

**Olivia Pillar Perez Miziara**

**Violências sutis no ambiente de trabalho: microagressões de gênero e seus impactos na autoeficácia e autoestima das mulheres**

**Uberlândia  
2023**

**Olivia Pillar Perez Miziara**

**Violências sutis no ambiente de trabalho: microagressões de gênero e seus impactos na autoeficácia e autoestima das mulheres**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia. Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Pricila de Sousa Zarife.

**Uberlândia  
2023**

**Olívia Pillar Perez Miziara**

**Violências sutis no ambiente de trabalho: microagressões de gênero e seus impactos na autoeficácia e autoestima das mulheres**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador(a): Pricila de Souza Zarife.

Banca Examinadora

Uberlândia, 21 de junho de 2023.

---

Profa. Dra. Pricila de Sousa Zarife (Orientadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

---

Profa. Dra. Heila Magali da Silva Veiga (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

---

Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

**Uberlândia  
2023**

## **Agradecimentos**

Há pouco fui adormecida por uma canção de Chico Buarque, com ressalvas aos meus soluços pós leite *nan*. Com pouca idade, fui apresentada a coletâneas brasileiras inestimáveis, com um ritmo impecável e um cantor de afinação um pouco duvidosa. Fui coroada ao nascer, um pequeno leãozinho desprovido de juba nas primeiras semanas, e com exuberantes cachos dourados alguns meses depois. O ourives em questão demorou um pouco ao fabricá-los, mas tudo bem, pois sua musa já era de difícil acesso (Dona Wilma). Ao cantor, agradeço pelo cuidado, amor e carinho.

Há pouco balancei com minha xará, Dona Olívia, nos balanços mineiros de Poços de Caldas. Roxelamos nossas poupanças nos velhos bancos de madeira, há muito moldados em uma carroça, devido aos percalços no caminho dos cavalos. Compartilhamos o mesmo nome por tempo insuficiente. O amor que me dera foi intenso, breve e infinito, assim como suas músicas em castelhano.

Há pouco entrei na escola para brincar de massinha e fazer desenhos abstratos que referenciavam meus pais e meu cotidiano. Pintava desenhos impressos que difundiam odor alcoólico, e montava lego nas horas livres. Ainda que a minha trajetória artística não apresentasse riscos, uma senhora, preocupada, ficava sentada em um banco no pátio, feito de lápis coloridos, pronta para me abanar a mão a qualquer vista e me socorrer a qualquer impasse. A ela, agradeço pelo cuidado, amor e carinho. Obrigada por me ensinar que a vida é complexa, e até mesmo para os mais sábios, o futuro ri, e se esvai entre as rugas da mão.

Há pouco fui ensinada disciplinas que se dificultavam a cada aniversário, e que não ansiava tanto pelo aprendizado. Na escola, os verões assemelhavam-se aos invernos, e a primavera trazia o lembrete amargo que mais um ano se passou. Fui apresentada a uma dissidência social repugnante, enraizada nos mais profundos confins terrenos, e que fazia morada em torres de marfim. À cultura doentia, mantenho meus princípios revolucionários, a

luta é constante. Ao meu ávido professor, obrigada pelas discussões durante o almoço, foi sempre um ótimo desjejum.

Há pouco pleiteei a vida adoidada, sem ressalvas e mais intensa que marés em noites de lua cheia. Caí, adoeci, relutei, questionei, e hoje, sobrevivo. Embora a melancolia seja uma velha amiga, a realidade segue presente, me lembrando dos encarnados. O amor é clichê; ele atravessa ruas e esquina, vai além de bairros e construções, perpassa cidades e ri um bocado das divisas estaduais que dizem o separar de dois pontos no espaço-tempo. À minha família, obrigada por todo o apoio. Aos meus amigos, obrigada por persistirem e ficarem. A minha cara metade, obrigada por mais uma vida ao seu lado. A física quântica é uma mera ilusão.

