

O PAPEL DO CONTEÚDO DOS ESTEREÓTIPOS NA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

*Andreza Conrado Conceição
Ana Karolyne Florencio Amorim
Cícero Roberto Pereira*

1. INTRODUÇÃO

Surgido no final do século XIX, o movimento feminista estabeleceu-se como uma luta não apenas pelo espaço das mulheres na vida pública, como também por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres. No Brasil, esse movimento foi fundamental para conquistas como a do direito ao voto, em 1932, e a garantia de diversos direitos para as mulheres na Constituição de 1988 (Pinto, 2010), como a igualdade nas relações de gênero. No entanto, mesmo após mais de um século de luta, as mulheres ainda enfrentam barreiras no caminho em direção à igualdade efetiva nessas relações. Exemplo disso é o fato de que, mundialmente, elas ainda recebem 32% a menos do que os homens para exercerem a mesma função, estando o Brasil próximo dessa média mundial (Fórum Econômico Mundial, 2018). Mas o que explica esse tipo de situação ainda ser aceita? Quais mecanismos psicossociais poderiam estar por trás disso?

Este capítulo pretende contribuir para responder a essas questões no contexto dos estudos sobre o modelo da justificação discriminada (Pereira, Vala, & Costa-Lopes, 2010) e da literatura sobre o conteúdo dos estereótipos de gênero (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002) e o sexismo ambivalente (Glick & Fiske,

1996). A nossa proposta é a de que as pessoas valorizam socialmente mais os homens, especialmente no contexto do trabalho, e justificam isto recorrendo a estereótipos de gênero mais positivos para os homens, como a percepção de que eles são mais competentes do que as mulheres. Analisamos essa possibilidade com base no modelo da discriminação justificada.

1.1 O modelo da discriminação justificada

O modelo da discriminação justificada foi elaborado para compreender a relação entre o preconceito e a discriminação contra grupos minoritários (Pereira et al., 2010). O modelo propõe que a discriminação é decorrente do preconceito institucionalizado e integrado no sistema de valores adotado pelas pessoas. De fato, como já havia sido postulado por Crandall e Eshleman (2003) em seu modelo da justificação-supressão do preconceito, embora tenham internalizado valores e normas antipreconceito aceitas socialmente, os indivíduos também internalizam o preconceito institucionalizado, mas ativamente tentam suprimir ou esconder esse preconceito nas interações com pessoas de grupos minoritários, pois expressá-lo seria incoerente com os valores e normas antipreconceito. O modelo da discriminação justificada vai além e propõe que essa supressão leva as pessoas a elaborar justificações aparentemente não preconceituosas para o seu comportamento discriminatório, o que, para elas e para a sociedade, passa a ser visto como justo, legítimo e necessário. Essas justificações são, normalmente, ideologias culturalmente aceitas como válidas e justas. De acordo com a Teoria da Justificação do Sistema de Jost e Banaji (1994), a adoção dessas ideologias ocorre porque as pessoas são motivadas para procurar e elaborar justificativas que legitimam o modo como a sociedade funciona, mesmo em suas desigualdades.

Em síntese, as pesquisas com base no Modelo da Discriminação Justificada têm mostrado que as pessoas mais preconceituosas tentam dissimular o seu preconceito utilizando justificações que aparentemente legitimam os seus atos discriminatórios perante si e a sociedade, fazendo com que sejam percebidos como justos, legítimos e necessários (e.g., Pereira, Álvaro, & Vala, 2018; Pereira, Vala, & Leyens, 2009). Com isso, evitam sofrer retaliação em uma sociedade onde se prega a igualdade e normas antipreconceito (Pereira & Vala, 2010). As justificativas elaboradas podem ser constituídas, por exemplo, pela percepção do endogrupo de que o exogrupo representa uma ameaça realista – ao poder econômico e político, ao bem-estar material e físico – ou simbólica – aos valores e à moral do endogrupo (Pereira et al., 2010). O modelo da discriminação justificada, porém, ainda não analisou o papel dos estereótipos com justificações

para a discriminação, especialmente a desvalorização das mulheres no contexto laboral. O presente estudo se propõe a superar essa lacuna.

