dos homens ($Y = 3,57$) e das mulheres ($Y = 1,66$) com altos níveis de SHRT ($b = -1,93$, $SE = 0,56$, $t = -3,41$, $p < 0,001$). Na verdade é possível observar, nas mulheres, que o apoio à ação discriminatória se mantém quase constante ao longo da variação dos níveis de SHRT. Esses resultados corroboram a Hipótese 3 e dão suporte parcial para a hipótese 7a, uma vez que foi possível verificar o efeito moderador do SHRT na relação entre Sexo do Participante, Sexo do Avaliador e a discriminação.

Figura 2.2 - Comparação entre homens e mulheres quanto à concordância com a discriminação quando um homem é avaliador, considerando o baixo e alto nível de SHRT.



Já nas condições em que uma mulher avalia o efeito é inverso. Dentre os participantes baixo nível de SHRT, a projeção das linhas de regressão mostra que os homens ($Y = 2,25$) concordaram mais com a discriminação do que as mulheres ($Y = 1,20$) na situação em que uma mulher era avaliadora ($b = -1,05$, $SE = 0,49$, $t = -2,13$, $p = 0,03$). No alto nível de SHRT não se observam diferenças entre homens ($Y = 2,65$) e mulheres ($3,00$) ($b = 0,34$, $SE = 0,71$, $t = 0,48$, $p = 0,62$). Os resultados podem ser observados na Figura 2.3.

Figura 2.3 - Comparação entre homens e mulheres quanto à concordância com a discriminação quando uma mulher é avaliadora, considerando o baixo e alto nível de SHRT.



Desta vez a testou-se o efeito moderador do SBRT relação de predição entre o Sexo do Participante e do Sexo do Avaliador na concordância com a discriminação. Os resultados da regressão linear múltipla, apresentados na Tabela 2.3, indicaram que há um

efeito significativo na interação tripla entre o Sexo do Participante, o SBRT e o Sexo do Avaliador.

Tabela 2.3 - Regressão linear múltipla que ilustra os efeitos principais e de interação das variáveis Sexo do Participante, SBRT e Sexo do Avaliador na concordância com a discriminação.

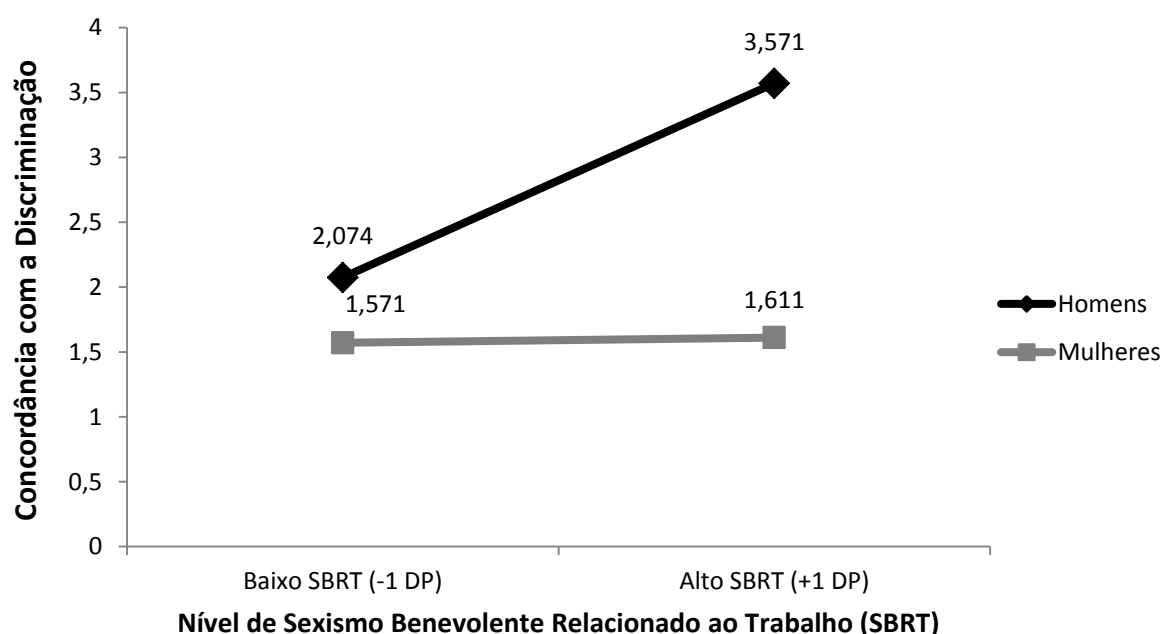
Preditores	Variável critério: Percepção de justiça da avaliação (Discriminação)		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
<i>Intercepto</i>	2,221	0,130	17,016***
Sexo do Participante	-0,871	0,260	-3,344**
SBRT	0,570	0,167	3,410***
Sexo do Avaliador	0,192	0,260	0,073
<i>Interações</i>			
Sexo do Participante x SBRT	-0,056	0,334	-0,168
Sexo do Participante x Sexo do Avaliador	0,709	0,521	1,450
SBRT x Sexo do Avaliador	0,158	0,334	0,365
Sexo do Participante x SBRT x Sexo do Avaliador	1,717	0,668	2,566*
Coeficiente de Regressão	0,388		
Variância Explicada	R^2 ajustado = 0,150		
Modelo	$F(7, 248) = 6,293, p < 0,0001$		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