Além da sala de aula, orientações e pesquisas, Pricila e Lígia me ensinaram que o significado de mulher ultrapassa qualquer dicionário ou imaginário social. O ser mulher não acompanha descrições palpáveis ou representações tangíveis aos seus pés. Somos e sempre fomos grandes literárias, escritoras, pesquisadoras, cientistas, líderes, mães e profissionais. Há pouco lia bell hooks pela primeira vez, e o misto de sentimentos e angústias ainda se aloja na boca do meu estômago. Serei eternamente grata por terem me ajudado a enxergar minha força. Somos um infinito de possibilidades. Este é só o começo.

Dos homens que fui ensinada a ouvir, ler e ver em telas de cinema, sejamos nós as mulheres que um dia seremos ensinadas a ouvir, ler e ver, nas mais variadas telas, em futuras gerações.

Ode às deusas.

## Resumo

Microagressões de gênero são indignidades e insultos cotidianos direcionados às mulheres, com ou sem intencionalidade, que acabam por excluir, oprimir e demonstrar desprezo e hostilidade, podendo afetar negativamente as vítimas. O objetivo deste estudo é investigar o papel preditivo das microagressões de gênero na autoeficácia e autoestima das mulheres nas organizações. Participaram 252 mulheres, com idades entre 18 e 65 anos ( $M = 30,21$ ;  $DP = 8,77$ ), e entre 3 meses e 40 anos de tempo de trabalho na mesma organização ( $M = 2,82$ ;  $DP = 5,14$ ). Os instrumentos utilizados foram a Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT), a Escala de Autoeficácia Geral (NGSE), a Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) e um questionário sociodemográfico. A análise dos dados foi realizada por meio do software JASP 0.17.1, com análises descritivas e inferenciais de correlação e regressão linear. Os resultados mostraram uma correlação baixa, negativa e significativa entre microagressões de gênero e autoestima ( $r = -0,126$ ;  $p < 0,05$ ) e uma correlação não significativa entre microagressões de gênero no trabalho e autoeficácia ( $r = -0,019$ ;  $p > 0,05$ ). Os resultados da regressão indicaram que as microagressões de gênero no trabalho influenciaram significativamente apenas a autoestima ( $F(1, 250) = 4,015$ ,  $p < 0,05$ ), explicando 1,2% da variância. Este estudo forneceu evidências empíricas dos efeitos negativos das microagressões de gênero no trabalho na autoestima no contexto brasileiro, sendo o primeiro estudo nacional a investigar a relação entre microagressões de gênero no trabalho e componentes do *self*.

**Palavras-chave:** Mulheres; Microagressões; Ambiente de trabalho; Autoeficácia; Autoestima.

## Abstract

Gender microaggressions are everyday indignities and insults directed at women, intentionally or unintentionally, that end up excluding, oppressing, and showing contempt and hostility, which can negatively affect victims. The aim of this study is to investigate the predictive role of gender microaggressions on women's self-efficacy and self-esteem in organizations.

Participants were 252 women, aged between 18 and 65 years ( $M = 30.21$ ;  $SD = 8.77$ ), and between 3 months and 40 years of working time in the same organization ( $M = 2.82$ ;  $SD = 5.14$ ). The instruments used were the Gender Microaggression Scale at Work (EMAGT), the General Self-Efficacy Scale (NGSE), the Rosenberg Self-Esteem Scale (EAR), and a sociodemographic questionnaire. Data analysis was performed using the JASP 0.17.1 software, with descriptive and inferential analysis of correlation and linear regression. The results showed a low, negative, and significant correlation between gender microaggressions and self-esteem ( $r = -0.126$ ;  $p < .05$ ), and a non-significant correlation between gender microaggressions at work and self-efficacy ( $r = -0.019$ ;  $p > .05$ ). The regression results indicated that gender microaggressions at work significantly influenced only self-esteem ( $F(1, 250) = 4.015$ ,  $p < .05$ ), explaining 1.2% of the variance. This study provided empirical evidence of the negative effects of gender microaggressions at work on self-esteem in the Brazilian context, being the first national study to investigate the relationship between gender microaggressions at work and components of the self.

