



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Universitário Santo Agostinho

revista fsa

www4.unifsanet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 23, n. 1, art. 8, p. 167-188, jan. 2026

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2026.23.1.8>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



Identidade Feminista e Envolvimento em Ações Coletivas no Mundo do Trabalho

Feminist Identity and Engagement in Collective Action in the World of Work

Manoel Bastos Gomes Neto

Doutorando em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Professor da Universidade Federal do Cariri

neto26bastos@gmail.com

Cristiana Lara Cunha

Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo

Assistant Lecturer at FIA Business School

cristianallara@usp.br

Juvêncio Cesar Lima de Assis

Mestrando em Saúde Coletiva/Universidade Estadual do Rio Grande do Norte

Professor do Centro Universitário Vale do Salgado

juvenciocesar@gmail.com

Endereço: Manoel Bastos Gomes Neto

Universidade Federal do Cariri - Av. Ten. Raimundo Rocha, 1639 - Cidade Universitária, Juazeiro do Norte - CE, 63048-080.

Endereço: Cristiana Lara Cunha

Av. Dra. Ruth Cardoso, 7221 - Pinheiros, São Paulo - SP, 05425-902.

Endereço: Juvêncio Cesar Lima de Assis

Av. Monsenhor Frota, 609 - Centro, Icó - CE, 63430-000, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 06/12/2025. Última versão recebida em 11/12/2025. Aprovado em 12/12/2025.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar se a identidade feminista influencia no comportamento coletivo no ambiente de trabalho. Assumindo como objetivo secundário investigar suas relações com a justificativa do sistema de gênero, a crença na meritocracia e a responsabilidade individual. Esta pesquisa é de natureza quantitativa, realizada com 132 mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho. As hipóteses foram testadas a partir do cálculo de regressão linear, considerando significativo $p < 0,05$, com auxílio do Statistical Package for Social Sciences - SPSS e fundamentados na literatura especializada (Field, 2009). Os testes de hipóteses destacam a importância da identidade no fortalecimento do comportamento coletivo no ambiente de trabalho, o que pode refletir no envolvimento de ações coletivas e na luta pela redução da justificação das desigualdades de gênero. Além disso, as análises mostram que a defesa do sistema de gênero está associada à maior ênfase na responsabilidade individual e na meritocracia, o que pode perpetuar o fortalecimento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Mulheres no Ambiente de Trabalho. Gênero. Identidade Feminista.

ABSTRACT

This study aims to analyze whether feminist identity influences collective behavior in the workplace. A secondary objective is to investigate its relationships with the justification of the gender system, belief in meritocracy, and individual responsibility. This is a quantitative research conducted with 132 women who are part of the labor market. The hypotheses were tested using linear regression, considering significant results for $p < 0.05$, with the assistance of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) and based on specialized literature (Field, 2009). The hypothesis tests highlight the importance of identity in strengthening collective behavior in the workplace, which may result in greater involvement in collective actions and the fight to reduce the justification of gender inequalities. Furthermore, the analyses show that defending the gender system is associated with a greater emphasis on individual responsibility and meritocracy, which may perpetuate the reinforcement of gender inequality in the workplace.

Keywords: Women in the Workplace. Gender. Feminist Identity.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho se apresenta como um dos principais locais para se expressar os dilemas da atualidade, construir relações interpessoais, estabelecer contatos com os diferentes e trocar experiências (DANTAS; HENRIQUES, 2020; BONNOT; KRAUTH-GRUBER, 2016). Ao ingressar em uma organização, indivíduos com diferentes características são unidos para atuar dentro de um mesmo sistema sociocultural. Essa união proporciona o compartilhamento de crenças, valores, hábitos, princípios, costumes e outros, que orienta as ações dentro do contexto preexistente e influencia nas identidades dos envolvidos (FERNANDES; ZANELLI, 2006).

Nesse contexto, a literatura sobre identidade social explica como a dimensão social influencia o comportamento individual e grupal, explorando as dinâmicas que ocorrem nos indivíduos nos espaços sociais e laborais (FERREIRA, 2010). Tajfel (1982) acentua que os grupos não vivem isoladamente, havendo comparação e classificação entre eles; as pessoas tendem a permanecer ou procurar pertencer a grupos que oferecem aspectos positivos à sua identidade social; se o grupo de pertencimento não se mostrar favorável, os indivíduos tendem a abandoná-lo; caso o abandono não seja possível ou difícil, os indivíduos podem tentar tornar os atributos ou empenhar-se em ações que possam melhorar o *status do grupo*. Assim, o ambiente de trabalho, com suas interações e trocas, torna-se um palco significativo para a formação e a transformação das identidades sociais.

Ellemers *et al.* (2002) salientam que, quando a identidade social do grupo de pertencimento não se mostrar favorável e for atacada, os indivíduos com baixa identificação tendem a dissociar-se do coletivo e sentem a necessidade de se identificarem com grupos alternativos ou com mais prestígio social. Em contrapartida, quando os membros expressam uma autoidentificação, eles podem adotar a estratégia coletiva e comportamental para que o grupo se reafirme em termos de valor e melhore o *status quo* do grupo de pertencimento. Dessa forma, compreende-se que a formação da identidade social é um processo dinâmico e complexo, o qual ocorre pela percepção que o indivíduo tem sobre o contexto social e comparação com os demais grupos (E.G. FERNANDES; PEREIRA, 2018; DESCHAMPS; MOLINER, 2009).

Além da identidade social de um indivíduo, outros fatores também podem influenciar no envolvimento com o grupo de pertencimento no ambiente social e laboral. Por exemplo, identidades politizadas e a consciência das desigualdades comuns aos seus grupos, como as identidades de mulheres feministas, podem facilitar no envolvimento nas lutas coletivas e

melhoria do *status* do grupo (CHAN; MAK, 2021; FIECK, 2020). A defesa de ideologias meritocráticas e a crença de que qualquer pessoa pode progredir na sociedade e no ambiente de trabalho diante do esforço, inteligência, habilidades e méritos pessoais podem dificultar o engajamento em ações coletivas e estimular o desempenho exclusivo das estratégias e ações individuais (WEBBER, G. R; GIUFFRE, 2019; FELDMAN; SANDOVAL, 2018; BONNOT; JOST, 2014).