A projeção das linhas de regressão, presentes na Figura 2.4, ilustram um cenário extremamente similar ao representado na Figura 2.2, na qual se avalia o papel moderador do SHRT no grau de concordância com a discriminação frente a uma avaliação feita por um homem. Quando se observa o baixo nível de SBRT, não é possível verificar diferenças estatisticamente significativas entre homens ($Y = 2,07$) e mulheres ($Y = 1,57$) ($b = 0,5$, $SE = 0,55$, $t = -0,91$, $p = 0,36$). Verificando, porém, o alto nível de SBRT, as diferenças entre homens ($Y = 3,57$) e mulheres ($Y = 1,61$) se tornam significativas ($b = -1,95$, $SE = 0,49$, t

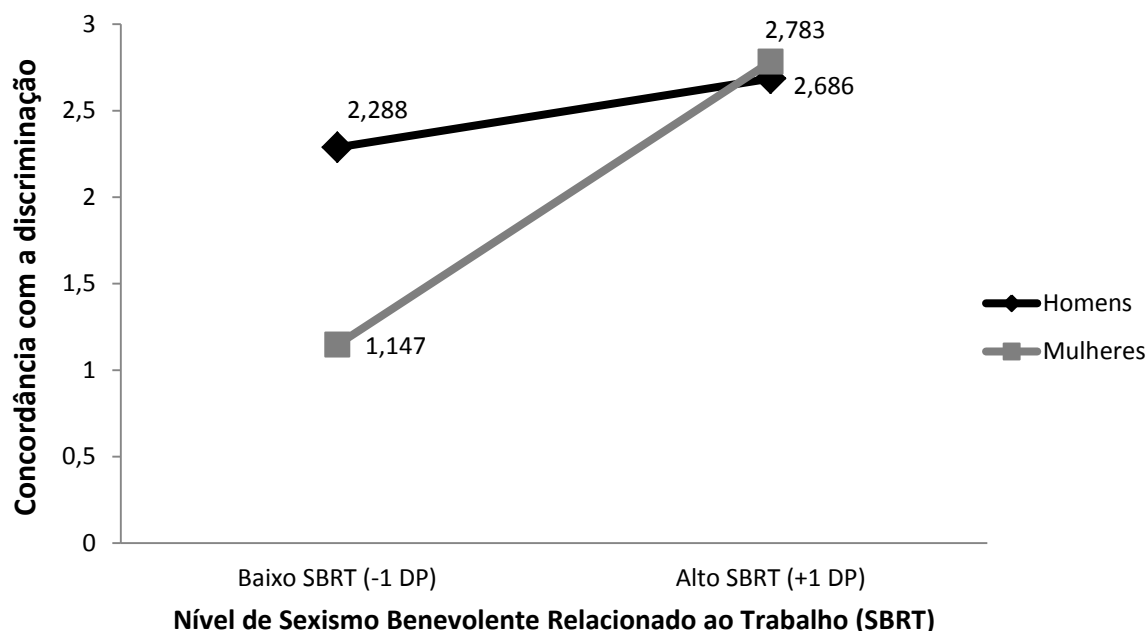
= -3,93, $p < 0,001$). Neste cenário também se observa que, nas mulheres, a variação no grau de concordância com a discriminação é quase inexistente entre as mulheres. Esses resultados também dão suporte à Hipótese 4, além de fornecerem maiores evidências para a Hipótese 7a, desta vez em relação ao papel moderador do SBRT.

Figura 2.4 - Comparação entre homens e mulheres quanto à concordância com a discriminação quando um homem é avaliador, considerando o baixo e alto nível de SBRT.



Nos cenários em que uma mulher é avaliadora os dados, representados na Figura 2.5, assumem um padrão similar ao que foi encontrado com o SHRT como moderador. Levando em consideração o baixo nível de SBRT, os participantes homens ($Y = 2,28$) concordaram mais com a discriminação do que as mulheres ($Y = 1,14$) na condição em que uma mulher avaliava ($b = -1,14$, $SE = 0,47$, $t = -2,38$, $p = 0,01$). Observando o alto nível de SBRT as diferenças entre homens ($Y = 2,68$) e mulheres ($Y = 2,78$) se tornam próximas à zero ($b = 0,09$, $SE = 0,55$, $t = 0,17$, $p = 0,86$).

Figura 2.5 - Comparação entre homens e mulheres quanto à concordância com a discriminação quando uma mulher é avaliadora, considerando o baixo e alto nível de SBRT.



A análise do papel preditor das variáveis Sexo do Participante e Sexo do Avaliado na concordância com a discriminação, com o SBRT como variável moderadora, não indicou nenhuma interação significativa. Baron e Kenny (1986) afirmam que é necessário haver interação entre uma variável preditora e o moderador para que haja um efeito de moderação, sendo irrelevante a relação isolada de cada variável com a VD. Hayes (2018) complementa que não se deve avaliar os valores de uma variável X em cada nível de um moderador W caso não haja interação entre X e W. Mesmo que o impacto de X em uma variável Y varie em função de W, a única forma de testar um efeito de moderação é observando a interação entre o preditor e o moderador. Por essa razão, os resultados referentes à Tabela 2.4 não serão decompostos em cada nível de sexismo.