**Keywords:** Women; Microaggressions; Workplace; Self-esteem; Self-efficacy.

## Sumário

<b>Introdução.....</b>	<b>9</b>
<b>Método.....</b>	<b>16</b>
Delineamento.....	16
Participantes.....	16
Instrumentos.....	17
Procedimentos .....	18
Análise de dados .....	19
<b>Resultados.....</b>	<b>19</b>
<b>Discussão.....</b>	<b>21</b>
<b>Considerações finais.....</b>	<b>24</b>
<b>Referências.....</b>	<b>26</b>
<b>Anexo A .....</b>	<b>39</b>
<b>Anexo B .....</b>	<b>42</b>
<b>Anexo C .....</b>	<b>43</b>

## Introdução

Apesar de a participação das mulheres no mercado de trabalho ter avançado consideravelmente nas últimas décadas, a equidade de gênero nas organizações está longe de ser uma realidade. Em 2019, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho da América Latina e do Caribe era de 52,3%, enquanto a dos homens era de 75%. Com a pandemia COVID-19, em 2021, este índice recuou de 49,7% e 73,2%, respectivamente (International Labour Organization [ILO], 2022). Resultados semelhantes foram identificados no contexto brasileiro, em 2022, com uma diferença de 20% entre a taxa de participação das mulheres e homens no mercado de trabalho, com elas ocupando 52,7% (Feijó, 2023).

As mulheres também são preteridas quando o assunto é remuneração. O relatório global de disparidade salarial de gênero de 2021, considerando 156 países, identificou uma lacuna média de 36% nas remunerações de homens e mulheres. O Brasil, ocupando o 93º lugar do ranking, apresentou a lacuna de 35% (World Economic Forum [WEF], 2022).

Tais desigualdades enfatizam e decorrem da socialização dos estereótipos de gênero (Eagly et al., 2020), entendidos como crenças generalistas acerca de uma pessoa em razão do gênero (Eagly & Steffen, 1984). Essas crenças atribuem características, tarefas e responsabilidades, bem como criam expectativas de comportamento para cada gênero. Nas organizações, ao homem cis branco heteronormativo é atribuído o status de competência, sendo associado a comportamentos como assertividade e boa postura. Não coincidentemente, tais competências, denominadas como agênticas, compõem as características socialmente associadas a uma boa liderança. Um indivíduo agêntico é considerado independente, decisivo, enérgico, agressivo e orientado para a realização (Eagly & Steffen, 1984; Eagly et al., 2020; Heilman, 2001).

Por outro lado, o cuidado e comunal são socialmente atribuídos às mulheres, associando-as a estereótipos de simpatia, prestação e gentileza (Agut et al., 2021; Eagly et al.,

2020). Nas organizações, estes estereótipos pressupõem que as mulheres expressem comportamentos passivos e de cuidado, não orientados para ação. A partir do conjunto de tais comportamentos e características associados ao gênero, são moldados os papéis de gênero (Eagly & Karau, 2002).

Os papéis de gênero tradicionais se referem às expectativas sociais de que determinados comportamentos devam ser atribuídos de acordo com o gênero da pessoa. A teoria de incongruência de gênero afirma que, por conta desta expectativa, a pessoa que alinha seus comportamentos aos esperados é avaliada de forma positiva pela sociedade (Eagly & Karau, 2002). Consequentemente, aquelas que desviam do padrão tendem a provocar reações negativas e de desaprovação (Heilman, 2001, 2012), sendo vistas como menos desejáveis para posições de liderança, além de serem execradas por violarem estereótipos (Eagly et al., 2014; Heilman & Okimoto, 2007).