A partir dos estudos citados, observa-se que as relações de grupo com identidades sociais ameaçadas necessitam de investigações mais detalhadas; que as mulheres no mercado de trabalho se deparam com diversas situações que influenciam seus comportamentos com outras mulheres; que as identidades politizadas e as ações coletivas podem surgir como uma estratégia de superar essas tensões e evidenciar os aspectos positivos desse grupo que é historicamente desfavorecido; e que a crença de um ideologia meritocrática pode dificultar as conquistas coletivas e fortalecer uma justificativa de gênero. Dessa forma, este estudo tem como objetivo analisar se a identidade feminista influencia no comportamento coletivo no ambiente de trabalho. Assume como objetivo secundário investigar suas relações com a justificativa do sistema de gênero, a crença na meritocracia e a responsabilidade individual.

Este trabalho justifica-se por sua originalidade, visto que a partir de buscas realizadas em bases de dados (Scielo, Web of Science, Scopus, Spell) não foram identificados na literatura estudos que avaliam especificamente a influência da identidade politizada (feminista) no ambiente de trabalho nacional. Além disso, a pesquisa avançará no debate sobre diversidade de gênero no trabalho, entendendo como ocorreu o processo de exposição da identidade feminista e seu impacto nas relações de apoio no espaço laboral. Refletindo também como meritocracia, percepção das ações coletivas, responsabilidade individual e justificativa do sistema de gênero se relacionam no ambiente de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Quadro teórico e construção das hipóteses

Estudos de gênero apontam que as mulheres enfrentam constantemente ameaças à identidade social e vivenciam discriminação de gênero em diversos setores da economia (E.G. SILVA *et al.*, 2023; ADOM *et al.*, 2020; VAN VEELLEN *et al.*, 2020; VAN LAAR *et al.*, 2019). A experiência de ameaça à identidade pode fazer com que os indivíduos se tornem ainda mais sensíveis às situações de discriminação, mais solidária com as vítimas e mais

envolvida em ações coletivas (CICHOCKA *et al.*, 2013). Diante desse contexto, as ações coletivas surgem como forma de desafiar a posição do grupo privilegiado, contribuindo para a autoestima pessoal dos membros de grupo desfavorecido (CHAN; MAK, 2021).

Por exemplo, a luta feminista, iniciada há mais de um século, representa uma contestação coletiva, que visa reduzir essa desigualdade de gênero e produzir mudanças que garantam melhorias sociais, culturais e organizacionais para as mulheres no geral (PACHECO; DIAS, 2023; FRACCARO, 2018). Assim, a presença de uma identidade feminista possibilita que as mulheres reconheçam de forma mais rápida as discriminações direcionadas ao seu grupo, facilita a compreensão dos agentes que reforçam essas violências, estimula o envolvimento em lutas coletivas e impulsiona a criação de ferramentas que reduzem a desigualdade baseada no gênero (FOTAKI, 2021). Diante desse contexto, surge a seguinte hipótese:

H1: A identidade feminista no ambiente de trabalho influencia positivamente na importância percebida de ações coletivas.

Cabe reconhecer que perceber a desigualdade de gênero não é um processo simples e espontâneo. Na ausência de políticas e práticas que garantam uma segurança de identidade das mulheres no ambiente de trabalho, elas podem se deparar com o dilema de proteger a autoestima do grupo ou adotar comportamentos de distanciamento e adotar traços do grupo favorecido (DERKS, *et al.* 2016; ELLEMERS *et al.*, 2002).

Nesse sentido, mulheres podem se empenhar em ações individuais, justificando a desigualdade de gênero através da defesa do sistema de gênero e da meritocracia, mesmo diante de sinais claros de desigualdade (FANIKO *et al.*, 2017; DERKS *et al.* 2016, DERKS *et al.*, 2011). A investigação de Osbome *et al* (2019) evidencia que quanto mais os indivíduos dos grupos desfavorecidos justificam o sistema, menos se identificam com o grupo. Além disso, estudos apontam que, diante da justificativa de gênero, os membros de menor prestígio podem reproduzir comportamento e defender ideologias para legitimar as desigualdades (SCARCI, 2023; OSBOME *et al.*, 2019). Logo, em consonância com os estudos anteriormente citados, sugerem-se as hipóteses:

H2: A identidade feminista influencia negativamente na justificativa do sistema de gênero.

H3: A justificativa do sistema de gênero influencia negativamente na importância percebida de ações coletivas.

H4: A justificativa do sistema de gênero influencia positivamente na defesa de ideais meritocráticos.

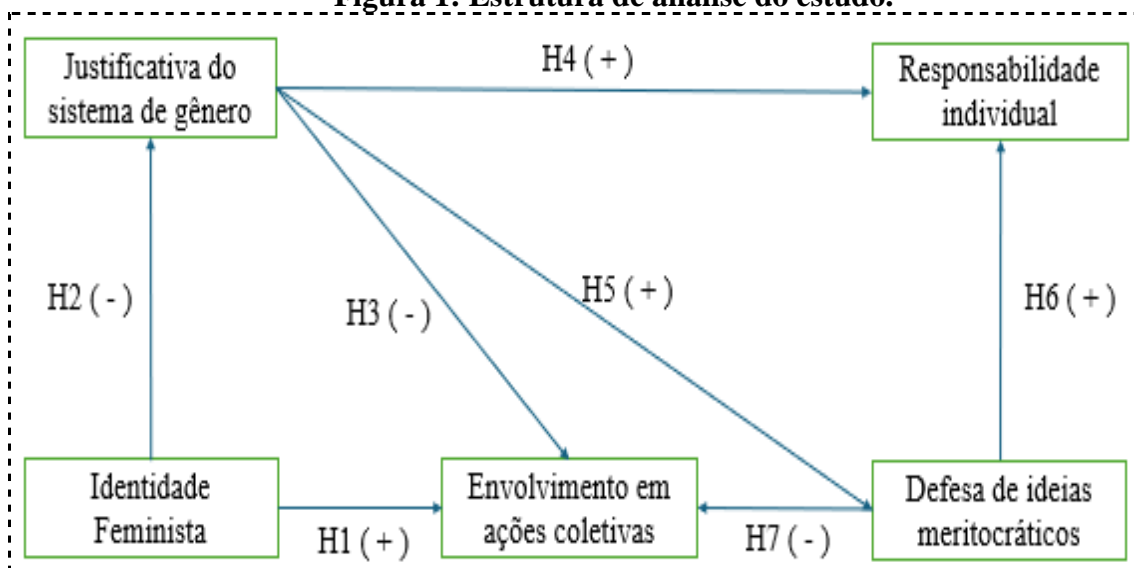
H5: A justificativa do sistema de gênero influencia positivamente na crença da responsabilidade individual para o sucesso no trabalho.