Tabela 2.4 - Regressão linear múltipla que ilustra os efeitos principais e de interação das variáveis Sexo do Participante, SHRT e Sexo do Avaliado na concordância com a discriminação.

Preditores	Variável critério: Percepção de justiça da avaliação (Discriminação)		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
<i>Intercepto</i>	2,219	0,137	16,173***
Sexo do Participante	-0,911	0,274	-3,321**
SHRT	0,947	0,324	2,920**
Sexo do Avaliado	-0,469	0,274	-1,710
<i>Interações</i>			
Sexo do Participante x SHRT	-0,324	0,648	-0,506
Sexo do Participante x Sexo do Avaliado	0,319	0,548	0,560
SHRT x Sexo do avaliado	0,033	0,648	-0,051
Sexo do Participante x SHRT x Sexo do Avaliado	-1,955	1,297	-1,507
Coeficiente de Regressão	0,377		
Variância Explicada	R^2 ajustado = 0,142		
Modelo	$F(7, 248) = 5,885, p < 0,0001$		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Da mesma forma, o modelo que considera o papel moderador do SBRT na relação entre o Sexo do Participante, o Sexo do Avaliado e a concordância com a discriminação, não apresentou interações significativas. Trazendo novamente a discussão de Barron e Kenny (1986) e de Hayes (2018), não é possível investigar decompor os efeitos dos preditores em cada nível de sexismo. Os dados relativos à análise de regressão linear múltipla encontra-se na Tabela 2.5.

Tabela 2.5 - Regressão linear múltipla que ilustra os efeitos principais e de interação das variáveis Sexo do Participante, SBRT e Sexo do Avaliado na concordância com a discriminação.

Preditores	Variável critério: Percepção de justiça da avaliação (Discriminação)		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
<i>Intercepto</i>	2,242	0,130	17,160***
Sexo do Participante	-0,997	0,261	-3,817***
SBRT	0,550	0,168	3,274**
Sexo do Avaliado	-0,441	0,261	-1,690
<i>Interações</i>			
Sexo do Participante x SBRT	-0,111	0,336	-0,330
Sexo do Participante x Sexo do Avaliado	0,398	0,522	0,762
SBRT x Sexo do avaliado	0,139	0,336	0,415
Sexo do Participante x SBRT x Sexo do Avaliado	-1,060	0,672	-1,578
Coeficiente de Regressão	0,371		
Variância Explicada	R^2 ajustado = 0,138		
Modelo	$F(7, 248) = 5,682, p < 0,0001$		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Discussão

O objetivo deste estudo foi investigar o impacto do sexo de um avaliador (masculino ou feminino), do sexo de um avaliado (masculino ou feminino) e do sexo dos participantes (masculino ou feminino) na percepção de justiça de uma avaliação profissional, para uma vaga de contabilidade, em que não ocorre a contratação, e avaliar o papel moderador do sexismo nessa relação.

A Hipótese 1, de que a concordância com a discriminação seria maior quando um homem estivesse avaliando, e a Hipótese 2, de que a concordância com a discriminação

seria maior quando uma mulher estivesse sendo avaliada, não foram corroboradas. Pode-se considerar que cada uma dessas variáveis, isoladas, não seriam capazes de detectar o efeito no cenário investigado. No entanto, existe a possibilidade de que a situação utilizada não tenha sido suficientemente adequada para produzir o efeito principal das variáveis Sexo do Avaliador e Sexo do Avaliado. A situação descrita de fato contextualiza um cenário de discriminação de gênero na medida em que parte de estereótipos associados aos papéis do homem e da mulher veiculados na sociedade, porém ela também evoca a ideia da família. A família é uma das instituições mais centrais da sociedade atual, capaz de estruturar a organização social e ser perpetuada nas ações dos indivíduos socializados (Bourdieu, 1994/1996).

Considerando o que foi dito acima é possível que as respostas tenham sido construídas com base na ideia da família, com seu valor social, e não somente com base no sexismo. Esse efeito ligado à família, que atua em favor das mulheres, não foi observado durante a coleta de dados. É possível que as Hipóteses 5 e 7b também não tenham sido corroboradas por conta desse fator específico. Em outras palavras, devido ao possível impacto da informação sobre a família em amenizar a concordância com a discriminação nas condições em que uma mulher era avaliada, afinal ela precisaria do emprego para poder cuidar dos filhos e este é o papel que a sociedade espera das mulheres. Estudos futuros podem ser realizados a partir de testes com outros tipos de situações em que ocorre discriminação de gênero, para que seja verificado se realmente houve impacto da ideia de família nos resultados.

Além disso, a vaga para a profissão de contabilidade, aliada à justificativa para não contratar que envolve a construção de uma família, produziram um cenário com duas informações conflitantes por estarem ligados a estereótipos e papéis de gênero distintos (Ellemers, 2017; Marquez e cols. 2013; Monteiro, 2013). É ilustrada uma situação em que

se busca avaliar uma pessoa para uma vaga de emprego em uma área considerada masculina (Viana, 2016), porém a pessoa interessada afirma que possui planos de construir uma família. Por um lado, existe um contexto profissional que favorece a admissão de homens e, por outro lado, a pretensão de construir e manter uma família favorece a admissão de mulheres. No entanto, é possível que a ideia da família tenha produzido um maior impacto nos indivíduos, por se tratar de uma das instituições que fundamentam a sociedade em que vivemos.