Dessa forma, tais papéis de gênero influenciam a distribuição de tarefas no ambiente de trabalho (Agut et al., 2021). A divisão sexual do trabalho, fruto da divisão social estabelecida nas relações sociais entre os sexos, sistematiza a disparidade salarial de gênero e a dificuldade de ascensão de carreira das mulheres. 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 na distribuição salarial de ambos (Hirata & Kergoat, 2007). O conjunto dessas disparidades entre os gêneros também é um resultado do sexismo, outro fenômeno utilizado como mecanismo para privilegiar o homem em detrimento da mulher (Swim & Hyers, 2009).

O sexismo é uma forma de preconceito ou discriminação direcionada às mulheres em relação ao gênero (Swim & Hyers, 2009). Ele é caracterizado por compactuar com as estruturas normatizantes que deslegitimam as mulheres, contribuindo para a permanência delas em posições subalternas, enquanto privilegia o homem. O sexismo se expressa em diferentes

formas, podendo ser encontrado em comportamentos verbais, de exclusão e em violência física e psicológica, sendo a última denominada sexismo hostil. Ao envolver atitudes negativas e prejudiciais às mulheres, a literatura indica uma forte relação entre o sexismo hostil e a prática de violência psicológica feita pelo parceiro íntimo da vítima (Juarros-Basterretxea et al., 2019; Ucar & Özdemir, 2021).

Apesar de os estudos sobre agressões abertas às mulheres constituírem uma extensa parcela da literatura, uma abordagem relativamente recente busca investigar discriminações de gênero tidas como sutis, denominadas microagressões de gênero (Gartner et al., 2020). Tais microagressões podem ser definidas como indignidades e insultos cotidianamente direcionados às mulheres, com ou sem intencionalidade, que acabam por excluir, oprimir e demonstrar desprezo e hostilidade por elas, o que reforça o sistema patriarcal (Sue, 2010).

Alicerçados no sexismo, nos estereótipos e papéis de gênero, Sue e Capodilupo (2008) propuseram uma das mais difundidas taxonomias de microagressões de gênero, composta por seis tipos de microagressões direcionadas às mulheres: objetificação sexual, cidadã de segunda classe, suposições de inferioridade, negação da realidade do sexismo, suposições de papéis tradicionais de gênero e uso de linguagem sexista.

A objetificação sexual ocorre quando a mulher é tratada como objeto sexual. Assobios e cantadas destinadas às mulheres enquanto elas andam na rua, ou toques íntimos realizados por estranhos são exemplos da objetificação das mulheres (Sue & Capodilupo, 2008). Estudos empíricos apontam que a objetificação das mulheres está vinculada à depressão (Davies et al., 2021; Szymanski & Feltman, 2015), baixa autoestima (Cary et al., 2020; Szymanski, 2020), distúrbios alimentares (Osa & Calogero, 2020) e disforia corporal (Holmes & Johnson, 2017).

A cidadã de segunda classe envolve o tratamento desigual e preferencial recebido pelos homens em detrimento das mulheres (Sue & Capodilupo, 2008). Essa assimetria é vista quando homens são preferidos a cargos de liderança mesmo diante de mulheres tão qualificadas quanto

eles. Segundo Nadal (2010), esta categoria envolve invisibilidade, exemplificada por situações em que homens em cargos de liderança não sabem os nomes de suas funcionárias, mas conhecem os nomes dos funcionários. Tal ato reafirma a irrelevância das mulheres quando comparadas aos homens (Capodilupo et al., 2010).

A suposição de inferioridade pressupõe que as mulheres sejam menos competentes física e intelectualmente em comparação com os homens. Exemplos são encontrados quando alguém infere que as mulheres não possuem atitudes e comportamentos para serem líderes eficazes (Ellemers, 2018) ou subjuga sua força física.

