

# NENHUM PRECONCEITO SURGE NO VAZIO SOCIAL! UM ESTUDO SOBRE A INFLUÊNCIA DO SEXISMO AMBIVALENTE E TEORIAS IMPLÍCITAS DA PERSONALIDADE EM TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS NA CIDADE DE NATAL-RN

## Psicologia organizacional e do trabalho



•Caroline de Moura Guilherme<sup>1</sup>; Nilton Soares Formiga (Orientador)<sup>2</sup>; Leonardo Bruno da Costa Mafra<sup>1</sup>; Clédissa Ramone F. O. Gurgel<sup>3</sup> Veluzia Maria Maia C. L. Soffiatti<sup>3</sup>

Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima

•1. Psicologia; carolimguilherme@hotmail.com; 2. Doutor em Psicologia Social; nsformiga@yahoo.com; 1. Psicologia; leonardobruno.rn@gmail.com; 3. Mestrado em psicologia, cledissaramone@gmail.com, velmaiasoff@gmail.com

## Introdução

Apesar das mulheres serem a maior parte da população global e dos dados estatísticos usados para medir percentual de vagas de trabalho ocupadas por elas apontarem uma certa igualdade, quando são analisados os cargos maiores como de chefia e liderança por exemplo, o cenário ainda se caracteriza desigual (IBGE, 2021). Referente a isto, os dados apresentados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua-PNAD (IBGE 2020), mostram que os homens tiveram rendimento médio mensal 28,7% maior do que das mulheres no ano de 2019.

Dessa forma, mesmo após os progressos verificados na maior parte dos países desenvolvidos no acesso das mulheres ao mundo do trabalho, continua a verificar-se discriminação em certas áreas, especialmente na política, no acesso a cargos de poder e na tomada de decisão em geral (SANTOS; AMÂNCIO, 2014), refletindo assim, nos conceitos criados historicamente sobre homens e mulheres ao levar em conta a diferenciação biológica entre ambos os sexos. (HARARI, 2011).

Tendo em vista isto, na psicologia em seu primeiro período da história, a enunciação de hipóteses, escolha das técnicas de medidas e a definição dos conceitos, escondiam mal os preconceitos dos investigadores, pois estas diferenças biológicas eram para eles, as que melhor podiam explicar a evidente inferioridade psicológica e social das mulheres (AMÂNCIO, 1994, p. 17).

Ao progredir com os estudos neste contexto, Amâncio (1994) explica que procurou-se buscar os fundamentos biológicos de uma “psicologia feminina”, e para isto foram levados em conta diversas técnicas de medida, como o tamanho do cérebro, os hormônios, ou os instintos, sem que nenhuma dessas variáveis se revelassem particularmente explicativa, nem se encontrassem a forma mais adequada de as medir.

Neste sentido, a perspectiva biológica foi ao longo do século XX dando lugar à uma perspectiva social, no qual um número cada vez maior de investigadores ao observarem as diferenças médias entre indivíduos de sexos diferentes, passaram a atribuir uma base mais voltada a fatores sociais do que a fatos biológicos, sendo utilizadas na identificação das diferenças dos estereótipos associados aos sexos e na deseabilidade dos papéis atribuídos a estes. Porém, cabe ressaltar que mesmo com esta evolução, ainda hoje as mulheres têm dificuldade de acesso à lugares de poder e maior prestígio no ambiente de trabalho e sociedade em geral. (AMÂNCIO, 1994).

Sobre o conceito de estereótipo, foram atribuídos aos homens as atividades produtivas e de elevado valor social agregado, no qual se manifestam e atuam na esfera pública. Ao ocuparem posições ativas na sociedade por meio da realização de estudos, atividades remuneradas e envolvimento na política, estão participando da realização de aspectos relevantes para o funcionamento de determinado ordenamento social. Em contrapartida, à mulher são atribuídas funções relacionadas aos cuidados com a família e afazeres domésticos, restringindo seu papel a esfera privada associado ao ambiente familiar (RESENDE, 2017; SCHWETHER; PAGLIARI, 2017).