O resultado mais intrigante, por ter sido sistemático, foi a relação entre baixos níveis de SHRT e SBRT e a maior concordância dos homens com a discriminação perante a decisão de uma avaliadora. Se um maior nível de sexismo se relaciona com uma valorização do endogrupo (Hipóteses 4 e 7a), níveis mais baixos deveriam estar relacionados uma ausência de diferenças no peso dos julgamentos, algo mais próximo de um valor de igualdade. Não é possível levantar a hipótese alternativa de que menores níveis de sexismo levariam os participantes a considerar uma competência nas mulheres, porque esse efeito deveria ocorrer, em tese, também nas mulheres. Na verdade, seria mais crível esperar que as mulheres com baixos níveis de sexismo considerassem mais justa a avaliação de uma mulher devido ao fenômeno do favoritismo endogrupal (Tajfel & Turner, 1979). De qualquer forma os dados indicam que, no geral, o aumento do sexismo promoveu maior favoritismo endogrupal. Nos homens ele aumentou a concordância com a discriminação proferida pelo avaliador, mas a concordância com a discriminação das avaliadoras se mantêm praticamente constante. Já nas mulheres o efeito é exatamente o contrário.

Em contrapartida, as análises que comparam homens e mulheres, na concordância com a discriminação de um avaliador, apresentaram os resultados que merecem maior destaque. Em uma primeira análise foi possível identificar que os homens apresentam

maiores níveis de SHRT e SBRT em comparação com as mulheres, além de terem discriminado com maior frequência (oferecendo suporte à Hipótese 3). Considerando altos níveis de sexismo hostil e benevolente, os homens concordaram mais com a discriminação quando o avaliador era homem, dado que corroborou a Hipótese 4 e a Hipótese 7a.

Em outras palavras, os homens legitimam mais a decisão discriminatória de um homem, exibindo um favoritismo endogrupal (Tajfel & Turner, 1979). Além disso, a Hipótese 6, que recebeu crédito, prevê que maiores níveis de sexismo predizem maiores níveis de discriminação. Sendo assim, é provável que os homens endossem mais a avaliação de outro homem com grande frequência, contribuindo para um clima de hostilidade frente às mulheres no âmbito do trabalho. Considerando que os estereótipos também refletem expectativas sociais ligadas ao gênero (Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002; Ellemers, 2017), é esperado que os homens ocupassem espaços de trabalho, principalmente de alto status, pois são vistos como competentes. Em relação às mulheres, a expectativa social é de que elas ocupem posições que refletem uma aptidão para o cuidado com o outro (Viana, 2016), pois geralmente são vistas como pouco competentes, mas muito sociáveis e calorosas. Quanto maior o nível de sexismo de um determinado grupo, maiores as chances de esse grupo concordar com esse sistema segregacionista.

Porém também é interessante notar a ausência de interação entre o sexo dos participantes e o sexismo, principalmente ao observar que os homens apresentaram maiores níveis de SHRT e SBRT, porque ela indicaria uma relação entre sexo dos participantes e o sexismo. O acréscimo da variável Sexo do Avaliador pode ter sido o gatilho suficiente para promover a relação entre essas duas variáveis, visto que ela contribui para a ativação de um conflito intergrupar. Se isso for verdade, é possível que o Sexo do Avaliador possa atuar como um moderador na interação entre Sexo do Participante e o sexismo. A variável Sexo do Avaliado, por sua vez, não produziu esse

efeito, talvez porque ela não foi importante para ativar esse conflito intergrupar nos indivíduos. Estudos futuros podem investigar essa relação mais a fundo.

Em conjunto, os resultados indicam que o sexismo é um fenômeno ainda muito presente no ambiente de trabalho. Além disso, o efeito do sexismo hostil e do sexismo benevolente é o mesmo no cenário investigado, já que altos níveis de ambos os tipos de sexismo se relacionam com a legitimação da discriminação. O sexismo benevolente, devido a sua natureza superficialmente positiva, pode ser ainda mais nefasto por não ser facilmente detectado. Alguns estudos (Ferreira, 2004; Glick e cols., 2000) demonstram que as mulheres chegam a possuir o mesmo nível de sexismo benevolente que os homens, e em alguns contextos podem até apresentar níveis ainda maiores. Além disso, o sexismo benevolente tende a não ser visto como uma ameaça pelas mulheres em vários países, e por isso não há desejo de combatê-lo (Fischer, Becker, Kito, & Nayir, 2016). Pelo contrário, o sexismo benevolente é capaz, inclusive, de influenciar os ideais de relacionamentos românticos de mulheres em vários países (Lee e cols., 2010). Isso indica que a hierarquia social baseada nas relações de gênero acaba por ser legitimada pelas próprias mulheres, que concordam e se identificam com ideias que lhes conferem um lugar inferior na sociedade. Isso não significa que as mulheres desejam ocupar espaços inferiores, mas que há congruência entre uma natureza feminina veiculada por meio dos estereótipos de gênero e a realização de certos tipos de atividades ligadas a essa natureza.

