



Congresso de Administração,
Contabilidade, Economia
e Sustentabilidade

ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E SEXISMO DIRIGIDOS A EMPREENDEDORAS: um ensaio teórico

Aline Consolação Miranda Lana – Mestranda do Programa de Pós-Graduação em
Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais –
alinemirandalana@gmail.com

Dra. Liliane de Oliveira Guimarães – Professora do Programa de Pós-Graduação em
Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais –
lilianeog@pucminas.br

RESUMO

A tentativa de entender e explicar a diferença de gênero na liderança em empreendimentos passa pela consideração dos estereótipos de gênero, preconceito, sexismo, entre outros. Este ensaio teórico busca apresentar as principais discussões sobre como o sexismo afeta mulheres no seu processo empreendedor. Adicionalmente, a partir da revisão da literatura sobre o tema, propõe-se modelo teórico para embasar estudos que tenham por objetivo avaliar sexismo e preconceitos de maneira geral experimentados por mulheres no seu processo empreendedor. Com o modelo teórico proposto busca-se facilitar a compreensão das dimensões teóricas sobre a questão de práticas sexistas sofridas por empreendedoras e auxiliar na compreensão dos tipos de sexismo - hostil e/ou benevolente -, procurando entender como empreendedoras superam as adversidades do referido processo. A relevância da proposta está em compreender como as empreendedoras buscam e garantem espaço para atuar em seus negócios.

Palavras-chave: Sexismo. Empreendedorismo feminino. Estereótipos de gênero. Processo empreendedor.

Patrocínio:



Apoio:



Realização:



1 INTRODUÇÃO

A evolução da mulher no mercado de trabalho ao longo da história tem sido objeto de estudo e análise de diversos pesquisadores, visto que este tema traz reflexões sobre as transformações sociais, econômicas e culturais ao longo da história (Perboni et al, 2013). Em todas as sociedades industrializadas contemporâneas, as mulheres permanecem sub-representadas em posições de liderança, seja em organizações ou em negócios próprios. Nuccio et al. (2021) apresentam dados que confirmam ainda haver grande desigualdade, com alguns setores permanecendo dominados por homens: apenas 1,8% das maiores empresas do mundo têm mulheres como CEOs e somente 13% têm membros femininos em conselhos corporativos. Dito isto, as mulheres ainda lutam para assumir papéis de liderança e tornar-se líderes executivas ou chefes de negócios.

Observando-se o tema por uma perspectiva histórica, os homens têm obtido vantagem frente às mulheres em assuntos relacionados à carreira, visto que a sociedade tende a associar aos homens tarefas que demandam maior responsabilidade, status e prestígio, principalmente em altos cargos de diretoria e de liderança. Por outro lado, o gênero feminino tende a ser associado às atividades domésticas, à maternidade, bem como, às atividades mais subalternas, potencializando assim, a desigualdade (Strobino & Teixeira, 2004).

Embora as mulheres tenham alcançado conquistas significativas, sobretudo em meados do século XX, a igualdade de oportunidades não constitui ainda uma realidade para as mulheres (Torreão; 2007). Cita-se como exemplo a tendência de ingresso de mulheres em cargos tradicionalmente ocupados por homens, como cargos de direção, gerência e posições executivas. Apesar do avanço, está longe o fim da desigualdade de gênero em posições de liderança. Em relação aos rendimentos médios do trabalho, as mulheres seguem recebendo, em média, cerca de $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem de acordo com os dados da Organização Internacional do Trabalho [OIT] (OIT, 2018).

Na verdade, na maioria das sociedades do passado e do presente, as posições formais de liderança ainda são quase exclusivamente masculinas. Hoje, mesmo que as mulheres não estejam oficialmente proibidas de ocupar cargos gerenciais em organizações ou empresas, ainda estão em menor número ou têm menos influência que os homens nos processos decisórios. É difícil justificar o fato de as mulheres terem menos probabilidade de alcançar os níveis mais elevados na política, nos negócios, na ciência e nas congregações religiosas, dado que não há provas consistentes, com base em características de gênero, que elas sejam piores ou melhores líderes ou empreendedoras do que homens (Deloitte, 2022).

Com a Revolução Industrial, no século XIX, houve o aumento da produtividade e a necessidade da inserção da mulher no mundo do trabalho. Porém as grandes diferenças salariais existentes entre gêneros, forçaram a lutar por seus direitos trabalhistas, igualdade de jornada de trabalho e a buscar outras formas de inserção e ascensão econômica e social, tais como o empreendedorismo que sempre foi marcadamente representado pelos homens. A ascensão feminina no contexto social, desde meados do século XX, foi marcada pela incorporação do trabalho feminino no mercado de trabalho, bem como o posicionamento das mulheres como sujeitos políticos, ao reivindicar direitos e reconhecimento (Guiraldelli, 2012).

No ambiente empresarial contemporâneo, embora suportem mais da metade da carga do trabalho global, as mulheres estão em posição de desvantagem no mundo do trabalho. As mulheres têm uma menor participação no trabalho remunerado, ganham menos do que os homens, continuam sub-representadas nos cargos de maior responsabilidade, e deparam-se com obstáculos desiguais para empreender e, em muitos países, têm maiores probabilidades de estarem em situação de vulnerabilidade laboral. No Brasil, embora muitas mudanças tenham ocorrido na sociedade e no mercado de trabalho nos últimos trinta anos, aumentando a inclusão

da mulher, a desigualdade de gênero ainda existe. De acordo com os dados do WEF (World Economic Forum, 2016), no ranking mundial, o Brasil ficou na 79ª posição do Fórum Econômico Mundial de Igualdade de Gênero, que contém 144 países. A pontuação do país nesse sentido é de 0,687 – o ideal é 1,0, que significa paridade. Dentre os maiores países da América Latina, o Brasil é o pior colocado, atrás de Argentina (33º), México (66º) e Chile (70º).