1.2 Sexismo ambivalente e o modelo do conteúdo estereotípico

Glick e Fiske (1996) argumentam que o sexismo expressa-se na sociedade de forma ambivalente: partindo do pressuposto de que, como homens e mulheres são intimamente interdependentes, o preconceito contra estas últimas não assume uma forma apenas claramente negativa. Assim, o sexismo seria composto por um lado hostil e um aparentemente benevolente. O lado hostil do sexismo seria aquele relacionado a uma visão abertamente negativa da mulher, como, por exemplo, a visão de que a mulher é menos capaz do que os homens em exercer funções de poder e de que usa o sexo para dominá-los. Já o lado “benevolente” corresponde à visão da mulher como um ser frágil que deve ser protegido, que complementa o homem, tanto afetivamente, quanto em seus papéis sociais. Embora o sexismo benevolente aparente ser mais positivo, ele reforça uma visão tradicional da mulher tanto quanto o sexismo hostil e contribui para a manutenção da desigualdade nas relações de gênero (Glick & Fiske, 1996). Essa visão do sexismo se relaciona conceitualmente com o modelo do conteúdo estereotípico, que descreve a percepção que temos dos grupos sociais com base em duas dimensões principais.

De fato, ainda considerando que o preconceito nem sempre se expressa por atitudes claramente negativas, Fiske et al. (2002) elaboraram o Modelo do Conteúdo Estereotípico defendendo que os estereótipos em relação ao exogrupo variam de acordo com os traços de competência (confiança, inteligência, independência etc.) e de sociabilidade (tolerância, sinceridade, cordialidade etc.) atribuídos a ele. Enquanto alguns grupos são vistos como mais competentes, porém com menos traços de sociabilidade, portanto menos calorosos (por exemplo, asiáticos), outros são considerados menos competentes e mais sociáveis (por exemplo, pessoas idosas). As pesquisas desenvolvidas no âmbito desse modelo têm mostrado que as pessoas percebem os homens como mais competentes e menos sociáveis do que as mulheres, enquanto veem estas como mais sociáveis, por serem mais afetuosas, porém menos competentes do que os homens (Fiske, 2017). Seria essa representação diferencial de homens e mulheres usada pelas pessoas para justificar a maior valorização que dão aos homens quando são solicitadas a emitir opiniões sobre a maior ocupação deles em profissões mais rentáveis? A pesquisa que apresentamos a seguir foi orientada para responder a essa questão.

1.3 Objetivos e hipóteses

Considerando que o sexismo, os estereótipos e a discriminação justificada participam do mecanismo subjacente à discriminação de gênero e que é fundamental entender esse mecanismo para a construção de estratégias de combate ao sexismo, o estudo relatado a seguir tem como objetivo geral avaliar se a mera elaboração de justificações facilita a discriminação de gênero. Dessa forma, diferencia-se de outros estudos sobre a questão do sexismo ao relacioná-la à discriminação justificada. Como objetivos específicos, visa analisar se o sexismo medeia a discriminação de gênero, além de compreender se as justificações para a discriminação têm relação com os traços de competência e de sociabilidade atribuídos a cada gênero e a discriminação sofrida pelas mulheres.

Como explicado anteriormente, as pessoas são motivadas para justificar seus atos discriminatórios de modo que esses sejam percebidos como legítimos e necessários. No caso do sexismo, o conteúdo dessas justificativas pode ter relação com os estereótipos comumente associados às mulheres, que são vistas como menos competentes e mais sociáveis. Desse modo, e a partir dos objetivos colocados, espera-se que as justificativas tenham um efeito sobre a discriminação de gênero, ocasionando menor valorização salarial das mulheres do que dos homens (Hipótese 1), que se atribuem mais traços de competência a um homem e mais traços de sociabilidade a uma mulher (Hipótese 2); e que o sexismo é uma variável mediadora nesse processo de atribuição do salário (Hipótese 3).