Além do que foi discutido em relação à situação laboral aqui utilizada, existem outras limitações presentes neste estudo. Por exemplo, há uma limitação relacionada à amostra, que composta apenas de pessoas que residem em um estado do Nordeste brasileiro. Replicar este estudo em outros lugares sem dúvida traria contribuições fundamentais para se entender como o fenômeno se manifesta considerando peculiaridades de diversos contextos. Como foi identificado por Glick e cols. (2000), existem diferenças

entre os níveis de sexismo hostil e benevolente em homens e mulheres quando se analisa diversos países. É improvável que surjam grandes diferenças quando se consideram outras regiões do mesmo país, mas é necessário atestar isso mediante novas pesquisas. Além disso, também seria interessante investigar o mesmo fenômeno utilizando amostras de outras faixas etárias. Outra limitação diz respeito à ausência de relação entre esse fenômeno e alguns sistemas de valores, como, por exemplo, a Crença no Mundo Justo (Lerner, 1980).

Considerações Finais

Considera-se que o objetivo deste estudo foi atingido, uma vez que foi possível investigar o impacto das variáveis sexo do participante, sexo do avaliador e sexo do avaliado na concordância com a discriminação, avaliando o papel moderador do sexismo. Com este estudo buscou-se evidenciar que o sexismo é um fenômeno atual e presente no ambiente de trabalho.

A atividade do trabalho é uma das mais importantes para o ser humano, indispensável para a saúde mental de um indivíduo e para a manutenção tanto dos indivíduos como das sociedades. Porém ela também pode ser uma atividade geradora de sofrimento, e o sexismo pode explicar parte dos problemas enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Há uma grande incongruência aqui, quando se observa que, por um lado, a demanda da sociedade por mais pessoas qualificadas tem sido cada vez mais frequente, porém, por outro lado, parte dessa mão de obra qualificada é excluída desse espaço de trabalho. Essas contradições colocam como urgente a discussão sobre o sexismo no ambiente de trabalho.

Referências

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading: Addison-Wesley.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bourdieu, P (1994/1996). *Razões práticas: Sobre a teoria da ação*. 9 Ed. Trad Mariza Corrêa. Campinas, SP: Papirus.
- Brasil - Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510/2016*. Recuperado de <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html>
- Chisango, T., Mayekiso, T. & Thomae, M. (2015). The social nature of benevolent sexism and the antisocial nature of hostile sexism: Is benevolent sexism more likely to manifest in public contexts and hostile sexism in private contexts? *International Journal of Psychology*, 50(5), 363-371.
- Doise, W. (2002). Da Psicologia Social à Psicologia Societal. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18(1), 027-035.
- Ellemers, N. (2017). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(19), 1-24.
- Expósito, F., Moya, M. C. & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 2(13), 159-169.
- Fedi, A. & Rollero, C. (2016). If Stigmatized, Self-Esteem Is not Enough: Effects of Sexism, Self-Esteem and Social Identity on Leadership Aspiration. *Europe's Journal of Psychology*, 12(4), 533-549.
- Ferreira, M. C. (2004). Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(21), 119-126.

- Fischer, Becker, Kito & Nayir (2016). Collective action against sexism in Germany, Turkey and Japan: The influence of self-construal and face concerns. *Group Processes and Intergroup Relations*, 20(3), 409-423.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal and Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.
- Formiga, N. S., Golveia, V. V. & Santos, M. N. (2002). Inventário de sexismo ambivalente: Sua adaptação e relação com o gênero. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 103-111.
- Garcia-Retamero, R. & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against Women in Male-congenial Environments: Perceptions of Gender Role Congruity in Leadership. *Sex Roles*, 55, 51-61.
- Garcia-Retamero, R. & López-Zafra, E. (2009). Causal Attributions about Feminine and Leadership Roles: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40, 492-509.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Glick & cols. (2000). Beyond Prejudice as Simple Antipathy: Hostile and Benevolent Sexism Across Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 763-775.
- Goldberg, P. (1968). Are women prejudiced against women? *Transaction*, 5, 28-30.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6. ed. Trad. Sant'Anna, A. S. Porto Alegre: Bookman.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York: Guilford Press.

- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. 2 Ed. New York: Guilford Press.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2017). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Koch, S., Komigorski, S. & Sieverding, M. (2014). Sexist Behavior Undermines Women's Performance in a Job Application Situation. *Sex Roles*, 70, 79-87.
- Lee, T. L., Fiske, S. T. & Glick, P. (2010). Ambivalent Sexism in Close Relationships: (Hostile) Power and (Benevolent) Romance Shape Relationships Ideals. *Sex Roles*, 62, 583-601.
- Lerner, M. J. (1980). *The Belief in a Just World: A fundamental Delusion*. New York: Plenum.
- Lorenzi-Cioldi, F., & Kulich, C. (2015). Sexism. Em J. D. Wright (Orgs). *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2. Ed., pp. 693-699). Oxford: Elsevier.
- Marques, J. M., Páez, D. & Pinto, I. R. (2013). Estereótipos. In Vala, J. & Monteiro, M. B. (Orgs). *Psicologia Social* (pp. 492-568). 7 Ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Monteiro, M. B. (2013). Relações Intergrupais. Em Vala, J. & Monteiro, M.B. *Psicologia Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Nobre, M. (2016). Igualdade para todas: estratégias para políticas públicas e ações do movimento. *Estudos Feministas*, 24(2), 645-652.
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1973). A short version of the Attitudes toward Women Scale (AWS). *Bulletin of the Psychonomic Society*, 2(4), 219-220.

- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Em Austin, W.G. & Worchel, S. (Orgs). *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. (1982). *Grupos humanos e categorias sociais: Estudos em psicologia social*. Trad. Amâncio, L. Lisboa: Livros Horizonte.
- Techio, E. M. (2011). Estereótipos sociais como preditores das relações intergrupais. In Techio, E. M. & Lima, M. E. O. (Orgs.). *Cultura e produção das diferenças: estereótipos e preconceito no Brasil, Espanha e Portugal* (pp. 21-75). Brasília: Technopolitik.
- Viana, H. A. (2016). *Sexismo na docência universitária: Evidências da persistência dos estereótipos de gênero* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Paraíba.
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report*. Disponível em <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf>

Anexos

a) Instrumento utilizado nos Estudos 1 e 2 do Artigo 1.



Caro participante,

Esta pesquisa tem o propósito de investigar a opinião de pessoas como você sobre a sociedade brasileira. Para tanto, gostaríamos de contar com a sua colaboração respondendo este questionário.

Por favor, leia atentamente as instruções deste caderno e responda escrevendo ou marcando a opção que mais se aproxima do que você pensa, sente ou faz. Responda todas as questões, não deixando nenhuma em branco.

Você pode responder com a máxima sinceridade e liberdade, pois é garantido o anonimato e confidencialidade de todas as suas respostas. Não é necessário informar seu nome.

Obrigado pela sua participação!

Termo de Consentimento

Ao responder esta pesquisa estou concordando em participar voluntariamente do estudo acima mencionado, sob a coordenação da Profa. Dra. Ana Raquel Rosas Torres, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, estando ciente de que os dados fornecidos poderão ser utilizados para fins científicos e acadêmicos. Marque a opção abaixo caso deseje participar da pesquisa.

☐

Concordo em participar do estudo.

Leia as afirmações abaixo e indique o grau de concordância com cada uma delas utilizando as informações a seguir:

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	
Todo homem deve ter uma mulher a quem amar.	1	2	3	4	5
O Homem está incompleto sem uma mulher.	1	2	3	4	5
As mulheres devem ser queridas e protegidas por homens.	1	2	3	4	5
Ninguém é feliz sem ter um(a) companheiro(a).	1	2	3	4	5
As mulheres são mais refinadas e têm melhor bom gosto.	1	2	3	4	5
Uma boa mulher deve ser posta no pedestal por seu homem.	1	2	3	4	5
O homem não se sente completo sem o amor de uma mulher.	1	2	3	4	5
As mulheres têm a pureza que poucos homens possuem.	1	2	3	4	5
As mulheres têm maior sensibilidade moral.	1	2	3	4	5
Os homens devem prover segurança econômica às mulheres.	1	2	3	4	5
Em catástrofes, as mulheres devem ser resgatadas primeiro.	1	2	3	4	5
Existem trabalhos e profissões que são mais adequadas para mulheres do que para homens.	1	2	3	4	5
A liderança afetiva/emocional de uma sociedade deve estar largamente nas mãos das mulheres.	1	2	3	4	5
Acredito que é justo a mulher possuir mais tempo de licença maternidade do que os homens.	1	2	3	4	5
Não aceitar que as mulheres paguem a conta é um ato de gentileza do homem.	1	2	3	4	5
É importante para o bom desenvolvimento dos filhos que a mãe não trabalhe fora de casa.	1	2	3	4	5
A mulher procura controlar o homem comprometido com ela.	1	2	3	4	5
As mulheres procuram poder controlando aos homens.	1	2	3	4	5
As mulheres atraem sexualmente e depois rejeitam aos homens	1	2	3	4	5
As mulheres exageram problemas no trabalho	1	2	3	4	5
As mulheres não dão valor a tudo o que os homens fazem por elas.	1	2	3	4	5
As mulheres interpretam ações inocentes como sendo sexistas.	1	2	3	4	5
As feministas procuram que as mulheres tenham mais poder.	1	2	3	4	5
As mulheres se ofendem muito facilmente.	1	2	3	4	5
As feministas fazem demandas irracionais aos homens.	1	2	3	4	5
As mulheres alegam discriminação quando são reprovadas em qualquer situação.	1	2	3	4	5
Em nome da igualdade, as mulheres procuram privilégios.	1	2	3	4	5
As mulheres que desejam ter filhos não devem se candidatar a cargos de destaque em uma empresa.	1	2	3	4	5
As empresas estão erradas em admitir mulheres em cargos de chefia/direção, pois uma grande parcela vai deixar seus empregos pouco tempo depois para criar seus filhos.	1	2	3	4	5
As mulheres devem se preocupar menos com sua profissão e mais em se tornar boas mães e esposas.	1	2	3	4	5