Em 22 países abrangidos pelo Índice Global de Empreendedorismo e Desenvolvimento, as mulheres casadas não gozam dos mesmos direitos legais que os homens casados e em oito países as mulheres não gozam do mesmo acesso legal à propriedade que os homens. Num terço destes países, o acesso das mulheres a espaços públicos está limitado, seja através de disposições legais seja devido a práticas discriminatórias ou às restrições legais. Ainda que a desigualdade entre as mulheres e homens venha se reduzindo no mundo, estudos realizados no Brasil e em outros países evidenciam que a carreira das mulheres é ainda afetada por questões de gênero (Aguinis, Ji, & Joo, 2018). Além do mais, dificuldades associadas à cultura também foram identificadas, principalmente naquelas em que predomina a visão da mulher como dócil, frágil e desprovida de capacidade de atuar em uma sociedade comercial (Gray; Finley-Hervey, 2005; Rodrigues; Santos, 2009; Welter; Smallbone, 2008).

A desigualdade de gênero, advinda da atribuição do trabalho doméstico às mulheres e da apropriação pelos homens das atividades com maior valor social adicionado (como política, religião e militar), reflete, por consequência, na distribuição salarial de ambos (Hirata & Kergoat, 2007). O conjunto dessas disparidades entre os gêneros é um resultado do sexismo, mecanismo para privilegiar o homem em detrimento da mulher (Swim & Hyers, 2009).

É necessário reconhecer, porém, que a multiplicidade de papéis femininos não envolve demandas incompatíveis em sua natureza, pois papéis de gênero são construídos socialmente. Cabe, portanto, aos processos de socialização a demarcação de espaços, expectativas e atividades a serem desempenhadas pelos membros da sociedade. Nas ciências sociais, alguns pesquisadores têm, em geral, tentado explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres, de posições de comando e de atividade empreendedora, considerando fatores como os estereótipos de gênero, preconceito e o sexismo. Ou seja, as barreiras que são invisíveis, ou não, e que as mulheres enfrentam ao tentar progredir na carreira profissional ou empreendedora (Rocha, 2006).

Ressalta-se que o sexismo é uma forma de preconceito ou discriminação direcionada às mulheres com base no gênero (Swim & Hyers, 2009). Caracterizando-se pela aceitação de estruturas normativas que deslegitimam e desqualificam as mulheres, o que contribui para mantê-las numa posição subordinada e, ao mesmo tempo, privilegiar os homens. O sexismo assume muitas formas e é expresso por meio de comportamento verbal, de exclusão e de violência física e/ou psicológica. Na sua forma mais ofensiva, é chamado de sexismo hostil. Por outro lado, o fato de as mulheres terem uma função biológica de reprodução e uma função social de cuidar da família e dos filhos, bem como de satisfazer as necessidades dos homens em termos de intimidade e satisfação sexual, levou ao desenvolvimento de outra forma de ideologia social. Isto se expressa na primazia das mulheres, nas relações de casal, na idealização das mulheres como objetos românticos, bem como em atitudes que respeitam e protegem a maternidade e suas esposas, o que se constitui no sexismo benevolente. (Connelly & Heesacker, 2012).

Ao se examinar a literatura específica sobre empreendedorismo feminino, constata-se que as mulheres empreendedoras encontram dificuldades e suportam estereótipos relacionados com determinados fatores, como as narrativas que definem o seu papel na sociedade ao longo do tempo. Conforme mencionado, as mulheres só podiam ser esposas, cuidar do lar, dar à luz e cuidar dos filhos, sendo vista apenas como dona de casa e subordinada ao marido e tendo

conquistado, ao longo dos anos, espaço no mercado de trabalho, desenvolvimento e realização profissional. Nas escolas, faculdades, empresas e espaços antes inacessíveis contam, cada vez mais, com a presença das mulheres. Segundo Botelho et al (2008), o número de empresas fundadas por mulheres é crescente.

Apesar disso, não importa a atuação profissional da mulher, ela ainda é a maior responsável pela casa e filhos. Além da relação trabalho-família, outros problemas surgem também no processo empreendedor feminino. Muitos são inerentes ao empreendedorismo em si, outros, porém, alinham-se ao gênero, visto que durante o processo de empreender ainda são vítimas de preconceitos da herança histórica e do conservadorismo. A participação feminina nas atividades empreendedoras também exigiu o ajustamento entre o negócio e a família. Como mencionam Oliveira et al. (2022, p. 38), “Ser mulher e iniciar um empreendimento significa enfrentar responsabilidades e desafios além daqueles enfrentados por homens empreendedores”. Assim, muitas são as adversidades das mulheres em qualquer setor do mercado de trabalho, principalmente, os que são mais vinculados tradicionalmente aos homens.

A tentativa de entender e explicar a diferença de gênero no processo empreendedor passa pela consideração dos estereótipos de gênero, preconceito, sexismo, entre outros. Dessa forma, este ensaio busca discutir práticas de sexismo, estereótipos e preconceitos que afetam mulheres na vida profissional e empreendedora. Embora alguns resultados de pesquisa tenham apontado que a diferença de gênero tem diminuído, os desafios que as mulheres enfrentam para subir a escada corporativa e política permanecem substanciais (Deloitte, 2022). Adicionalmente, propõe-se, nesse ensaio, um modelo teórico para embasar pesquisas que busquem analisar o processo empreendedor de mulheres, identificando se sofrem de sexismo hostil e/ou benevolente, procurando entender como estas empreendedoras superaram as adversidades do referido processo. A relevância de pesquisas nesta temática diz respeito a ampliar o conhecimento sobre como empreendedoras buscam e garantem espaço para atuar em seus negócios, superando os desafios relacionados ao sexismo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A vida em grupo é uma exigência da sociedade humana e leva os indivíduos a se defrontarem com várias manifestações de preconceito, declaradas ou invisíveis, motivadas por diferenças de raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, etnia, ideologia, entre outras, as quais podem gerar sofrimento físico e psíquico, assim como graves consequências sociais e econômicas.