Com isto, os estereótipos femininos e a concepção sobre o modo de ser feminino foram os principais pilares incentivadores para que Amâncio (1994) formulasse as teorias implícitas sobre a situação da mulher no seu contexto de trabalho. Tais teorias tentam analisar de que modo são estruturadas as explicações para a discriminação da mulher no ambiente laboral.

Neste viés, vale ressaltar que as conceptualizações de estereótipos não ocorrem no vazio social, mas sim, em meio a influência de fenômenos sociais e culturais, como é o caso do sexismo, compreendido como uma estrutura bidimensional, expressado por um conjunto de estereótipos quanto à avaliação cognitiva, afetiva e atitudinal sobre o papel apropriado que cada indivíduo deve ocupar ou executar na sociedade segundo o seu gênero (FORMIGA, GOUVEIA E SANTOS, 2002).

Assim, o sexismo, de acordo com Cortez et al. (2019), trata-se de uma ação preconceituosa que gera discriminação baseada nas diferenças de sexo, sendo resultado de ideias milenares estereotipadas de uma construção do feminino e o masculino em nossa sociedade, sustentando assim, o conceito falacioso de uma supremacia biológica masculina.

### Objetivos

Pretende-se avaliar a relação entre o sexismo ambivalente e as teorias implícitas da personalidade no mundo do trabalho em trabalhadores em trabalhadores homens e mulheres na cidade Natal-RN.

Apoio Financeiro: O trabalho teve a concessão de Bolsa pelo Programa Anima de Iniciação Científica -PROCIÊNCIA, do Ecossistema Anima – Anima Educação (PROCIÊNCIA), instituição, a qual, agradecemos.

## Metodologia

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, do tipo descritivo, exploratório e correlacional, envolvendo profissionais de empresas públicas e privadas na cidade de Natal-RN. Será desenvolvida com trabalhadores de empresas públicas e privadas na cidade de Natal-RN, com a administração de forma individual aos participantes, por meio eletrônico através do *Google forms* e enviado através das redes sociais e/ou e-mails dos participantes. Em relação aos critérios éticos, será apresentada informação acerca do objetivo da pesquisa, bem como, instruções para entendimento das questões, como forma de incentivar e buscar respostas com clareza., de acordo com a disponibilidade dos respondentes. Serão adotadas todas as orientações previstas nas Resoluções 466/2012 e 510/2016 para pesquisa com seres humanos aprovado pelo CAAE: 51286115.6.0000.5344. Com isso, será solicitada a participação voluntária, com assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para os trabalhadores que se mostraram interessados. A amostra será avaliada através do software G Power 3.1, destinado ao cálculo sobre o poder estatístico relacionando o ‘n’ necessário para a pesquisa e tipo de estatística a ser realizada (FAUL, ERDFELDER, LANG, BUCHNER, 2007). Uma amostra mínima 150 trabalhadores brasileiros, será suficiente para pesquisas, pois seus indicadores estatísticos ( $t \geq 1,98$ ,  $\pi \geq 0,98$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ) garantiram a qualidade da amostra. Estes responderão o inventário de Sexismo Ambivalente, a escala das teorias implícitas da personalidade sobre a mulher no mundo do trabalho e um questionário sociodemográfica. Quanto a análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico SPSSWIN versão 25.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão, mediana), correlação de Pearson, teste de *t* de *Student*, alfa de Cronbach e Análise de Variância (ANOVA) (DANCEY, REIDY, 2019)