Evidências empíricas mostram que a crença meritocrática no ambiente de trabalho, a qual aponta que o avanço profissional baseia-se unicamente nas capacidades individuais, dedicação, inteligência, pontos fortes e trabalho árduo dos indivíduos apresenta-se como um mecanismo que perpetua desigualdades de gênero e sociais (CLARKE *et al.*, 2024; MAVIN; YUSUPOVA, 2023; POWELL; ARORA-JONSSON, 2022). Contudo, mulheres com baixa identidade social podem exibir impasses em se engajar em ações coletivas e dificuldade em reconhecer as conquistas oriundas das lutas de grupo, acreditando que as mulheres que ascenderam profissionalmente foi apenas pela meritocracia (WEBBER, G. R; GIUFFRE, 2019; FELDMAN; SANDOVAL, 2018; BONNOT; JOST, 2014). Com base nisso, apresentam-se as duas últimas hipóteses:

H6: A defesa de ideais meritocráticos influencia positivamente na crença da responsabilidade individual para o sucesso no trabalho.

H7: A defesa de ideais meritocráticos influencia negativamente na importância percebida de ações coletivas.

Figura 1: Estrutura de análise do estudo.



Fonte: Elaboração própria

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é de natureza quantitativa, com coletas de dados primários por meio de *survey*. Além disso, a escolha desse método se justifica pela capacidade dos estudos quantitativos em medir ou quantificar a extensão pela qual uma relação entre duas variáveis existe (LINCOLN; DENZIN, 2005).

3.1 Instrumentos

O instrumento utilizado foi validado por Girel & Bonnot (2020) e é dividido em cinco dimensões: identificação feminista, meritocracia, importância percebida de ações coletivas; responsabilidade individual e justificativa do sistema de gênero. Inicialmente, foi realizado o processo de tradução pelo pesquisador. Em seguida, foi realizada uma adaptação para melhor compreensão do instrumento no contexto nacional e para o contexto organizacional. Por exemplo, o item “*At school, most of the time, when there is a will, there is a way*” foi traduzido e adaptado para “No trabalho, na maioria das vezes, quando há vontade, há um caminho”.

Após essa etapa, foi realizada a estruturação do instrumento. No primeiro momento, o questionário apresentava o objetivo da pesquisa, seguido do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando o cumprimento dos critérios éticos de pesquisas em Ciências Sociais Aplicadas, e a confirmação de aceite para participar do estudo. Em seguida, as participantes eram direcionadas para questões sociodemográficas (orientação sexual, idade, escolaridade, estado civil, raça, cidade e outros) e ocupacionais (tempo de atuação na empresa, setor de atuação e outros). Por fim, para análise das dimensões, os itens foram organizados e misturados para evitar viés nas respostas.

3.2 Coleta de dados

A coleta foi realizada no formato online, por meio da plataforma *Google Forms* entre o mês de abril e junho de 2024. As participantes foram convidadas a responderem ao instrumento de coleta por meio das redes sociais e grupos, o link foi compartilhado no WhatsApp, Telegram, Instagram do pesquisador e colegas de trabalhos. Finalizada a etapa de coleta com 132 respostas, as informações foram organizadas e tratadas para início da análise dos dados.

3.3 Participantes

As participantes são mulheres cisgêneras, que atuam no mercado de trabalho há mais de 6 meses em diversos segmentos da economia, possuem entre 22 e 71 anos de idade (com idade média de 34 anos). Referente ao setor de atuação, 48% (N = 64) trabalham na rede privada e 52% (N = 68) trabalham no setor público. A tabela 1 apresenta as características das participantes da amostra.

Tabela 1 – Descrição dos participantes

Região	N	%	Profissão	N	%
Nordeste	79	60%	Professora	29	22%
Sudeste	44	33%	Advogada	12	9%
Sul	6	5%	Enfermeira	10	8%
Centro-oeste	1	1%	Administradora	7	5%
Norte	2	2%	Engenheira	7	5%
Estado Civil			Estudante	7	5%
Casada/União estável	54	41%	Psicóloga	6	5%
Divorciada/Separada	16	12%	Executiva	5	4%
Solteira	60	45%	Servidora Pública	5	4%
Não respondeu	2	2%	Analista	4	3%
Idade			Profissional de Educação Física	4	3%
	N	%	Assistente administrativa	3	2%
Entre 22 e 30 anos	61	46%	Atendente	3	2%
Entre 31 e 40	38	29%	Auxiliar administrativa	3	2%
Entre 41 e 50 anos	21	16%	Fisioterapeuta	3	2%
Entre 51 e 60 anos	6	5%	Nutricionista	3	2%
Entre 60 e 71 anos	6	5%	Assistente social	2	2%
Escolaridade			Farmacêutica	2	2%
Ensino médio/técnico	3	2%	Jornalista	2	2%
Graduação completa	35	27%	Agente comunitária	1	1%
Graduação incompleta	8	6%	Bancária	1	1%
Pós-graduação completa	62	47%	Bióloga	1	1%
Pós-graduação incompleta	24	18%	Cirurgiã-Dentista	1	1%
Etnia			Comerciante	1	1%
Branco	58	44%	Coordenadora	1	1%
Amarelo	3	2%	Economista	1	1%
Pardo	49	37%	Educadora Social	1	1%
Preto	20	15%	Geógrafa	1	1%
Não respondeu	2	2%	Metalúrgica	1	1%
Quantidade de filhos			Pesquisadora	1	1%
	N	%	Relações Públicas	1	1%
Não tem filhos	81	61%	Vendedora	1	1%
1 filho	28	21%	Veterinária	1	1%
2 filhos	19	14%	Não respondeu	1	1%
3 filhos	3	2%			
4 filhos	1	1%			
Setor de atuação					
Privado	64	48%	Público	68	52%