2. MÉTODO

2.1 Participantes e desenho experimental

Foram coletados dados de 305 estudantes de graduação, entre 18 e 57 anos ($M = 22,5$, $DP = 5,99$), sendo 129 homens e 172 mulheres. A maioria afirmou ter ensino superior incompleto (87,5%) e não seguir uma religião (37,7%). Os participantes foram alocados aleatoriamente em uma de quatro condições num desenho fatorial do tipo 2 (gênero do candidato: feminino vs. masculino) x 2 (condição de justificação: justificação vs. não justificação) com os fatores variando entre sujeitos.

2.2 Instrumentos

Para a coleta dos dados utilizados na análise, foram elaborados questionários a serem respondidos pelos participantes. Esses questionários iniciavam

por um currículo fictício de uma pessoa que estava concorrendo a uma vaga de assistente administrativo(a), cargo escolhido para o estudo por ter sido considerado “neutro” em pesquisas anteriores (Glick, Zion, & Nelson, 1988), isto é, não é visto socialmente nem como uma profissão feminina, nem masculina. Para manipular o gênero, metade dos participantes recebeu o currículo com o nome de uma mulher, e a outra metade recebeu o currículo com o nome de um homem, sendo esta a única diferença de um currículo para o outro. Na condição em que os participantes poderiam elaborar justificações para a contratação do(a) candidato(a), eles escreveram respostas para as seguintes questões: “Quais as qualidades positivas que essa pessoa tem que justifica ser contratada?” e “Quais as qualidades negativas que essa pessoa tem que justifica não ser contratada?”.

Em todos os questionários foram colocadas quatro perguntas acerca da atitude do participante em relação à contratação do candidato fictício que variavam em uma escala de 1 (discordo muito) a 6 (concordo muito). A seguir, era solicitada uma estimativa salarial que a pessoa do currículo deveria receber, caso fosse contratada, sendo esta a principal variável dependente. Além disso, para verificar se a manipulação do gênero foi efetiva, colocamos uma pergunta sobre qual era o sexo do candidato ao cargo, que o participante deveria responder sem olhar esta informação novamente no currículo, como forma de confirmar se ele havia prestado atenção a isso antes de atribuir o salário. Os participantes responderam também os 22 itens do Inventário de Sexismo Ambivalente - ISA (Glick & Fiske, 1996), validado no Brasil por Formiga, Gouveia e Santos (2002), o qual é dividido em dois fatores (sexismo hostil e sexismo benevolente), de modo a mensurar o sexismo apresentado na amostra. Por fim, pediam-se alguns dados sociodemográficos do participante, referentes à ocupação, idade, sexo, escolaridade e religião.

2.3 Procedimentos

Os dados foram coletados presencialmente em salas de aula de uma Instituição de Ensino Superior. Inicialmente, era apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), informando sobre o caráter da pesquisa e garantindo o sigilo. Para evitar enviesamento nas respostas, não foi dito aos participantes que se tratava de uma pesquisa acerca da justificção da discriminação de gênero, e sim que o objetivo era investigar processos de tomada de decisão. Ao aceitarem participar da pesquisa, os sujeitos responderam ao questionário descrito anteriormente, do qual foram retiradas as informações posteriormente utilizadas nas análises.

2.4 Análise dos dados

Os dados coletados foram analisados através do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 21. Antes da análise, foram retirados 13 casos do banco de dados *outliers*, conforme recomendado por Field (2009); do mesmo modo, 19 participantes foram excluídos porque deixaram de responder variáveis importantes, como a atribuição de salário; e aqueles que falharam em identificar o sexo do candidato ao cargo na confirmação da manipulação ($n = 26$). Após a exclusão desses participantes do banco de dados, pelos critérios já apresentados, resultou-se em uma amostra de 247 participantes, no total, para as análises.

As justificativas dos participantes passaram por uma categorização, baseando-se no Modelo de Conteúdo Estereotípico (Fiske et al., 2002), para que fosse identificada a quantidade de traços de competência e de sociabilidade, positivos e negativos, que eram atribuídos ao candidato do sexo masculino e à do sexo feminino, sendo possível, assim, realizar uma comparação entre as médias da quantidade de traços evocados. A categorização foi realizada por dois juízes. Essa categorização demonstrou ter uma boa consistência interna, assim percebido pelo coeficiente alfa de Cronbach de cada categoria: traços de competência positivos, $\alpha = 0,992$; traços de competência negativos, $\alpha = 0,995$; traços de sociabilidade positivos, $\alpha = 1,00$; traços de sociabilidade negativos, $\alpha = 0,958$. Para analisar possíveis modelos de mediação, utilizou-se o modelo 4 de Hayes (2013) na extensão PROCESS para o SPSS.