## Resultados

Na revisão sistemática sobre o tema selecionaram os artigos que contemplassem as palavras sexismo e teorias implícitas da personalidade sobre a mulher no mundo do trabalho compreendidos entre os anos de 2017 a 2022. Para encontrar o máximo possível de artigos sobre o tema em questão, utilizou-se para buscas na base [www.periodicos.capes.gov.br](http://www.periodicos.capes.gov.br), palavras-chave: *sexismo, julgamento social, personalidade, trabalho e teorias implícitas da personalidade, mulheres, sexismo* e outras diferentes combinações, considerando os operadores Booleanos “AND” e “OR” e a limitação temporal para os artigos antes de 2017, tendo observado apenas sete artigos, destes somente dois contemplaram o mundo do trabalho; quanto ao construto das teorias implícitas da personalidade sobre a mulher no mundo do trabalho, existe nenhum artigo foi encontrado; por fim, ao associar ambos os construtos, não foram encontrados artigos sobre o tema.

Avaliou-se a consistência interna das escalas através do cálculo do alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e de correlação intraclassa (ICC), tendo observado alfas ( $\alpha$ ) e ICC acima de 0,70 (variou de 0,71 a 0,89). Efetuou-se uma correlação de Pearson, tendo observadas relações positivas e significativas entre as variáveis, com exceção entre o sexismo hostil e a TIP psicológica positiva (ver tabela).

Tabela 1: Análise de correlação de Pearson ( $r$ ) o sexismo ambivalente e a teoria implícita da personalidade em militares e civis (amostra total).

VI	TIP	TIP Individualista	TIP Tradicional	TIP Psicológica negativa	TIP Psicológica positiva
Sexismo Ambivalente*	0,73*	0,76*	0,65*	0,63*	0,50*
Sexismo Benévolo	0,75*	0,70*	0,58*	0,58*	0,53*
Sexismo Hostil	0,72*	0,57*	0,52*	0,68*	0,10

Fonte: Elaborado pelos autores (2023); Nota: \* p-valor < 0,01. † pontuação total do sexismo, TIP = Teoria Implícita da Personalidade.

## Conclusões

A partir destas observações, tanto é possível destacar a baixa produção do tema na área, quanto a importância do estudo para a ciência humana e social com vistas as explicações ao espaço da mulher no mundo do trabalho. Bem como, o preconceito no mundo do trabalho não ocorre no vazio social, ainda está associado na cultura da discriminação, influenciando o espaço laboral

## Bibliografia

- AMÂNCIO, Lígia. *Masculino e Feminino: A construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento, 1994.
- CORTEZ, Pedro Afonso; ZERBINI, Thais.; VEIGA, Helaila. M. S. Práticas. Work context and Burnout: confirmation of moderators from meta-analysis evidence. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. Brasil, v. 19, n. 4, p. 755-761, 2019.
- DANCEY, C. P.; REIDY, J. *Estatística sem matemática para psicologia*. 3. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2006.
- FAUL, F., ERDFELDER, E., LANG, A. G., & BUCHNER, A. G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, n.39, p.175-191, May 2007. DOI: 10.3758/bf03193146.
- FORMIGA, N. S.; GOUVEIA, V. V.; SANTOS, M. N. dos. Inventário de sexismo ambivalente: sua adaptação e relação com o gênero. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 7, n. 1, p. 103-111, 2002.
- GLICK, P.; FISKE, S. T. The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 70, p. 491-521, 1996.
- HARARI, Y. N. *Sapiens – Uma Breve História da Humanidade*. 29a Edição. Editora Harper, 2011.
- RESENDE, S. Uma Questão de Gênero: Mulheres, Forças Armadas e Operações de Paz. *Cadernos de Relações Internacionais*, v.11, n.2, 2017.
- SANTOS, Maria Helena Santos; AMÂNCIO, Lígia. Percepção de justiça, discriminação e sexismo. *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*. Lisboa, v. 28 (1), p. 67-81, 2014.
- SCHWETHER, Natália Diniz; CONTI PAGLIARI, Graciela de. Políticas de gênero para a Defesa: os casos de Argentina e Brasil. *Rev. Sociol. Polit.*, Curitiba, v. 26, n. 65, p. 1-14, 2018.