Fonte: Elaboração própria

Em relação ao local onde residem, 60% das mulheres são da região nordeste (N = 79), 33% da região sudeste (N = 44), 5% da região sul, 2% da região norte (N = 2) e apenas 1% (N = 1) da região centro-oeste. O estado civil predominante foi de mulheres solteiras com 45% (N = 60), seguido de mulheres casadas ou com união estável com 41% (N = 54), 16% são separadas/divorciadas (N = 16) e duas participantes (2%) optaram por não responder.

Referente ao nível de escolaridade, 47% possuem pós-graduação completa (N = 62) e 24% possuem pós-graduação incompleta (N = 24), 27% são graduadas (N = 35), oito mulheres possuem graduação incompleta (6%) e três ensino médio completo (2%). Em relação à etnia, 44% das participantes se autodeclararam brancas (N = 58), 37% pardas (N = 49), 15% pretas (N = 20), 2% amarelas (N = 3) e duas mulheres não responderam. Por fim, sobre a quantidade de filhos, 61% não possuem filhos (N = 81), 21% têm um filho (N = 28), 14% têm dois filhos (N = 19), 2% possuem três filhos (N = 3) e apenas uma participante afirma ter 4 filhos (N = 1).

3.4 Análises dos dados

O processo de análise iniciou pelo procedimento de tabulação, limpeza e tratamento dos dados no *Google Forms* e *Excel* - software da *Microsoft*. Neste momento, foi observada a existência de *missing values* acima de 10% e eliminando os questionários que não estiverem respondidos corretamente, nesta etapa foi excluído apenas um questionário. Posteriormente, para o item em reverso, foi realizada a inversão da pontuação para não comprometer as análises.

Para verificar a adequação dos construtos, foi realizada a extração da consistência interna, por meio do *Alpha de Cronbach* e análises descritivas. As hipóteses foram testadas a partir do cálculo de regressão linear, considerando significativo $p < 0,05$, com auxílio do *Statistical Package for Social Sciences* - *SPSS* e fundamentados na literatura especializada (FIELD, 2009). Além disso, foram realizados testes complementares, calculando o Teste t para verificação de possíveis diferenças nos construtos e comparação entre grupos, considerando a variável sociodemográfica (idade) e a variável ocupação (setor de atuação).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Análise dos construtos

Inicialmente, foi realizada a análise dos construtos para verificar se o instrumento avaliava o que se propõe a medir e se os itens se agrupavam conforme o esperado. Para avaliação da adequação do construto, foi extraída a medida de confiabilidade por meio do *alpha de Cronbach* (mínimo de 0,600). Para análise dos itens, foram medidos os carregamentos de cada item ao componente, através da análise de dimensão de fator. Em seguida, foram calculadas as estatísticas descritivas média, mediana e desvio padrão da dimensão e de cada item separadamente.

Na dimensão de identidade feminista, composta por sete itens, a média das respondentes foi de 3,94, mediana de 4,28 e desvio padrão de 1,02. Esses resultados apontam que as participantes possuem uma alta identificação feminista. O *alpha de Cronbach* (0,900) sinaliza um nível excelente de consistência interna, indicando uma alta correlação entre os itens. O item com pontuação revertida (I_FEM_5) apresenta o menor carregamento ao componente e a maior dispersão da média, isto pode ser um reflexo da dificuldade de as participantes compreenderem a avaliação do item reverso. A tabela 2 apresenta as medidas da escala de identidade feminista.

Tabela 2 – Medidas da escala de identidade feminista

		Alpha	Média	Mediana	Desvio Padrão
		0,900	3,94	4,28	1,02
Código	Itens	Matriz de Componente	Média	Mediana	Desvio Padrão
I_FEM_1	Eu me considero feminista.	0,932	3,83	4,00	1,32
I_FEM_2	Eu me identifico como feminista para outras pessoas.	0,875	3,79	4,00	1,43
I_FEM_3	Valores e princípios feministas são importantes para mim.	0,837	4,14	5,00	1,17
I_FEM_4	Eu apoio os objetivos do movimento feminista.	0,841	4,12	5,00	1,16
* I_FEM_5	No geral, ser feminista não é importante para o tipo de pessoa que eu sou.	0,463	4,22	5,00	1,07
I_FEM_6	Ser feminista é um reflexo importante de quem eu sou.	0,866	3,74	4,00	1,36
I_FEM_7	De um modo geral, ser feminista é uma parte	0,900	3,75	4,00	1,21

importante da minha
autoimagem.

Nota. *Item com classificação revertida para análise

Fonte: Elaboração própria

Conforme a tabela 3, o construto de envolvimento em ações coletivas, composto por seis itens, apresenta uma média de 4,33, mediana de 4,50 e desvio padrão de 0,67, evidenciando que as mulheres possuem uma alta tendência de perceber a importância das ações coletivas de gênero. O *alpha de Cronbach* (0,800) sinaliza uma boa confiabilidade do construto. O item E_COL_3 (média = 3,94, mediana = 4,00) apresenta a maior dispersão, destacando-se com a menor média do construto e como o único item com mediana diferente de 5,00. Assim, nota-se que para algumas participantes o sentimento de sucesso não está necessariamente no conhecimento de que promoveu a posição de outras mulheres.