A relação entre homens e mulheres é única, sendo que nenhum outro grupo social tem uma relação de tal forma marcada pela associação entre desigualdade e intimidade, seja física ou psicológica. Esta desigualdade é caracterizada por uma relação entre os sexos em que os homens possuem um maior estatuto social do que as mulheres e um conjunto de crenças e atitudes que diminuem o papel social da mulher (Glick & Fiske, 1999).

Recentemente, porém, tornou-se consenso na literatura a tendência de se ressaltar o preconceito como uma atitude negativa dirigida aos membros de determinados grupos sociais, as denominadas minorias (Smith e Mackie, 1995). Desse modo, o preconceito, enquanto um tipo particular de atitude, apresenta um componente cognitivo, um afetivo e um comportamental (Fiske, 1998). O componente cognitivo expressa-se através de estereótipos, isto é, de crenças e representações a respeito dos atributos negativos que caracterizam os membros de determinados grupos sociais. Já o componente afetivo manifesta-se através de sentimentos e avaliações negativas dirigidas a certos grupos e configura o preconceito propriamente dito. O aspecto comportamental, por fim, associa-se à discriminação, ou seja, à tendência à prática de atos hostis e persecutórios aos membros de determinadas categorias, devido a sua pertença ao grupo.

No ambiente organizacional, os estereótipos moldam vieses conscientes ou inconscientes e levam a ações discriminatórias (Tonelli, 2018).

Os estereótipos de gênero definem-se como o conjunto de crenças sobre o que significa ser mulher ou homem, incluindo informação sobre a aparência física, atitudes e interesses, traços psicológicos, relações sociais e atividades profissionais (Golombock e Fivush 1994). Argumenta-se que os estereótipos abrangem as crenças sobre como são homens e mulheres e os comportamentos considerados socialmente adequados em função do sexo, em outras palavras “como devem ser e se comportar”.

Os estudos de gênero têm dado ênfase à necessidade de desconstrução de estereótipos como forma de promover a mudança de mentalidades e valorizar a busca por igualdade de acesso e oportunidades entre homens e mulheres (Ferreira 2010). No entanto, o debate sobre a desconstrução de estereótipos não é consensual e há quem considere que este processo pode precisamente gerar o efeito contrário ao pretendido, ou seja, para alguns, o esforço de questionamento de determinadas concepções pode levar ao reforço (Bernardes 2003).

Para alguns autores, as culturas estabelecem as suas próprias definições do que seja o feminino e masculino focando no que significa ser homem ou ser mulher (Vieira 2008) e o que deve fazer cada representante do gênero. Os valores culturais e as normas prevalentes em cada sociedade servem como guia e justificativa para as condutas do indivíduo, legitimando que homens e mulheres adotem determinados esquemas psicológicos e ideológicos.

No entanto, é importante frisar que os estereótipos não são a causa direta das assimetrias de gênero existentes. Contudo os estereótipos permitem a formação de preconceitos relativos aos homens e mulheres que se podem traduzir em sexismo e que a difusão de ideias estereotipadas de gênero conduz com frequência a atitudes e posições sexistas (Magalhães et al., 2007; Villas-Boas et al., 2014).

Entre as diferentes possibilidades de expressão do preconceito encontra-se o sexismo, que compreende as avaliações negativas e atos discriminatórios dirigidos às mulheres, em função de sua condição de gênero (Lips, 1993) e pode se manifestar sob a forma institucional ou interpessoal, muito embora a primeira propicie o contexto cultural adequado à segunda (Lott & Maluso, 1995).

Nesse sentido, o sexismo institucional associa-se às práticas de exclusão promovidas por entidades, organizações e comunidades que impõem às mulheres certas barreiras, impedindo-lhes assim de ter as mesmas oportunidades que os homens em situações de trabalho, na política, entre outros. Isto posto, no Brasil, por exemplo (Bruschini, 1994), bem como nos Estados Unidos (Glick, 1991; Lott, 1997), as mulheres costumam receber salários menores que os dos homens, ocupando os mesmos cargos, além de serem excluídas de certas posições consideradas mais apropriadas ao sexo masculino. Já o sexismo interpessoal diz respeito às atitudes e condutas negativas que os homens dirigem às mulheres nas relações interpessoais.

Em suma, sexismo pode ser definido como uma forma de preconceito que se baseia em uma atitude negativa inflexível contra as mulheres (Allport, 1954). Este tipo de preconceito não é, contudo, simples ou unidimensional. Ou seja, o sexismo inclui a forma clássica de hostilidade dirigida às mulheres, cujo objetivo é o de justificar o poder masculino sobre as mulheres e de reforçar os papéis tradicionais de gênero.

No final da década de 1990, Peter Glick e Susan Fiske ofereceram uma significativa contribuição às formas de sexismo e desenvolveram a teoria do “sexismo ambivalente”, ou seja, na análise da ambivalência a elas associada, dividindo o preconceito de gênero em duas dimensões: hostil e benevolente. O sexismo hostil manifesta-se através de grande antipatia contra a mulher e o sexismo benevolente, por meio de sentimentos e condutas positivas em

relação a mulher (como por exemplo, a afirmação de que o homem não pode viver sem a mulher).

O sexismo hostil é uma forma de sexismo que se reflete em atitudes e comportamentos tendenciosos em relação às pessoas com base no seu gênero. Especificamente, o sexismo hostil baseia-se em ideologias que procuram manter e perpetuar o domínio de um grupo, centrando-se na inferioridade percebida do outro grupo. Na explicação das origens do sexismo hostil, Glick e Fiske (1996) concordam com a teoria feminista e defendem a ideia de que a superioridade e o domínio masculino caracterizam a ideologia patriarcal e reforçam os papéis sociais atribuídos aos gêneros e aos estereótipos associados. Estes papéis constituem a base desse tipo de preconceito que atinge as mulheres, especialmente aquelas que procuram lutar e desafiar o poder masculino.