Negação da realidade do sexismo se refere à depreciação das experiências negativas das mulheres, a partir de afirmações de que machismo e sexismo não existem ou que são superestimados por elas (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). Tal negação ocorre, por exemplo, quando um homem diz que as mulheres são demasiado histéricas e exageradas para assumir cargos de gerência (Vroman & Danko, 2020).

Suposições de papéis tradicionais de gênero envolvem a expectativa de que mulheres se comportem de acordo com os papéis ditos tradicionais de gênero (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). Ocorre, por exemplo, quando alguém assume que uma mulher é mais adequada para exercer uma profissão devido a suas características de cuidado, ou que esta deve ser responsável por fazer as tarefas da casa.

Linguagem sexista corresponde à utilização de termos sexistas dirigidos às mulheres (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). São exemplos atribuir adjetivos como “loucas” às mulheres de durante algum conflito no trabalho e inferir que tensão pré-menstrual (TPM) é a causa de certos comportamentos emitidos pelas mulheres.

Posteriormente, Nadal (2010) ampliou a taxonomia, acrescentando dois outros tipos de microagressões de gênero: negação do sexismo individual e microagressões ambientais. A negação do sexismo individual se refere à negação do homem quanto aos seus próprios

preconceitos e discriminações de gênero. São exemplos desta dimensão afirmar que trata homens e mulheres de forma igualitária, mesmo quando seus comportamentos contradizem tal afirmação.

Por fim, as microagressões ambientais envolvem o nível sistêmico e ambiental das agressões sutis direcionadas às mulheres. As microagressões sistêmicas podem ser representadas pela diferença salarial de gênero, em que, mesmo ocupando o mesmo cargo e exercendo as mesmas responsabilidades, os homens recebem mais do que as mulheres. Já as agressões a nível ambiental são exemplificadas em corporações que apresentam seus conselhos administrativos constituídos apenas ou majoritariamente por homens (Nadal, 2010).

Para compreender os possíveis impactos que as microagressões de gênero no ambiente de trabalho podem gerar, Melo & Zarife (2022) propuseram a construção da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT), que avalia as experiências de microagressões vivenciadas pelas mulheres em seu ambiente de trabalho. A versão inicial era composta por 55 itens divididos nas 8 dimensões propostas pela taxonomia supracitada, tendo sido submetida à análise de juízes em seu estudo inicial. Miziara e Zarife (2023) submeteram os 55 itens da EMAGT a análises fatoriais exploratórias (AFE), o que culminou numa versão final com 43 itens dispostos em 5 fatores de primeira ordem (Suposições de inferioridade, Papéis de gênero e negação do sexismo, Objetificação sexual, Microagressões ambientais, e Linguagem sexista e perda de oportunidades) e um fator geral de segunda ordem (Microagressões de gênero no trabalho) (Miziara & Zarife, 2023).

As microagressões de gênero contribuem para um clima organizacional negativo (Basford et al., 2014). Consequentemente, funcionárias que experienciam tal cenário podem sofrer prejuízo no bem-estar (Miner-Rubino et al., 2009), no desempenho e no desejo de permanecer na organização (Basford et al., 2014). Elas também podem apresentar impactos negativos na saúde física e mental das vítimas, como estresse (Szymanski & Lewis, 2016),

ansiedade, e depressão (Williams & Lewis, 2019) e influenciar aspectos da autopercepção, como a autoestima (Martins et al., 2020).

A autoestima pode ser definida como a avaliação que uma pessoa faz de si mesma (Lima & Souza, 2019), envolvendo um senso de autovalorização e auto respeito (García-Batista et al., 2021). Tradicionalmente, a Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) (Rosenberg, 1965) é o instrumento de medida mais adotado para investigar este construto. A EAR é uma medida unidimensional, constituída por 10 itens, sendo 6 referentes a uma visão positiva de si mesmo e 4 referentes a uma visão autodepreciativa. A escala demonstrou possuir grande adaptabilidade cultural, mantendo sua estrutura fatorial e confiabilidade (Monteiro et al., 2022) em diferentes populações, como Argentina (Góngora & Casullo, 2009), Brasil (Lima & Souza, 2019; Sbicigo et al., 2010), Espanha (Martín-Albo et al., 2007), e Japão (Mimura & Griffiths, 2007).