Tabela 3 – Medidas da escala de envolvimento em ações coletivas

		Alpha	Média	Mediana	Desvio Padrão
		0,800	4,33	4,50	0,67
Código	Itens	Matriz de Componente	Média	Mediana	Desvio Padrão
I_COL_1	As mulheres precisam trabalhar juntas para criar uma sociedade igualitária.	0,737	4,41	5,00	0,92
I_COL_2	É importante para mim, falar e apoiar outras mulheres.	0,817	4,61	5,00	0,82
I_COL_3	Uma parte importante do meu sentimento de sucesso em minha carreira será o conhecimento de que promovi a posição das mulheres.	0,569	3,94	4,00	1,09
I_COL_4	É importante que as mulheres participem de atividades em grupo para defender seus direitos.	0,763	4,43	5,00	0,85
I_COL_5	Construir relacionamentos cooperativos com outras mulheres deve ser uma prioridade na vida de todas as mulheres.	0,726	4,20	5,00	1,07
E_COL_6	As mulheres devem compartilhar estratégias financeiras e de carreira com outras mulheres.	0,670	4,43	5,00	0,90

Fonte: Elaboração própria

No construto de ideias meritocráticas, composta por seis itens, a média de resposta foi de 2,53, mediana de 2,5 e desvio padrão de 0,93, indicando que as participantes apresentam um comportamento moderado na defesa da meritocracia e pouca variabilidade das respostas.

O *alpha de Cronbach* encontrado foi de 0,810, um número que indica boa confiabilidade do construto. Verificando os itens, nota-se que o MER_1 (média = 3,23, mediana = 4,00) é o que mais se distancia da média e mediana do construto, quase metade das participantes discordam sobre a afirmativa de que na maioria das vezes, quando há vontade, há um caminho, conforme detalhado na Tabela 4.

Tabela 4 – Medidas da escala de ideais meritocráticos

		Alpha	Média	Mediana	Desvio Padrão
		0,810	2,53	2,5	0,93
Código	Itens	Matriz de Componente	Média	Mediana	Desvio Padrão
MER_1	No trabalho, na maioria das vezes, quando há vontade, há um caminho.	0,719	3,23	4,00	1,32
MER_2	No trabalho, todos têm mais ou menos as mesmas chances de sucesso.	0,748	2,22	2,00	1,34
MER_3	Para ter sucesso profissional, muitas vezes basta trabalhar duro.	0,756	2,08	2,00	1,24
MER_4	No trabalho, na maioria das vezes, as pessoas são recompensadas por seus esforços.	0,793	2,43	2,00	1,21
MER_5	As pessoas que são promovidas geralmente são as que mais se esforçam.	0,715	2,49	2,00	1,32
MER_6	No trabalho, às vezes as pessoas conseguem o que merecem.	0,616	2,74	3,00	1,35

Fonte: Elaboração própria

Referente à dimensão de responsabilidade individual, composta por quatro itens, as estatísticas descritivas gerais para os itens incluíram uma média total de 2,46, mediana de 2,37 e desvio padrão de 0,97. Esses valores indicam que, em média, as participantes tendem a ter uma visão moderada sobre as responsabilidades individuais para ascensão profissional. O item IDN_3 (média = 1,75, mediana = 1,00) apresenta a maior dispersão da média e mediana, ressaltando que as mulheres possuem um nível baixo de concordância sobre a afirmação de que seus progressos dependem apenas de suas escolhas pessoais. O coeficiente *alpha de Cronbach* para o conjunto de itens foi de 0,770, indicando uma boa consistência interna, como mostra a Tabela 5.

Tabela 5 – Medidas da escala de responsabilidade individual

		Alpha	Média	Mediana	Desvio Padrão
		0,770	2,46	2,37	0,97
Código	Itens	Matriz de Componente	Média	Mediana	Desvio Padrão
R_IND_1	As mulheres são as únicas responsáveis por adquirir os conhecimentos e as habilidades necessárias para o seu sucesso.	0,767	2,60	2,00	1,32
R_IND_2	A única maneira de as mulheres progredirem é estudar e trabalhar duro.	0,715	3,06	3,00	1,39
R_IND_3	O progresso das mulheres depende apenas de suas escolhas pessoais.	0,773	1,75	1,00	1,02
R_IND_4	As mulheres são as únicas responsáveis pela sua ascensão social.	0,842	2,47	2,00	1,32

Fonte: Elaboração própria

A dimensão de justificativa do sistema de gênero, composta por 6 itens, revela um coeficiente *alpha de Cronbach* de 0,670, indicando uma consistência interna aceitável. A média geral das respostas é 1,87, com mediana de 1,66 e desvio padrão de 0,72, sugerindo um comportamento de discordância sobre as justificativas das desigualdades entre homens e mulheres. O item JUS_6 (média = 2,95, mediana = 3,00), apresenta os dados descritivos mais altos, o menor carregamento fatorial e a dispersão mais alta conforme as percepções das respondentes, conforme se observa na Tabela 6.

Tabela 6 – Medidas da escala de justificativa do sistema de gênero

		Alpha	Média	Mediana	Desvio Padrão
		0,670	1,87	1,66	0,72
Código	Itens	Matriz de Componente	Média	Mediana	Desvio Padrão
J_GEN_1	Em geral, as relações entre homens e mulheres são justas.	0,756	1,50	1,00	0,96
J_GEN_2	Em geral, os salários de homens e mulheres correspondem às suas competências.	0,762	1,58	1,00	0,98
J_GEN_3	As leis da natureza são responsáveis pelas diferenças entre homens e mulheres na sociedade.	0,667	1,70	1,00	1,06
J_GEN_4	A maioria das mulheres que não progridem em nossa sociedade não devem culpar o sistema, elas só podem culpar a si mesmas.	0,622	1,34	1,00	0,82

J_GEN_5	As diferenças entre homens e mulheres refletem diferenças da ordem natural das coisas.	0,587	2,16	2,00	1,40
J_GEN_6	As posições econômicas das mulheres são reflexos legítimos de suas conquistas.	0,430	2,95	3,00	1,61

Fonte: Elaboração própria

4.2 Teste de hipóteses

Para testar as hipóteses, foi realizada a regressão linear, devido à sua capacidade de examinar a relação entre variáveis. Antes de executar a análise, foram verificadas as suposições de linearidade, homoscedasticidade, normalidade dos resíduos e o coeficiente padronizado *Beta* de influência linear entre os construtos.