A mulher desempenhará melhor o seu trabalho na área de secretariado do que na presidência de uma empresa.	1	2	3	4	5
As mulheres não devem se meter naquilo que é da alçada dos homens.	1	2	3	4	5
Se as feministas não fossem tão agressivas na luta pela igualdade de gênero, as mulheres poderiam contar com a ajuda dos homens.	1	2	3	4	5
Mesmo se a seleção para um emprego for justa, as mulheres alegam que foram discriminadas se um homem for escolhido no seu lugar.	1	2	3	4	5
Se uma mulher tem a mesma habilidade que um homem em uma empresa, mesmo assim ela deve receber um salário menor do que eles porque eles têm mais responsabilidades do que elas.	1	2	3	4	5
Mulheres que trabalham fora de casa perdem a sua natureza/essência materna e cuidadora.	1	2	3	4	5
Homens que fazem o trabalho doméstico tendem a ser mais femininos e sensíveis.	1	2	3	4	5
Homens que fazem atividades domésticas perdem a sua natureza/essência de liderança e dominação.	1	2	3	4	5
Um homem não deve se dedicar integralmente ao trabalho, caso tenha filhos.	1	2	3	4	5
O homem deve ter responsabilidades afetiva e emocional no cuidado com os filhos.	1	2	3	4	5
O homem deve ser o responsável pela manutenção financeira da casa e dos filhos.	1	2	3	4	5
Homens não são aptos para trabalhar com crianças.	1	2	3	4	5
As mulheres preferem seguir carreiras tipicamente femininas para não serem discriminadas em carreiras tipicamente masculinas.	1	2	3	4	5
As mulheres precisam se preocupar mais com seus papéis de cuidar das crianças e da casa ao invés de desejar carreiras profissionais ou de negócios.	1	2	3	4	5
Não vejo problemas do homem ser responsável pelas atividades domésticas e a mulher trabalhar fora de casa.	1	2	3	4	5
Cuidar das crianças é mais um trabalho da mãe do que do pai.	1	2	3	4	5
Nossa sociedade ensina as mulheres a preferirem cuidar da casa a trabalhar fora de casa.	1	2	3	4	5
A autoridade parental e responsabilidade pela disciplina da criança deve ser dividida entre marido e a esposa.	1	2	3	4	5
As despesas familiares devem ser de responsabilidade tanto do homem quanto da mulher.	1	2	3	4	5
O homem que pede demissão do seu emprego para cuidar dos filhos pequenos é um bom pai.	1	2	3	4	5
Diante das condições modernas de economia, na qual as mulheres estão ativas fora de casa, os homens devem dividir as tarefas domésticas com elas.	1	2	3	4	5
Homens que requerem licença paternidade são vistos como frágeis.	1	2	3	4	5
A mulher nasceu para cuidar dos outros.	1	2	3	4	5
A mulher possui naturalmente uma aptidão para atividades de cuidado com os outros.	1	2	3	4	5

O homem nasceu para trabalhar e sustentar a família.	1	2	3	4	5
O homem tem uma aptidão maior para a liderança e força.	1	2	3	4	5
O raciocínio de homens e mulheres é diferente.	1	2	3	4	5
Homens são mais indicados para funções de liderança do que mulheres.	1	2	3	4	5
Homens transmitem maior segurança no trabalho, pois são mais capacitados.	1	2	3	4	5

Dados sócio-demográficos

Idade: _____ anos.

Sexo: () Masculino () Feminino

Muito obrigado pela sua colaboração!

b) Instrumento utilizado no estudo do Artigo 2.



Caro participante,

Esta pesquisa tem o propósito de investigar a opinião de pessoas como você sobre a sociedade brasileira. Para tanto, gostaríamos de contar com a sua colaboração respondendo este questionário.

Por favor, leia atentamente as instruções deste caderno e responda escrevendo ou marcando a opção que mais se aproxima do que você pensa, sente ou faz. Responda todas as questões, não deixando nenhuma em branco.

Você pode responder com a máxima sinceridade e liberdade, pois é garantido o anonimato e confidencialidade de todas as suas respostas. Não é necessário informar seu nome.

Obrigado pela sua participação!

Termo de Consentimento

Ao responder esta pesquisa estou concordando em participar voluntariamente do estudo acima mencionado, sob a coordenação da Profa. Dra. Ana Raquel Rosas Torres, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, estando ciente de que os dados fornecidos poderão ser utilizados para fins científicos e acadêmicos. Marque a opção abaixo caso deseje participar da pesquisa.

☐

Concordo em participar do estudo.

Leia por completo a história abaixo para responder as perguntas a seguir:**I – Condição homem avaliador e homem avaliado.**

João é técnico em contabilidade, mas encontra-se desempregado e por isso está buscando uma vaga de emprego. Ele conseguiu agendar uma entrevista de emprego para uma vaga na área de contabilidade de uma empresa. Na ocasião de entrevista ele foi avaliado por Paulo, que procurou verificar suas competências e outras informações como estado civil e planos para o futuro pessoal. João informou que é casado e pretende no futuro ter filhos com sua esposa. Ao final da entrevista Paulo chegou à decisão de que ele não é adequado para a vaga, pois como João possui planos de ter filhos, isso poderia atrapalhar sua dedicação à empresa.

II – Condição homem avaliador e mulher avaliada.

Maria é técnica em contabilidade, mas encontra-se desempregada e por isso está buscando uma vaga de emprego. Ela conseguiu agendar uma entrevista de emprego para uma vaga na área de contabilidade de uma empresa. Na ocasião de entrevista ela foi avaliado por Paulo, que procurou verificar suas competências e outras informações como estado civil e planos para o futuro pessoal. Maria informou que é casada e pretende no futuro ter filhos com seu marido. Ao final da entrevista Paulo chegou à decisão de que ela não é adequada para a vaga, pois como Maria possui planos de ter filhos, isso poderia atrapalhar sua dedicação à empresa.

III – Condição mulher avaliadora e homem avaliado.