Pessoas com elevada autoestima tendem a ser mais aptas para lidar com desafios e *feedbacks* negativos (Hutz & Zanon, 2011) e apresentar maiores índices de bem-estar (Paul & Devi, 2020; Pierce & Gardner, 2004), de satisfação com o trabalho (Indriyani et al., 2020; Wulandari et al. 2020) e de sentimento de pertencimento (Waller, 2020). Por outro lado, a baixa autoestima relaciona-se a aspectos negativos da vida, como insatisfação com a vida (Szcześniak et al., 2021) e baixo desempenho no trabalho, depressão (Rieger et al., 2016), ansiedade (Nguyen et al., 2019) e ideações suicidas (Kleiman & Riskind, 2013).

O contexto tem um papel importante na autoestima (Kim & Beehr, 2020), influenciando o quanto as pessoas acreditam ser relevantes, bem-sucedidas e merecedoras de suas conquistas (Rosenberg, 1965). Diante disso, este trabalho tem como Hipótese 1: experiências de microagressões de gênero impactam negativamente a autoestima das mulheres.

Assim como a autoestima, a autoeficácia consiste em uma dimensão do *self* (ou visão de eu). Ela se refere à crença que a pessoa deposita em sua capacidade para executar uma tarefa com sucesso. Tal crença indica o quanto a pessoa acredita ser capaz de ter o comportamento

específico necessário para produzir o resultado desejado em uma determinada situação. Assim, o contexto também possui grande influência na autoeficácia das pessoas (Bandura, 1977). Promover suporte percebido no contexto de trabalho, por exemplo, permite um maior nível de autoconfiança individual, possibilitando que a pessoa acredite estar pronta para exercer suas potencialidades (Na-Nan et. al., 2019)

Visando medir a autoeficácia, Chen et al. (2001) propuseram a construção da Nova Escala Geral de Autoeficácia (NEGA), instrumento de medida composto originalmente por oito itens. Além de ser um instrumento mais resistente do que o desenvolvido anteriormente por Sherer et al. (1982), a escala proporcionou a predição da autoeficácia sobre diversas tarefas em diferentes cenários. A adaptação para o contexto brasileiro resultou na manutenção de seis dos oito itens originais (Balsan et al., 2020).

Ao confiar mais em suas habilidades, a autoeficácia prediz quanto esforço e tempo a pessoa gastará e persistirá em contextos difíceis (Bandura, 1982). Pessoas com elevada autoeficácia tendem a demonstrar melhor desempenho (Ma et. al., 2021), motivação e superação de desafios no trabalho (Schunk & DiBenedetto, 2020; Lunenburg, 2011). Por outro lado, quanto menos elas acreditam em si mesmas, mais baixa é sua motivação individual (Annesi & Mareno, 2015; Schunk & DiBenedetto, 2020), impactando nas aspirações de carreira (Lent & Brown, 2019) e conclusão de tarefas (Hepler et al., 2021).

Agentes externos e fatores socioambientais demonstram ser poderosos preditores da autoeficácia (Kassin et al., 2021), sobretudo nas organizações (Tian et al., 2019). A constante repetição de que características expressas por homens são mais eficazes do que as das mulheres pode fazer com que as pessoas as internalizem como crenças. Tais crenças podem influenciar a autoeficácia e a aspiração de carreira das mulheres nas organizações (Lent & Brown, 2019).