Por outro lado, pesquisas mais recentes têm evidenciado uma forma de sexismo mais sutil, caracterizada por uma proteção paternalista e aparentemente positiva, com base em justificativas de dominância masculina e de papéis de gênero mais gentis, ainda que reconhecendo a dependência dos homens em relação às mulheres, intitulada sexismo benevolente. Estas duas formas de preconceito sexista – hostil e benevolente – atuam como mecanismos de manutenção da desigualdade de gênero nos diversos contextos (Glick & Fiske, 1997, 2001).

Importante destacar que a distinção de gênero evidencia uma relação de poder distribuída assimetricamente na sociedade, sendo que tal diferenciação ou classificação presumível, seja através das questões sociais, seja das psicológicas, não pode ser classificada isoladamente do contexto em que é fomentada (Ferreira, 1995b; Souza & Ferreira, 1997). Para Pek e Leong (2003), o sexismo é um conjunto de estereótipos que avaliam de forma cognitiva e afetiva os papéis apropriados aos indivíduos, em função de seu sexo. As atitudes sexistas justificam e reforçam a desigualdade entre os sexos e podem, dessa forma, serem expressas de forma ambivalente, ou seja, por meio de atitudes tanto hostis como favorável-benévolas ante o sujeito-alvo de preconceito.

Em contrapartida, o fato de caber às mulheres a função biológica da reprodução e a função social de cuidar da casa e dos filhos, assim como satisfazer as necessidades masculinas de intimidade e satisfação sexual, levou ao desenvolvimento de uma outra forma de ideologia social que se expressa na superioridade feminina nas relações diádicas. Tem-se, assim, a visão idealizada da mulher como objeto romântico e nas atitudes de reverência e proteção a seu papel de mãe e esposa que configuram o sexismo benevolente.

Desse modo, Fiske e Glick (1995) evidenciam que tanto o sexismo hostil quanto o benevolente são compostos de três diferentes componentes: (i) paternalismo, (ii) diferenciação de gênero e (iii) heterossexualismo. O paternalismo diz respeito à tendência de o homem interagir com a mulher como um pai, o que implica tanto a expressão de uma figura de autoridade (paternalismo dominador ou hostil) quanto a manifestação da figura do provedor e protetor (paternalismo benevolente). A diferenciação de gênero compreende um ambiente competitivo, no qual o homem, ao se identificar com seu próprio gênero, passa a desenvolver atitudes competitivas em relação às mulheres como forma de manter sua autoestima elevada, e um ambiente complementar, expresso em atitudes positivas suscitadas pelas representações a respeito dos papéis de mãe e esposa. Embora o sexismo benevolente recompense as mulheres com um tratamento pró-social, reforça a sua posição subordinada em relação aos homens e tem efeitos prejudiciais sobre as mulheres, tanto como indivíduos como no coletivo.

Entretanto, para Glick e Fiske (1996; 1997; 2001) o sexismo benevolente, apesar de se manifestar através de atitudes de proteção, idealização e afeto dirigidas às mulheres e, em consequência, ser por vezes até aceito por elas, é apenas subjetivamente positivo (a mulher não

é explorada, mas ao contrário é protegida e amada), já que ele se encontra permeado pela mesma ideologia subjacente ao sexismo hostil, isto é a mulher pertence ao grupo mais fraco e inferior, e por isso precisa ser cuidada e protegida. O sexismo benevolente em outras palavras se apoia em crenças sobre a inferioridade feminina, típicas da ideologia patriarcal, e serve apenas para justificar o poder masculino e reforçar, desse modo, as desigualdades de gênero.

Com vistas a apoiar a discussão presente neste estudo, foi realizado um levantamento na literatura temática acerca dos estudos em relação ao sexismo, conforme apresenta-se na Tabela 1, identificando os principais autores e confirmando a escassez de estudos acerca do tema no Brasil. Vale destacar os estudos e pesquisas do autor Peter Glick, que se concentram na compreensão e superação de preconceitos e estereótipos. Dos dez artigos estudados, Peter Glick contribui com a autoria/co-autoria em quatro e foi o autor mais citado e/ou o autor referência nos demais artigos estudados.

Tabela 1

Artigos pesquisados – Tema: sexismo

Autor(es)/Ano	Título do artigo	País
Glick & Fiske, 1996	O Inventário de Sexismo Ambivalente: Diferenciando Sexismo Hostil e Benevolente.	Estados Unidos
Glick & Fiske, 1997	Medindo atitudes sexistas ambivalentes em direção às mulheres.	Estados Unidos
Formiga, Golveia & Neusa dos Santos, 2002	Inventário de Sexismo ambivalente: sua adaptação em relação ao gênero.	Brasil
Ferreira, 2004	Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero.	Brasil
Barreto & Ellemers, 2005	O fardo do sexismo benevolente: como ele contribui para a manutenção das desigualdades de gênero.	Holanda
Glick & Fiske, 2011	Sexismo Ambivalente Revisitado.	Estados Unidos
Rollero Glick & Tartaglia, 2014	Propriedades psicométricas de versões curtas do inventário do sexismo ambivalente e ambivalência em relação ao inventário aos homens.	Itália
Cassidy & Krendl, 2019	Uma crise de competência: o sexismo benevolente afeta as avaliações da competência feminina.	Estados Unidos
Inverno, 2020	Sexismo Hostil, Sexismo Benevolente e Eleições Americanas.	Estados Unidos
Nguyen, Hideg, Engel & Godart, 2023	Sexismo benevolente e a diferença de gênero nas startups.	Canadá

Nota: elaborado pelas autoras

Os tipos de sexismo hostil e benevolente podem diferir, mas partilham uma mesma condição: ambos se baseiam em papéis de gênero tradicionais e servem o propósito de justificar a estrutura social patriarcal (Glick & Fiske, 1996). Os dois tipos supracitados estão interligados por três subcomponentes, a saber (Glick & Fiske, 1996; Mladinic et al., 1998):

- **Paternalismo:** Refere-se ao relacionamento que se estabelece com a mulher no mesmo sentido em que um pai se relaciona com o seu filho, podendo ter um matiz tanto de domínio (paternalismo dominante) como de afeto e proteção (paternalismo protetor). O primeiro tipo corresponde ao sexismo hostil, caracterizando a mulher como uma pessoa

geralmente incapaz, que por isso necessita de uma figura masculina superior; o segundo cobre a expressão do sexismo benévolo, assumindo que a mulher é um ser débil que necessita ser protegido e mantido pelo homem.