2.5 Princípios éticos

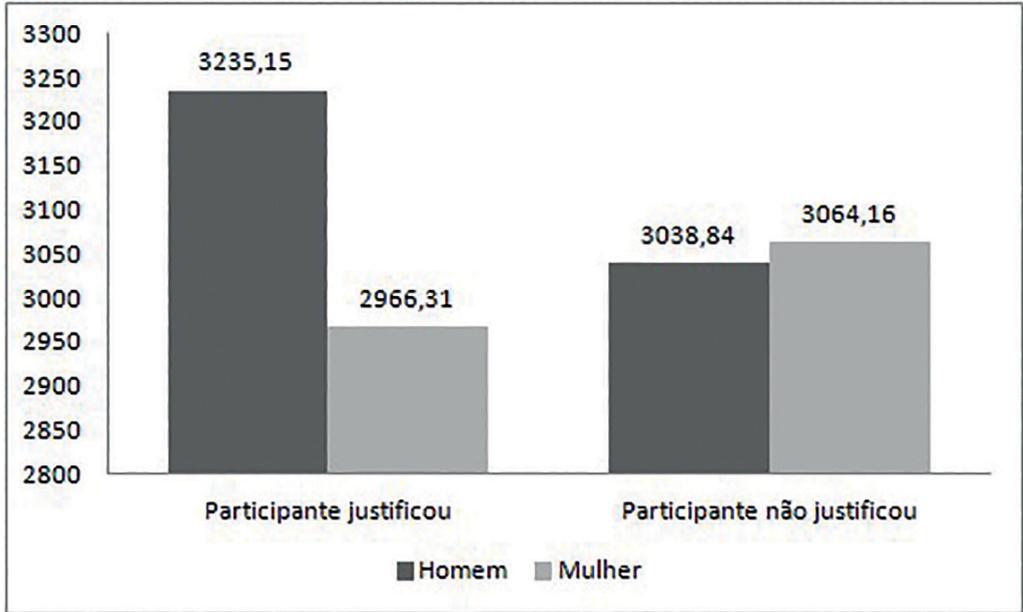
Sendo este um estudo realizado com a participação de seres humanos, o projeto de pesquisa que deu origem a ele foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição onde foi desenvolvido (CAEE: 94619018.4.0000.5188).

3. RESULTADOS

Para testar se as justificativas têm um efeito sobre a discriminação de gênero foi realizada uma ANOVA 2 (homem vs. mulher) x 2 (justificação vs. não justificação) com a estimativa salarial como variável dependente. O fato de os participantes terem justificado ou não suas atitudes em relação à contratação do candidato não teve um efeito significativo sobre suas estimativas salariais [$F(1, 247) = 0,09, p = 0,77, \eta^2 = 0$], nem sobre a diferença do salário atribuído de acordo com o sexo do candidato [$F(1, 247) = 0,79, p = 0,38, \eta^2$

= 0]. Também não foi observada uma diferença significativa entre os salários atribuídos à candidata do sexo feminino e ao candidato do sexo masculino [F (1, 247) = 0,54, $p = 0,46$, $\eta^2 = 0$].

Figura 1- Média do salário atribuído ao candidato de acordo com seu sexo e a condição de justificação do participante.