Com base nos dados apresentados na Tabela 7, observa-se que as hipóteses de que a identidade feminina influencia positivamente o envolvimento em ações coletivas (H2: $\beta=0,3432$, $p<0,001$) e influencia negativamente na justificativa do sistema de gênero (H1: $\beta=0,360$, $p<0,001$) foram aceitas e são estatisticamente significativas. O R^2 indica que 13% da variância na justificativa do sistema de gênero é explicada pela identidade feminista e 18,7% da variância no envolvimento em ações coletivas é explicada pela identidade feminista.

Tabela 7 – Teste de Hipótese – regressão linear

Hipótese	Relação	β	F	P-valor	R^2	Resultado
H1 (-)	Identidade feminista -> Justificativa do sistema de gênero	-0,360	19,359	0,000	0,130	C
H2 (+)	Identidade feminista -> Importância percebida de ações coletivas	0,432	29,836	0,000	0,187	C
H3 (-)	Justificativa do sistema de gênero -> Importância percebida de ações coletivas	-0,236	7,695	0,006	0,560	C
H4 (+)	Justificativa do sistema de gênero -> Responsabilidade individual	0,538	52,865	0,000	0,289	C
H5 (+)	Justificativa do sistema de gênero -> Defesa de ideais meritocráticos	0,631	85,821	0,000	0,398	C
H6 (+)	Defesa de ideais meritocráticos -> Responsabilidade individual	0,654	97,186	0,000	0,428	C
H7 (-)	Defesa de ideias meritocráticas -> Importância percebida de ações coletivas	0,129	2,217	0,139	0,017	R

Nota. C = hipótese confirma. R = hipótese rejeitada

Fonte: Elaboração própria

A hipótese de que a importância percebida de ações coletivas influencia negativamente na avaliação da justificativa de gênero (H3: $\beta=0,236$, $p<0,05$) foi aceita, o aumento na justificativa do sistema de gênero está associado à diminuição na importância percebida de ações coletivas. O R^2 aponta um alto nível de explicação, destacando-se pelo melhor desempenho, em que 56% da variância na importância percebida de ações coletivas é explicada pela justificativa do sistema de gênero. As hipóteses de que a justificativa do sistema de gênero influencia positivamente a responsabilidade individual (H4: $\beta=0,538$, $p<0,001$) e defesa de ideais meritocráticos (H5: $\beta=0,631$, $p<0,001$) foram confirmadas. Nota-se que 28,9% da variância na responsabilidade individual e 39,8% da variância na defesa de ideias meritocráticas são explicadas pela justificativa do sistema de gênero.

A hipótese de que a crença em ideais meritocráticos tem uma relação positiva com a responsabilidade individual (H6: $\beta=0,654$, $p<0,001$) foi confirmada e uma influência negativa na importância percebida de ações coletivas (H4: $\beta=0,129$, $p=0,139$) foi rejeitada. A primeira apresenta uma relação positiva significativa, em que 42,8% da variância na responsabilidade individual é explicada pela defesa de ideais meritocráticos. A segunda exibe o coeficiente *beta* com relação negativa, mas não significativa, ou seja, a defesa da meritocracia não influencia a importância percebida de ações coletivas.

Em reforço ao teste de regressão, foi realizado o teste de correlação por meio da transparência de Pearson, o qual confirma a direção e a magnitude das relações. A partir dos dados apresentados na Tabela 8, é possível perceber que a identidade feminista apresenta uma correlação positiva e moderada com a importância percebida de ações coletivas. Além disso, ela apresenta uma correlação negativa e moderada com a justificativa dos padrões de gênero.

Tabela 8 – Correlação de Pearson entre os construtos

	I_FEM	R_IND	MER	E_COL	J_GEN
I_FEM	1,000	-0,173*	-0,223**	0,432**	-0,360**
R_IND		1,000	0,654**	-0,051	0,538**
MER			1,000	-0,129	0,631**
E_COL				1,000	-0,236**
J_GEN					1,000

Nota. **A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades)

*A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

Fonte: Elaboração própria

A responsabilidade individual tem uma correlação positiva e forte com a meritocracia e não apresenta correlação significativa com a importância dos envolvimento com o grupo. A justificativa dos padrões de gênero apresenta correlações positivas e fortes com meritocracia e

responsabilidade individual, e correlações negativas moderas e fracas com a identidade feminista e importância em ações coletivas.

4.3 Teste complementar

Por fim, foram realizadas análises estatísticas complementares para avaliar como características sociodemográficas (idade) e organizacionais (setor de atuação) podem influenciar na tendência dos comportamentos estudados. Para a operação das análises adicionais, foi realizado o teste t, adequado para comparar médias de variáveis quantitativas contínuas e independentes. Para o teste t, foram consideradas as médias, desvios padrão, valores de F e significância (homogeneidade das variâncias), graus de liberdade (df), valores t, p-valores de cada variável e o teste de Levene que se mostram não significativos para maioria das variáveis.

As participantes foram divididas em dois grupos em duas análises diferentes. A primeira comparou as mulheres com base no setor de atuação: participantes que atuam no setor público e privado. Em seguida, foram comparadas as mulheres com idade com até 40 anos de idade e mulheres com mais de 40 anos, conforme a Tabela 9.

Tabela 9 – Testes complementares – comparação entre grupos

Variáveis	Setor Público	Setor Privado	df = 123			p-valor
	Média (DP)	Média (DP)	F	Sig	t	
Identidade feminista	2,21(0,89)	2,78(1,00)	7,015	0,009	2,726	0,001
Responsabilidade individual	4,12(0,90)	3,65(1,13)	1,651	0,201	3,372	0,006
Defesa de ideais meritocráticos	2,31(0,87)	2,85(0,92)	0,261	0,61	3,325	0,163
Importância percebida de ações coletivas	4,40(0,67)	4,23(0,67)	0,052	0,819	1,403	0,001
Justificativa do sistema de gênero	1,73(0,64)	2,04(0,79)	5,833	0,017	2,354	0,020
Variáveis	Até 40 anos	Mais de 40 anos	df = 130			p-valor
	Média (DP)	Média (DP)	F	Sig	t	
Identidade feminista	3,90(0,98)	4,05(1,14)	1,511	0,221	0,713	0,477
Responsabilidade individual	2,55(0,99)	2,22(0,90)	0,814	0,368	1,655	0,1
Defesa de ideais meritocráticos	2,61(0,96)	2,30(0,80)	1,471	0,227	1,646	0,102
Importância percebida de ações coletivas	4,34(0,66)	4,34(0,66)	0,457	0,5	0,187	0,852