- Diferenciação de gênero: no sexismo hostil esta diferenciação se apresenta como competitiva, percebendo-se o homem como exclusivo possuidor de traços e habilidades que são necessários para dirigir as instituições sociais mais importantes. No caso do sexismo benevolente, tem lugar uma diferenciação complementar, onde são identificados atributos positivos na mulher, mas que são complementares aos que possuem os homens.
- Heterossexualidade: destaca-se por um lado que a mulher usa seu atrativo e poder sexual para dominar o homem, e a motivação sexual deste está associada a um desejo de intimidade com a mulher (sexismo hostil); por outro lado, reconhece-se que tanto o homem como a mulher não podem ser completamente felizes em suas vidas se carecem um do outro. A crença, neste caso, válida principalmente para a mulher, é que sem um companheiro a pessoa deve ser digna de compaixão e ajuda (sexismo benevolente).

O tema da discriminação da mulher permite muitas especulações em diversos âmbitos das ciências humanas e sociais. Causas e consequências podem ser presumidas e defendidas, porém não se conhecerá sua verdadeira extensão se não considerarem diretamente os agentes que a fomentam: homens e mulheres. Suas opiniões, atitudes e pensamentos sobre o papel da mulher em diferentes contextos da sociedade são cruciais no momento de compreender formas e conteúdos do sexismo.

As relações de poder que se estabelecem a partir dos estereótipos de gênero conduzem à subjugação da atuação feminina, de modo a posicionar a mulher como ator social coadjuvante. Para Hirata (2009), a mulher ainda ocupa posições desfavorecidas nas ocupações profissionais e são, frequentemente, subordinadas nas instâncias de decisão e atribuição de responsabilidades.

Com o objetivo de ampliar o entendimento sobre a ambivalência do sexismo e suas características, foi construído um quadro 02, onde apresenta-se os equivalentes negativos em cada dimensão, conforme estudos de Glick e Fiske, (1996) e Mladinic et al., (1998):

Tabela 2

Componentes e subcomponentes do sexismo – Teoria da ambivalência

Componentes do sexismo	Subcomponentes do sexismo	
	Sexismo hostil	Sexismo benevolente
<i>Paternalismo:</i> Refere-se ao relacionamento que se estabelece com a mulher no mesmo sentido em que um pai se relaciona com o seu filho	<i>Domínio:</i> (<i>Paternalismo dominante</i>): caracteriza a mulher como uma pessoa geralmente incapaz e frágil e por isso necessita de uma figura masculina superior	<i>Afeto e proteção:</i> (<i>Paternalismo Protetor</i>): Assume que a mulher é um ser frágil e que necessita ser protegido e mantido pelo homem.
<i>Diferenciação de gênero:</i> Refere-se a idealização das mulheres	Se apresenta como competitiva, percebendo-se o homem como exclusivo possuidor de traços e habilidades que são necessários para dirigir as instituições sociais mais importantes	Se apresenta como complementar, pois são identificados atributos positivos na mulher, mas que são complementares aos que possuem os homens.

Heterossexualidade:
Refere-se ao desejo de
intimidade nas relações

A mulher usa seu atrativo e poder sexual para dominar o homem. A motivação sexual está associada a um desejo de intimidade com a mulher. Tendência de a mulher ser vista como objeto sexual.

Reconhece que tanto o homem como a mulher não podem ser completamente felizes em suas vidas se carecem um do outro. Válida principalmente para a mulher, onde necessita de um companheiro, pois é digna de compaixão e ajuda. Romantiza a mulher como objeto sexual – parceira romântica feminina - compaixão

Nota: elaborada pelas autoras

3 DISCUSSÃO: MODELO TEÓRICO PARA ESTUDOS FUTUROS

A partir da literatura revisada na área constatou-se que o sexismo demonstra ambivalência em suas duas formas, seja o hostil ou o benevolente. Com o objetivo de orientar estudos e posteriormente a análise dos dados sobre a compreensão da situação das mulheres empreendedoras, buscando identificar as razões e desafios do processo empreendedor e como estas empreendedoras superaram as adversidades do referido processo, foi construído um modelo teórico.