João é técnico em contabilidade, mas encontra-se desempregado e por isso está buscando uma vaga de emprego. Ele conseguiu agendar uma entrevista de emprego para uma vaga na área de contabilidade de uma empresa. Na ocasião de entrevista ele foi avaliado por Joana, que procurou verificar suas competências e outras informações como estado civil e planos para o futuro pessoal. João informou que é casado e pretende no futuro ter filhos com sua esposa. Ao final da entrevista Joana chegou à decisão de que ele não é adequado para a vaga, pois como João possui planos de ter filhos, isso poderia atrapalhar sua dedicação à empresa.

IV – Condição mulher avaliadora e mulher avaliada

Maria é técnica em contabilidade, mas encontra-se desempregada e por isso está buscando uma vaga de emprego. Ela conseguiu agendar uma entrevista de emprego para uma vaga na área de contabilidade de uma empresa. Na ocasião de entrevista ela foi avaliada por Joana, que procurou verificar suas competências e outras informações como estado civil e planos para o futuro pessoal. Maria informou que é casada e pretende no futuro ter filhos com seu marido. Ao final da entrevista Joana chegou à decisão de que ela não é adequada para a vaga, pois como Maria possui planos de ter filhos, isso poderia atrapalhar sua dedicação à empresa.

Em que medida você acredita que a decisão foi justa? Marque um dos números abaixo.

Injusta 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Justa

Qual a justificativa para seu posicionamento?

Leia as afirmações abaixo e indique o grau de concordância com cada uma delas utilizando as informações a seguir:

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	
Todo homem deve ter uma mulher a quem amar.	1	2	3	4	5
O Homem está incompleto sem uma mulher.	1	2	3	4	5
As mulheres devem ser queridas e protegidas por homens.	1	2	3	4	5
Ninguém é feliz sem ter um(a) companheiro(a).	1	2	3	4	5
As mulheres são mais refinadas e têm melhor bom gosto.	1	2	3	4	5
Uma boa mulher deve ser posta no pedestal por seu homem.	1	2	3	4	5
O homem não se sente completo sem o amor de uma mulher.	1	2	3	4	5
As mulheres têm a pureza que poucos homens possuem.	1	2	3	4	5
As mulheres têm maior sensibilidade moral.	1	2	3	4	5
Os homens devem prover segurança econômica às mulheres.	1	2	3	4	5
Em catástrofes, as mulheres devem ser resgatadas primeiro.	1	2	3	4	5
A mulher procura controlar o homem comprometido com ela.	1	2	3	4	5
As mulheres procuram poder controlando aos homens.	1	2	3	4	5
As mulheres atraem sexualmente e depois rejeitam aos homens	1	2	3	4	5
As mulheres exageram problemas no trabalho	1	2	3	4	5
As mulheres não dão valor a tudo o que os homens fazem por elas.	1	2	3	4	5
As mulheres interpretam ações inocentes como sendo sexistas.	1	2	3	4	5
As feministas procuram que as mulheres tenham mais poder.	1	2	3	4	5
As mulheres se ofendem muito facilmente.	1	2	3	4	5
As feministas fazem demandas irracionais aos homens.	1	2	3	4	5
As mulheres alegam discriminação quando são reprovadas em qualquer situação.	1	2	3	4	5
Em nome da igualdade, as mulheres procuram privilégios.	1	2	3	4	5
As mulheres que desejam ter filhos não devem se candidatar a cargos de destaque em uma empresa.	1	2	3	4	5
As empresas estão erradas em admitir mulheres em cargos de chefia/direção, pois uma grande parcela vai deixar seus empregos pouco tempo depois para criar seus filhos.	1	2	3	4	5
As mulheres devem se preocupar menos com sua profissão e mais em se tornar boas mães e esposas.	1	2	3	4	5
A mulher desempenhará melhor o seu trabalho na área de secretariado do que na presidência de uma empresa.	1	2	3	4	5
As mulheres não devem se meter naquilo que é da alçada dos homens.	1	2	3	4	5
Se as feministas não fossem tão agressivas na luta pela igualdade de gênero, as mulheres poderiam contar com a ajuda dos homens.	1	2	3	4	5
Se uma mulher tem a mesma habilidade que um homem em uma empresa, mesmo assim ela deve receber um salário menor do que eles porque eles têm mais responsabilidades do que elas.	1	2	3	4	5

Mulheres que trabalham fora de casa perdem a sua natureza/essência materna e cuidadora.	1	2	3	4	5
Homens que fazem atividades domésticas perdem a sua natureza/essência de liderança e dominação.	1	2	3	4	5
As mulheres precisam se preocupar mais com seus papéis de cuidar das crianças e da casa ao invés de desejar carreiras profissionais ou de negócios.	1	2	3	4	5
Existem trabalhos e profissões que são mais adequadas para mulheres do que para homens.	1	2	3	4	5
Não aceitar que as mulheres paguem a conta é um ato de gentileza do homem.	1	2	3	4	5
A mulher nasceu para cuidar dos outros.	1	2	3	4	5
A mulher possui naturalmente uma aptidão para atividades de cuidado com os outros.	1	2	3	4	5
O homem nasceu para trabalhar e sustentar a família.	1	2	3	4	5
O homem tem uma aptidão maior para a liderança e força.	1	2	3	4	5

Dados sócio-demográficos

Idade: _____ anos.

Sexo: () Masculino () Feminino

Muito obrigado pela sua colaboração!