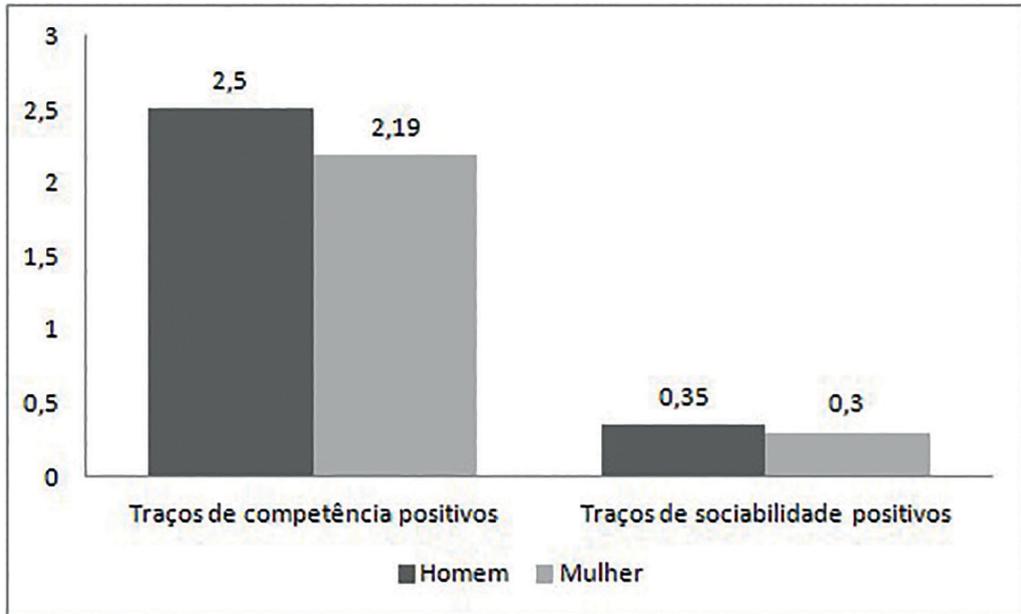
Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

Em relação ao sexismo, não foi observado um efeito significativo do escore dos participantes no Inventário de Sexismo Ambivalente sobre o salário atribuído ao candidato do currículo de acordo com seu sexo, tanto em relação ao fator “sexismo hostil” [F (1, 250) = 0,45; $p = 0,51$; $\eta^2 = 0,002$], quanto ao “sexismo benevolente” [F (1, 252) = 0,03; $p = 0,87$; $\eta^2 = 0$]. Considerando os resultados obtidos, não foi testado um modelo de mediação envolvendo a variável sexismo, visto que, para isso, o efeito desta sobre o salário deveria ser significativo.

Com a categorização das justificativas dadas pelos participantes, foi possível observar uma diferença significativa na atribuição desses traços de acordo com o sexo do candidato. Este efeito foi percebido tanto na interação entre a valência dos traços (se eram positivos ou negativos) e o sexo do candidato [F (1, 127) = 5,24, $p = 0,02$, $\eta^2 = 0,04$], quanto na interação entre o tipo de traço (competência ou sociabilidade), a valência e o sexo do candidato [F (1, 127) = 3,93, $p = 0,05$, $\eta^2 = 0,03$]. O candidato do sexo masculino recebeu uma média de traços de

competência positivos ($M = 2,46$, $DP = 1,05$) maior do que a candidata do sexo feminino ($M = 2,19$, $DP = 0,94$). Do mesmo modo, foram atribuídos mais traços de sociabilidade positivos ao candidato do sexo masculino ($M = 0,34$, $DP = 0,5$) do que à candidata do sexo feminino ($M = 0,25$, $DP = 0,44$).

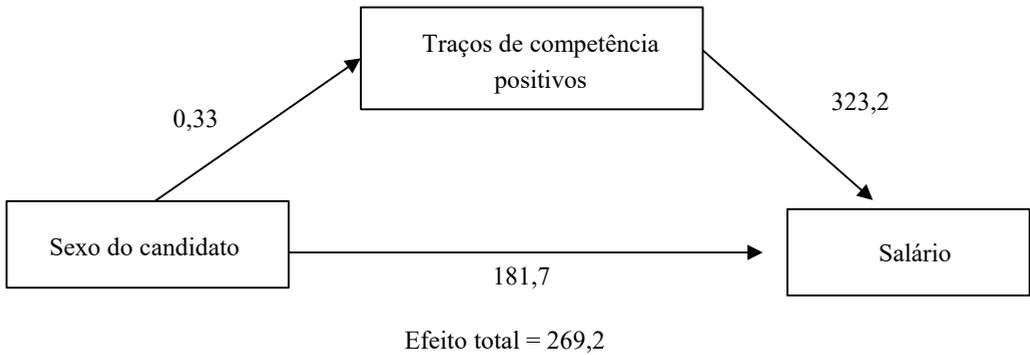
Figura 2- Média dos traços positivos atribuídos ao candidato de acordo com seu sexo.



Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

Considerando a interação observada entre o sexo do candidato e o tipo e valência dos traços que recebeu, decidiu-se realizar a análise de uma possível mediação com os traços de competência positivos como mediadores na relação entre o sexo do candidato e o salário atribuído a ele. Nesta análise, o efeito total do sexo do candidato sobre o salário não se mostrou ser significativo ($b = 269,2$, $p = 0,33$, $IC95\% = -277$ a $815,5$), o que já era esperado de acordo com os resultados obtidos anteriormente. O mesmo foi observado quando se calculou o efeito direto do sexo sobre o salário ($b = 181,71$, $p = 0,51$, $IC95\% = -270,2$ a $633,8$). Ainda assim, o sexo do candidato teve um efeito marginalmente significativo sobre os traços de competência positivos atribuídos a ele ($b = 0,33$, $p = 0,07$, $IC95\% = 0,03$ a $0,62$), assim como esses traços tiveram um efeito significativo sobre o salário ($b = 323,2$, $p = 0,02$, $IC95\% = 105,17$ a $541,23$). Isto significa que os participantes perceberam o candidato do sexo masculino como sendo mais competente, e quanto maior foi a percepção dessa competência, maior a atribuição salarial.

Figura 3- Modelo de mediação com os traços de competência positivos como mediadores entre o sexo do candidato e o salário atribuído.



Fonte: Elaborada pelos Organizadores.

4. DISCUSSÃO

A Hipótese 1 não foi corroborada, pois as estimativas salariais não se diferenciaram de acordo com o sexo, mesmo quando os participantes justificavam suas escolhas. O resultado em relação à diferença salarial por sexo entra em conflito com o que é observado na realidade mundial, como mostram os dados do Fórum Econômico Mundial (2018) citados no início deste capítulo. Além disso, é contrário ao que é apontado pela literatura na área. Segundo Beyer (2016), as pessoas tendem, na verdade, a subestimar essa diferença salarial existente entre homens e mulheres, ainda que estimem salários maiores para os homens, inclusive em cargos considerados “neutros”.

Os resultados em relação ao efeito da justificativa sobre o salário também contradizem o que tem sido visto na literatura. Uma possível explicação para isso seria que, devido ao fato de os questionários terem sido entregues junto com as folhas do currículo dos candidatos ao emprego, os participantes podem ter respondido às questões em uma ordem aleatória que não a pensada para os fins deste estudo, como, por exemplo, podem ter respondido a pergunta sobre o salário que atribuiriam à pessoa do currículo antes de justificarem suas atitudes em relação à contratação dessa pessoa, o que seria a ordem de resposta inversa ao que se esperava.

Uma outra questão é a de que, de acordo com o Modelo da Discriminação Justificada, os sujeitos tendem a encontrar uma justificativa mais forte para seu comportamento discriminatório em situações aparentemente ambíguas, isto é,

situações nas quais possam surgir julgamentos tanto positivos quanto negativos (Pereira & Vala, 2010). Assim, é possível que o fato de o estímulo apresentado aos participantes ter sido um currículo, documento no qual as pessoas costumam colocar apenas suas qualidades positivas, tenha diminuído as possibilidades de os sujeitos utilizarem supostas características negativas da candidata do sexo feminino como justificativa para discriminá-la.

A maior atribuição de traços de competência positivos ao candidato do sexo masculino está de acordo com o que se esperava pela Hipótese 2, além de também corroborar o que é defendido pelo Modelo do Conteúdo Estereotípico. O fato de também terem sido atribuídos mais traços de sociabilidade ao candidato homem do que à mulher denota uma discriminação ainda maior em relação à candidata, se considerarmos que o currículo mostrado em todas as condições apresentava as mesmas qualificações.