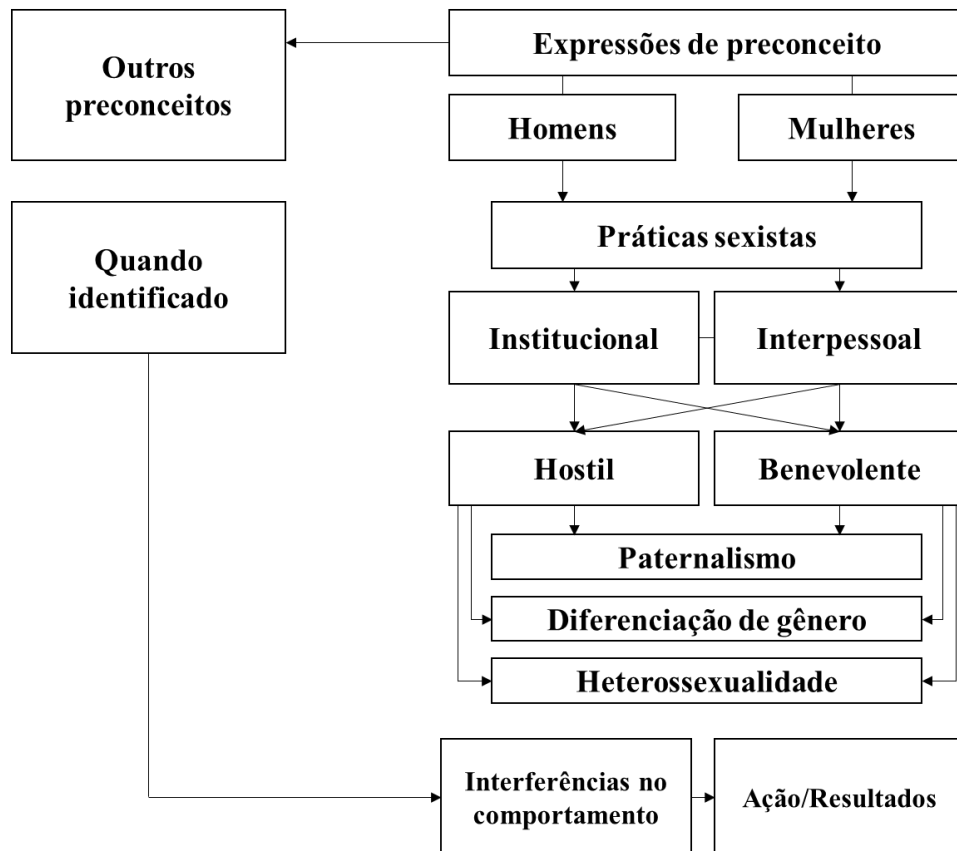
Este modelo está baseado nos autores Glick e Fiske (1996; 1997; 2011); Rollero et. al (2014) e Nguyen et. al (2023), com o qual será possível identificar as expressões de preconceitos e qualificar as práticas sexistas que podem ser manifestadas por homens ou mulheres. As práticas sexistas podem se manifestar sob a forma institucional ou interpessoal, muito embora a primeira propicie o contexto cultural adequado à segunda, ou seja, podem estar profundamente interligadas. Identificadas as manifestações, qualifica-se as duas formas do preconceito sexista, o hostil ou o benevolente, mas ressalta-se que ambos servem como mecanismos de manutenção da desigualdade de gênero nos diversos contextos (Glick & Fiske, 1997, 2001).

A proposição do modelo teórico sugere que tanto o sexismo hostil como o benevolente giram em torno de questões de poder social, identidade de gênero e sexualidade. Propõe-se que o sexismo hostil e o sexismo benevolente sejam constituídos por três componentes comuns, conforme Glick e Fiske, (1996) e Mladinic et al., (1998): Paternalismo, Diferenciação de Gênero e Heterossexualidade. Cada componente reflete um conjunto de crenças nas quais a ambivalência em relação às mulheres é inerente (ou seja, cada construto tem um aspecto hostil e um aspecto “benevolente”) e que serve para justificar ou explicar as condições sociais e biológicas subjacentes que caracterizam as relações entre os sexos. Juntos, esses três componentes formam o núcleo do modelo teórico. Poderá ser percebido também, outras formas de preconceitos.

Tão importante quanto identificar as práticas sexistas, será analisar quando estas práticas foram identificadas, quais os tipos de interferências ocorreram nos comportamentos das empreendedoras e as ações/resultados a partir da compreensão desse contexto. Isso poderá permitir compreender o processo empreendedor de mulheres, identificando suas motivações e dificuldades enfrentadas, bem como analisar o empreendedorismo feminino, identificando as práticas sexistas sofridas pelas mulheres e quais as estratégias elas utilizam para lidar com o sexismo benevolente e hostil no processo empreendedor. A Figura 01 apresenta o modelo teórico a ser utilizado na análise dos dados.

Figura 01

Modelo teórico: práticas sexistas ambivalentes - sexismo hostil e benevolente



Fonte: elaborado pelas autoras

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudos sobre práticas sexistas sofridas por empreendedoras ainda são escassos no Brasil, ao menos nos periódicos científicos especializados na área de Ciências Sociais Aplicadas. Trata-se de um tema com pouca literatura no Brasil, sendo necessário, até o momento, buscar em referenciais estrangeiros. Espera-se contribuir com este ensaio para que pesquisadores invistam no aprofundamento da questão, qual seja, identificar e analisar práticas sexistas direcionadas a empreendedoras, sejam elas benevolentes ou hostis, buscando compreender as estratégias adotadas para lidar com este tipo de preconceito. Trata-se de uma proposta desafiadora, frente às questões a serem superadas no que tange ao sexismo, às oportunidades, à aceitação do gênero feminino e outras variáveis que interferem no meio ao qual estão inseridas.

Sendo assim, o estudo é relevante principalmente para compreender como as empreendedoras buscam e garantem espaço para atuar em seus negócios e como desenvolvem suas carreiras, entendendo estas questões e os impactos relacionados ao sexismo. Destaca-se a importância também para a sociedade, pois busca uma forma de identificar a existência de preconceitos e práticas sexistas que dificultam ou impedem o trabalho empreendedor desempenhado por mulheres. Necessário destacar que o empreendedorismo ainda é fundamental para o crescimento econômico, pois gera empregos e renda para o país e cria oportunidades para toda a população (GEM, 2023).