Justificativa do sistema de gênero	1,87(0,70)	1,87(0,78)	0,181	0,671	0,58	0,954
---	------------	------------	-------	-------	------	-------

Nota. Nível de significância de 0,05

Fonte: Elaboração própria

Os dados mostram que as únicas diferenças significativas são: i) identidade feminista entre os funcionários do setor público e privado, com o setor privado apresentando uma média maior; na justificativa do sistema de gênero, com o setor privado apresentando uma média maior; na percepção de responsabilidade individual, com o setor público apresentando uma média maior; e, na importância da percepção de ações coletivas, com o setor público também apresentando uma média mais elevada. As outras comparações não rejeitam as hipóteses nulas, logo as médias amostrais são iguais e não apresentam diferenças significativas entre os grupos.

4.4 Discussões

Os resultados obtidos pelos testes de hipóteses apontam que a identidade feminina possui uma relação positiva na percepção da importância das ações coletivas, confirmando a H1, e relação negativa à justificativa do sistema de gênero, confirmando a H2. Este resultado corrobora com os achados da literatura existente e indicam que a consciência e a solidariedade feminista fortalecem o compromisso com iniciativas que visam combater a desigualdade de gênero, sendo o importante medidor na busca por melhorias coletivas das mulheres (Chan & Mak, 2021; Girel & Bonnot, 2020). Além disso, no ambiente de trabalho, as mulheres com maior identidade feminista apresentam uma maior propensão a reconhecer e confrontar situações de discriminação de gênero, questionar e direcionar para ações que desafiam o *status quo* (CICHOCKA *et al.*, 2013).

As hipóteses H3, H4 E H5 foram confirmadas, mostrando que a justificação do sistema de gênero influencia negativamente a importância percebida de ações coletivas e positivamente com a responsabilidade individual e a defesa de ideais meritocráticos. Esses dados apontam que o comportamento de defesa do *status quo* de gênero atua como um mecanismo de desmotivação à ação coletiva, alinhando aos achados de Osborne *et al.* (2019). Essa justificação do sistema de gênero pode estimular a identificação com grupos alternativos ou com mais prestígio social, ou seja, as mulheres podem se sentir estimuladas a se distanciar de colegas, os quais podem refletir em problemas de bem-estar do ambiente, conflitos, sentimento de não pertencimento e situações negativas.

Além disso, é possível identificar que a justificação do sistema de gênero associada à maior ênfase na responsabilidade individual e na meritocracia perpetua desigualdades ao mascarar as barreiras estruturais que impedem a igualdade de oportunidades entre os homens e mulheres no ambiente de trabalho (CLARKE *et al.*, 2024; POWELL; ARORA-JONSSON, 2022). As mulheres que reforçam o *status quo* de gênero podem internalizar e promover esses ideais para outras colegas, defendendo que o sucesso depende exclusivamente de esforços individuais, desconsiderando as barreiras sistêmicas e históricas que limitaram e ainda limitam o alcance da igualdade de gênero em vários ambientes de trabalho.

A H6 também foi confirmada, a qual mostra a relação positiva entre a defesa de ideais meritocráticos e a crença na responsabilidade individual. Este resultado mostra que a meritocracia reforça a complexidade das carreiras femininas e estimula a ideia de que as mulheres são unicamente responsáveis pela sua ascensão profissional. Por fim, a H7 foi rejeitada, não havendo uma diminuição na percepção da importância das ações coletivas, mas é destacado que essa percepção pode minar a construção da identidade política e das conquistas coletivas (GIREL; BONNOT, 2020).

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar se a identidade feminista influencia no comportamento coletivo no ambiente de trabalho, investigando também as relações com a justificativa do sistema de gênero, a crença na meritocracia e na responsabilidade individual. Os testes de hipóteses destacam a importância da identidade no fortalecimento do comportamento coletivo no ambiente de trabalho, o que pode refletir no envolvimento de ações coletivas e na luta pela redução da justificação das desigualdades de gênero. Além disso, as análises mostram que a defesa do sistema de gênero está associada a uma maior ênfase na responsabilidade individual e na meritocracia, o que pode perpetuar o fortalecimento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. Contudo, a meritocracia não influencia a importância percebida de ações coletivas.

No campo teórico, este trabalho avança na literatura nacional sobre gênero, evidenciando a importância da construção de uma identidade politizada (feministas) para atuação nas lutas coletivas pela igualdade de gênero e desafiar o *status quo*. Ele reflete como a justificação de gênero, meritocracia e responsabilidade individual podem mascarar e fortalecer barreiras estruturais e históricas que impedem a igualdade de oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho. No campo prático, os achados podem auxiliar e

ser utilizados por coletivos para evidenciar como a construção de uma identidade feminista fortalece o desenvolvimento de ações que visem reduzir as ameaças sociais e discriminações de gênero enfrentadas pelas mulheres no ambiente organizacional.

Esta pesquisa apresenta contribuições relevantes, mas algumas limitações precisam ser evidenciadas, como: i) a amostra reduzida; ii) os participantes, em sua maioria, são da região do nordeste brasileiro; iii) os dados podem ser apresentáveis de desejabilidade social; iv) fatores organizacionais e do ambiente de trabalho não foram analisados. Assim, como sugestões de pesquisas futuras, sugerem-se: i) incluir amostras mais diversas em termos de gênero e regiões do Brasil; ii) realizar estudos complementares com métodos qualitativos; iii) explorar como diferentes fatores contextuais e organizações podem influenciar nas variáveis analisadas; iv) desenvolver estudos longitudinais, visto que as relações e identidades sociais são dinâmicas e podem evoluir; e, v) testar como outras variáveis (por exemplo, percepção de ameaça à identidade social, suporte organizacional, avaliação dos programas de diversidades) se relacionam com os construtos estudados.