Além disso, segundo o Modelo do Conteúdo Estereotípico, as mulheres tendem a receber mais traços de sociabilidade positivos quando estão desempenhando papéis mais tradicionalmente relacionados a elas, como o de cuidadora da família (Fiske et al., 2002). Exemplo disso é a ocorrência de uma maior atribuição desses traços a uma mulher que é mãe do que a uma que não tem filhos (Cuddy, Fiske, & Glick, 2004). No entanto, a mulher apresentada aos participantes no currículo não estava se propondo a uma atividade considerada tradicionalmente feminina, o que poderia explicar o número menor de traços de sociabilidade que foram atribuídos a ela. O efeito dos traços de competência positivos sobre o salário do candidato, observado na realização da mediação, já era esperado, visto que já foi demonstrado que estes traços, mais do que os de sociabilidade, são capazes de prever decisões de contratação (Cuddy et al., 2004).

Por fim, a Hipótese 3, de que o sexismo seria uma variável mediadora no processo de atribuição do salário, não foi corroborada, o que não está de acordo com a literatura, pois o sexismo, em especial o sexismo hostil, costuma estar relacionado com atos de discriminação contra mulheres, como a aceitação da discriminação salarial (Connor & Fiske, 2018). Nesse ponto, é preciso considerar que o Inventário de Sexismo Ambivalente, utilizado aqui como medida do sexismo, é uma escala que foi validada na década de 1990. Desde então, muito já foi discutido, socialmente, sobre o sexismo, e é possível que a escala tenha se tornado menos sensível ao construto que pretende medir, principalmente se os participantes tiverem percebido o que estava sendo mensurado e tenham se sentido pressionados a darem respostas consideradas socialmente desejáveis.

Uma possível limitação deste estudo é o fato de a amostra ser composta apenas por universitários, o que poder-se-ia argumentar que dificulta a generalização dos resultados para a população em geral. Uma outra limitação, como já mencionado, foi a entrega do questionário junto com o currículo dos candidatos, o que dificulta garantir que esses responderam às questões na ordem proposta e que não olharam o sexo do candidato no currículo quando chegaram à pergunta da confirmação da manipulação.

Portanto, é necessário realizar novos estudos que superem essas limitações. Poderia ser feita, por exemplo, uma pesquisa na qual a amostra fosse composta por pessoas que trabalham em processos seletivos, para que se comparasse com os resultados desta amostra de graduandos. Além disso, considerando que o Inventário de Sexismo Ambivalente pode não ter sido uma boa medida do sexismo neste estudo, outros estudos poderiam ser realizados utilizando instrumentos alternativos para medir esse construto, embora, em termos de escalas, o ISA seja o único validado no Brasil (até o momento da escrita deste capítulo), o que limita bastante as opções para os pesquisadores. Por fim, como o presente estudo envolveu o uso de cargos considerados “neutros” nos currículos, é possível que fossem obtidos resultados diferentes em um estudo que envolvesse não apenas um cargo “neutro”, mas também um cargo estereotipicamente “masculino”, para efeito de comparação, já que a literatura aponta para uma discriminação ainda maior das mulheres nesse contexto (Hogue et al., 2010).

5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo geral avaliar se a elaboração de justificações é o mecanismo pelo qual a discriminação de gênero acontece, o que foi apenas parcialmente alcançado. A maior atribuição de traços de competência ao candidato do sexo masculino confirma uma das hipóteses do estudo e está de acordo com o Modelo do Conteúdo Estereotípico. No entanto, foram encontrados resultados em relação à diferença de estimativa salarial entre os sexos, à justificação, aos traços de sociabilidade e ao sexismo da amostra que não correspondem ao que havia sido hipotetizado e nem vão na direção apontada pela literatura da área, por isso a necessidade de que hajam novos estudos para melhor analisar o mecanismo da discriminação de gênero à luz da elaboração de justificações e do sexismo ambivalente.

Ainda assim, os resultados aqui relatados demonstram a tendência de se considerar as mulheres menos competentes do que os homens e a influência que a percepção que temos da competência de alguém pode ter sobre o salário

que lhe será atribuído. Poder-se-ia, então, apontar como uma das soluções para a questão da discriminação de gênero uma mudança na visão estereotipada que temos de homens e mulheres.