Conclui-se que é uma temática necessária, visto que os episódios de inferiorização do sexo feminino são rotineiros e ao ganhar visibilidade, a discussão contribui para a reflexão e a redução dessas práticas. Existe uma extensa literatura que examina a disparidade de gênero entre homens e mulheres em ambientes empresariais, desde a disparidade salarial até a sempre prejudicial desigualdade de oportunidades de carreira. Em contrapartida ainda se tem poucos estudos que avaliam como as práticas sexistas se apresentam e instalam no cotidiano das empresas e em iniciativas empreendedoras conduzidas por mulheres

REFERÊNCIAS

- Aguinis, H., Ji, Y. H., & Joo, H. (2018). *Gender productivity gap among star performers in STEM and Other scientific fields*. Journal of Applied Psychology, 103(12), 1283-1306 <https://doi.org/10.1037/apl0000331>.
- Allport, GW. (1954). *O preconceito da natureza*. Reading, MA: Adison Wesley Publishing Company.
- Alperstedt, G. D.; Ferreira, J. B.; Serafim, M. C. (2014) *Empreendedorismo Feminino: Dificuldades Vivenciadas em Histórias de Vida*. In: Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE), Anais eletrônicos. Goiânia: EGEPE. Disponível em: <http://www.egepe.org.br/anais/tema07/266.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2024.
- Bernardes, Dora Luisa Geraldês. (2003). *Dizer não aos estereótipos sociais: As ironias do controle mental*. Análise Psicológica, Lisboa, v. 3, n. 21, p. 307-321.
- Botelho, Louise de Lira Roedel et al. *Desafios gerenciais das mulheres empreendedoras: como exercer a liderança em espaços de identidade masculina? O caso da Alpha Tecnologia*. Disponível em: http://www.researchgate.net/publication/38320124_Desafios_gerenciais_das_mulheres_em42reendedoras_como_exercer_a_liderana_em_espaos_de_identidade_masculina_O_caso_da_Alpha_Tecnologia. Acesso em: 26 de dez. 2024.
- Bruschini, C. (1994). O trabalho da mulher no Brasil: Tendências recentes. Em H. I. B. Saffioti e M. Muñoz-Vargas (Orgs.). *Mulher brasileira é assim* (pp. 63-93). RJ: Rosa dos Tempos
- Connelly, K., & Heesacker, M. (2012). *Por que o sexismo benevolente é atraente? Associações com justificação do sistema e satisfação com a vida*. Psychology of Women Quarterly, 36(4), 432-443. <https://doi.org/10.1177/0361684312456369>.
- Deloitte, Touche Tohmatsu Limited. (2022). *Progress at a snail's pace: women in the boardroom: A global perspective*. Seventh edition. New York: The Deloitte Global Boardroom Program.
- Estrin, S., Korostelva, J., and Mickiewicz, T. (2011). *Institutions and female entrepreneurship*. Small Business Economics, v. 37, n. 4, p. 397-415.
- Ferreira, M. C. (1995b). *Questionário Estendido de Atributos Pessoais: Uma medida de traços masculinos e femininos*. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 11(2) 155-161.
- Ferreira, M. C. (2010). *Empreendedorismo feminino no contexto global*. Editora XYZ.
- Fiske, S. T., & Glick, P. (1995). *Ambivalence and stereotypes cause sexual harassment: A theory with implications for organizational change*. Journal of Social Issues, 51,97-115.
- Fiske, ST (1998). *Estereótipos, preconceito e discriminação*. Em DT Gilbert, ST
- Garcia, C. C. (2019). *Notas sobre a história dos trabalhos das mulheres na sociedade ocidental: das diferenças as desigualdades laborais de gênero*. Revista Gestão & Políticas Públicas, 9(1), 123-140
- GEM – Global Entrepreneurship Monitor. *Empreendedorismo no Brasil – 2022*. Curitiba: IBQP, 2023. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2023/05/GEM-BR-2022-2023-Relatorio-Executivo-v7-REVISTO-mai-3.pdf>

- Glick, P. & Fiske, ST (2001). *Uma aliança ambivalente: sexismo hostil e benevolente como justificativas complementares para a desigualdade de gênero*. *American Psychologist*, 56(2), 109-118.
- Glick, P. (1991). *Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring*. *Sex Roles*, 25, 351-378.
- Glick, P. e Fiske, S. T. (1996). *The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P. e Fiske, ST (1997). *Sexismo hostil e benevolente: Medindo atitudes sexistas ambivalentes em relação às mulheres*. *Psicologia das Mulheres Trimestralmente*, 21, 119-135. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.
- Glick, Peter e Susan T. Fiske. (1999). *O Inventário de Ambivalência em Relação aos Homens: Diferenciando Crenças Hostis e Benevolentes sobre os Homens*. *Psicologia das Mulheres Trimestralmente* 23 (3): 519-36
- Golombok, S. e Fivush, R. (1994). *Desenvolvimento de gênero*. Cambridge University Press.
- Gomes A. F. (2010). *Ação empreendedora e relações de gênero: um estudo multicase na cidade de Vitória da Conquista, Bahia*. 440 p. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Lavras Minas Gerais.
- Gomes, A. S. (2021). *A história da contabilidade e a evolução da mulher: empoderamento e crescimento profissional feminino*. *Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia-REIVA*, 4(02).
- Gray, K. R., & Finley-Hervey, J. (2005). *Women and entrepreneurship in Morocco: debunking stereotypes and discerning strategies*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(2), 203-217.
- Guiraldelli, R. (2012). Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Sociedade e Estado**, v. 27, n. 3, p. 709-732.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>
- Hirata, Helena. (2009). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo – UNESP <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2021). *Cadastro Central de Empresas*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9016-estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas.html> /Acessado em 04 de fevereiro de 2024
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2022). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/> / Acesso em 15 de janeiro de 2024.
- Leal, R. P. (2001). *A informática à espera das mulheres*. *Jornal do Brasil*, Caderno Internet.
- Lips, H. (1993). *Sex and gender*. Mountain View, CA: Mayfield.
- Lott, B. (1997) *The personal and social correlates of a gender difference ideology*. *Journal of Social Issues*, 53, 279-298.
- Lott, B. e Maluso, D. (1995). *Introduction: Framing the questions*. Em B. Lott e D. Maluso (Orgs.). *The social psychology of interpersonal discrimination* (pp. 1-11). New York: The Guilford Press
- Macêdo, K. B., Caixeta, C. M. M., Guimarães, D. C., Macedo, G. N. S., & Hernandez, J. C. (2004). *O processo sucessório em organizações familiares e a exclusão da mulher*. *Psicologia & Sociedade*, 16 (3), 69-81