REFERÊNCIAS

- Adom, K., & Anambane, G. (2020). Understanding the role of culture and gender stereotypes in women entrepreneurship through the lens of the stereotype threat theory. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(1), 100-124. Doi: 10.1108/JEEE-07-2018-0070.
- Bonnot, V., & Jost, J. T. (2014). Divergent effects of system justification salience on the academic self-assessments of men and women. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(4), 453-464.
- Bonnot, V., & Krauth-Gruber, S. (2016). System-justifying behaviors: When feeling dependent on a system triggers gender stereotype-consistent academic performance. *European Journal of Social Psychology*, 46(6), 776-782.
- Chan, R. C., & Mak, W. W. (2021). Resistance as a form of resilience in sexual and gender minorities: Differential moderating roles of collective action on the discrimination–depression relationship among sexual minority men and women. *Social Science & Medicine*, 280, 114056.
- Clarke, J., Hurst, C., & Tomlinson, J. (2024). Maintaining the meritocracy myth: a critical discourse analytic study of leaders' talks about merit and gender in academia. *Organization Studies*. Doi: 10.1177/01708406241236610.
- Dantas, A. A. & Henriques, F. R. (2020). Relacionamento Interpessoal no Ambiente de Trabalho. *Revista Científica Integrada*, 4, 1-13.

Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., & Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50, 519-535. Doi: 10.1348/014466610X525280.

Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27, 456- 469. Doi: 10.1016/j.leaqua.2015.12.007.

Deschamps, J. C., & Moliner, P. (2009). A identidade em psicologia social: dos processos identitários às representações sociais. *Petrópolis, RJ: Vozes*.

Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). Self and social identity. *Annual review of psychology*, 53(1), 161-186. Doi: 10.1146/annurev.psych.53.100901.135228.

Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651. Doi: 10.1177/0146167217695551

Feldman, Z., & Sandoval, M. (2018). Metric power and the academic self: Neoliberalism, knowledge and resistance in the British university. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 16(1), 214-233..

Fernandes, K. R., & Zanelli, J. C. (2006). O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*. 10(1), 55-72. Doi: 10.1590/S1415-65552006000100004

Fernandes, S. C. S., & Pereira, M. E. (2018). Endogrupo versus Exogrupo: o papel da identidade social nas relações intergrupais. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(1), 30-49.

Ferreira, M. C. (2010). A Psicologia Social contemporânea: principais tendências e perspectivas nacionais e internacionais. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 26, 51-64. Doi: 10.1590/S0102-37722010000500005

Fieck, M., Miron, A. M., Branscombe, N. R., & Mazurek, R. (2020). “We stand up for each other!” an interpretative phenomenological analysis of collective action among US college women. *Sex Roles*, 83, 657-674.

Field, A. (2009). *Descobrimos a estatística usando o SPSS-2*. Editora Bookman.

Fotaki, M. (2021). Feminist research changing organizations and societies: Taking stock and looking to the future. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), 390-399. Doi: 10.1080/1359432X.2020.1765862.

Fraccaro, G. C. C. (2018). Uma história social do feminismo: diálogos de um campo político brasileiro (1917-1937). *Estudos Históricos (Rio de Janeiro)*, 31, 7-26. Doi: 10.1590/S2178-14942018000100002

Lincoln, Y. S., & Denzin, N. (2005). Epilogue: the eighth and ninth moment. *The Sage Handbook of Qualitative research*, 3, 1047-1065.

- Mavin, S., & Yusupova, M. (2023). 'I'm competitive with myself': A study of women leaders navigating neoliberal patriarchal workplaces. *Gender, Work & Organization*, 30(3), 881-896. Doi: 10.1111/gwao.12939
- Osborne, D., Jost, J. T., Becker, J. C., Badaan, V., & Sibley, C. G. (2019). Protesting to challenge or defend the system? A system justification perspective on collective action. *European Journal of Social Psychology*, 49(2), 244-269.
- Pacheco, E. M., & Dias, M. T. G. (2023). A luta das mulheres por políticas sociais: avanços e retrocessos. *Serviço Social & Sociedade*, 146, 263-283. Doi: 10.1590/0101-6628.313.
- Powell, S., & Arora-Jonsson, S. (2022). The conundrums of formal and informal meritocracy: dealing with gender segregation in the academy. *Higher Education*, 83(5), 969-985. Doi: 10.1007/s10734-021-00719-2
- Scarci, F. (2023). Psychological distance and system justification: status-and political ideology-related differences in the legitimization of inequality as a function of construal level. <https://hdl.handle.net/11573/1666753>
- Silva, D. N., Silva, W. D. O., & Fontana, M. E. (2023). A gendered perspective of challenges women in engineering careers face to reach leadership positions: A innovative theoretical model from Brazilian students' perceptions. In *Women's Studies International Forum*. Pergamon. Doi: 10.1016/j.wsif.2023.102712
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, 33(1), 1-39. Doi: 10.1146/annurev.ps.33.020182.000245.
- Van Laar, C., Meeussen, L., Veldman, J., Van Grootel, S., Sterk, N., & Jacobs, C. (2019). Coping with stigma in the workplace: Understanding the role of threat regulation, supportive factors, and potential hidden costs. *Frontiers in psychology*, 10, 1879. Doi: 10.3389/fpsyg.2019.01879
- Van Veelen, R., Veldman, J., Van Laar, C., & Derks, B. (2020). Distancing from a stigmatized social identity: State of the art and future research agenda on self-group distancing. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1089-1107. 10.1002/ejsp.2714
- Webber, G. R., & Giuffre, P. (2019). Women's relationships with women at work: Barriers to solidarity. *Sociology Compass*, 13(6), 1-13, e12698. Doi: 10.1111/soc4.12698.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

GOMES NETO, M. B; CUNHA, C. L; ASSIS, J. C. L. Identidade Feminista e Envolvimento em Ações Coletivas no Mundo do Trabalho. **Rev. FSA**, Teresina, v. 23, n. 1, art. 8, p. 167-188, jan. 2026.

Contribuição dos Autores	M. B. Gomes Neto	C. L. Cunha	J. C. L. Assis
1) concepção e planejamento.	X		
2) análise e interpretação dos dados.	X		
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X	X