- Machado, H. V.; ST Cyr, L.; Mione, A.; Alves, M. C. M. (2003). *O processo de criação de empresas por mulheres*. RAE-eletrônica. V. 2, n. 2. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v2n2/v2n2a07> >. Acesso em: 1 fev, 2024.
- Magalhães, T. A. L. (1980). *O papel da mulher na sociedade*. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 75, 123-134.
- Mladinic, A.; Saiz, J. L.; Diaz, M. Ortega, A. e Oyarce, P. (1998). *Sexismo ambivalente en estudiantes universitarios chilenos: Teoría, medición y diferencias de género*. Revista de Psicología Social y Personalidad, 14, 1- 14.
- Monteiro, R. H. (1998). *Inventing women science, technology and gender*. Cadernos Pagu, Campinas, No. 10, 445-448.
- Mulheres empreendedoras pesquisa anual (2021). Instituto Rede Mulher Empreendedora.
- Nguyen, Duc Khuong; Sermpinis, Georgios; Stasinakis, Charalampos. *Big data, artificial intelligence and machine learning: A transformative symbiosis in favour of financial technology*. (2023). European Financial Management [s. l.], v. 29, p. 517–548. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/eufm.12365>. Acesso em: 14 fev. 2024.
- Nuccio, Dony de; Dana, Samy; Ribeiro, Janaina. (2021). *Liderança feminina: quais empresas têm mais mulheres no poder? A equidade de gênero se tornou um fator determinante nas empresas, porém, o número de mulheres em cargos de liderança ainda está abaixo do ideal*. Disponível em: <https://investnews.com.br/cafeina/lideranca-feminina-quaisempresas-tem-mais-mulheres-no-poder/>. Acesso em 28 jan. 2024.
- Oliveira, Bruna Alves de; Paiva, Viviane Veríssimo de e Ramos, Ana Caroline Salviano. (2022) *Empreendedorismo Feminino: os desafios enfrentados e as estratégias adotadas por empreendedoras no município de João Pessoa – PB*. Caderno de Gestão do Empreendedorismo, Rio de Janeiro v. 10 | n. 1 | DOI: <https://doi.org/10.32888/cge.v10i2.55109>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2018). *La economía social y solidaria y el futuro del trabajo*. https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/publications/WCMS_649952/lang-es/index.htm / Acessado em 19 de janeiro de 2024
- Perboni, Adams Aline Raquel; Vaucher, Rodrigo. ***A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho no Brasil***. Disponível em: <http://www.fag.edu.br/ecci2013/arquivos/anais/>.
- Posthuma, Anne Caroline. (1998). *Mercado de Trabalho e Exclusão Social da Força de Trabalho Feminina*. In Abramo, Laís; ABREU, Alice R. de Paiva (orgs). *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST.
- Rapkiewicz, C. E. (1998). *Informática: Domínio masculino?* Cadernos Pagu, Campinas, No. 10, 169-200
- Rocha, Cristina Tavares da Costa. (2006). *Gênero em ação: rompendo o teto de vidro - novos contextos da tecnociência*. Dissertação de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Ciências Humanas. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/88843>. Acesso em 28 jan. 2024
- Rodríguez, M. J.; Santos, F. J. (2009). *Women nascent entrepreneurs and social capital in the process of firm creation*. International Entrepreneurship and Management Journal, v. 5, n. 1, p. 45–64.
- Rollero C., Glick P., Tartaglia S. (2014). *Propriedades psicométricas de versões curtas do Inventário de Sexismo Ambivalente e do Inventário de Ambivalência em relação aos Homens*. *Testando Psicometria e Metodologia*, 21(2), 149–159.
- Silva, Elizabeth B. (1998). *Tecnologia e vida doméstica nos lares*. Cadernos Pagu (10), pp.21-52.
- Simon, Z. (2020) *The Epochal Event: Transformations in the entangled human, technological, and natural worlds*. Cham: Palgrave.

- Smith, E. R. & Mackie, D. (1995). *Social psychology*. New York: Worth
- Souza, M. A., & Ferreira, M.A.C. (1997). *Identidade de gênero masculina em civis e militares. Psicologia: Reflexão e Crítica*, 10, 301-314.
- Strobino, M.R.C.; Teixeira, R.M. (2004). *Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicascos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba*. RAUSP Management Journal, v.49, n.1, p. 59-76. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/28977/empreendedorismofeminino-e-o-conflito-trabalho-familia--estudo-de-multicasos-no-comercio-dematerial-de-construcao-da-cidade-de-curitiba>. Acesso em: 25 janeiro de 2024
- Swim, JK e Hyers, LL (2009). Sexismo. Em TD Nelson (Ed.), *Manual de preconceito, estereótipos e discriminação* (pp. 407–430). Imprensa de Psicologia.
- Tonelli, M. J. (2018). *O desafio da diversidade*. GV Executivo, 17(4), 34-37.
- Torreão, N. (2007). *A liderança feminina na perspectiva de gênero*. Revista Ártemis, v. 7, p. 101-121. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/8d488127b13a0c636b2997c53f230695/1?pqorigsite=gscholar&cbl=4708196>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2024.
- Tuszel, L (2000). *Mulheres avançam na área tecnológica*, Gazeta Mercantil Latino Americana, Seção Negócios.
- Vieira, E. (2001). *Fim do clube do Bolinha?*. Revista Info, 48-57.
- Villas-Boas, S., C. Sales Oliveira e S. Las Heras, (2014). *Tarefas domésticas e gênero: representações de estudantes do ensino superior*, en Revista Ex Aequo, núm. 30, pp. 113-124.
- Welter, F., & Smallbone, D. (2008). *Women's entrepreneurship from an institutional perspective: the case of Uzbekistan*. International Entrepreneurship Management Journal, 4(4), 505-520
- Word Economic Forum, 2016. The Global Gender Gap Report 2016 (Relatório das diferenças de gênero).