Entretanto, vale destacar que, no caso da relação das microagressões de gênero com a autoeficácia, as poucas evidências encontradas na literatura ainda são contraditórias. Estudos

recentes apresentaram tanto resultados significativos (Algner & Lorenz, 2022; Marks et al., 2022) como não significativos (Halvorson, 2021) ao correlacionar ambas as variáveis. Devido a tais incoerências, este trabalho tem como Hipótese 2: experiências de microagressões de gênero impactam negativamente a autoeficácia das mulheres.

Ainda que atualmente haja uma compreensão inicial dos efeitos das microagressões de gênero nas organizações, há uma lacuna na literatura internacional acerca da discussão da temática (Basford et al., 2014). No Brasil, um breve levantamento da literatura indicou apenas um estudo sobre o construto neste contexto, propondo a construção da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (Melo & Zarife, 2022). Deste modo, é essencial a realização de novas pesquisas para a construção de evidências factíveis que possibilitem entender a realidade brasileira, bem como auxiliar na proposição de intervenções para fomentar ambientes de trabalho mais inclusivos às mulheres. Diante disso, o objetivo deste trabalho foi investigar o papel preditivo das microagressões de gênero na autoestima e na autoeficácia de mulheres no ambiente de trabalho.

## **Método**

### *Delineamento*

Esta pesquisa consiste em um estudo quantitativo, descritivo, do tipo *survey*, de corte transversal e correlacional.

### *Participantes*

Participaram da pesquisa 252 mulheres, com idade entre 18 e 65 anos ( $M = 30,21$ ;  $DP = 8,77$ ). A maioria das participantes da pesquisa foram mulheres brancas (67,06%), seguidas de mulheres pardas (21,03%), mulheres negras/pretas (9,92%), e mulheres amarelas (1,99%). Quanto à identidade de gênero, 97,22% se identificaram como mulher cis, 1,98% como mulher trans ou travesti, 0,40% como não-binário e 0,40% optaram por não responder. Acerca da

orientação sexual, 76,59% se declararam heterossexuais, 15,08% bissexuais, 6,35% lésbicas, 1,59% pansexuais e 0,39% assexuais. Ao todo, 81,74% das participantes declararam não ter filhos.

Quanto à localização geográfica, 67,46% moravam no Sudeste, 15,07% moravam no Sul, 8,33% moravam no Nordeste, 5,95% moravam no Centro-Oeste e 3,17% no Norte. A maioria das respondentes moravam no interior (58,33%), seguido da capital (41,66%).

A maioria possuía ensino superior completo (33,33%), seguido de pós-graduação completa (28,17%), ensino superior incompleto (20,63%), pós-graduação incompleta (12,30%), ensino médio completo (4,36%) e ensino médio incompleto (1,19%). Acerca da carreira, 71,42% possuíam carteira assinada (CLT), 10,71% trabalhavam como pessoa jurídica (PJ), 8,33% eram estagiárias, 4,36% eram servidoras públicas, 1,58% eram empreendedoras, 0,79% eram jovem aprendiz, 0,79% eram temporárias e outras 1,98% optaram por não responder. Sobre o ramo de atuação de suas empresas, 71,03% atuavam no ramo de serviços, 15,47% no comércio, 12,30% na indústria e 1,19% optaram por não responder. Sobre a modalidade de trabalho, 41,66% trabalhavam totalmente remoto, 34,12% totalmente presencial e 24,20% híbrido. Elas possuíam tempo de empresa entre 3 meses e 40 anos ( $M = 2,82$ ;  $DP = 5,14$ ), com trajetória de carreira entre 3 meses e 46 anos ( $M = 7,620$ ;  $DP = 8,412$ ). Destas, 23,41% ocupavam cargos de gestão.

### *Instrumentos*

*Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho/EMAGT* (Melo & Zarife, 2022; Miziara & Zarife, 2023, Anexo A) é um instrumento que avalia as experiências de microagressões vivenciadas pelas mulheres em seu ambiente de trabalho. A escala é composta por 43 itens e uma estrutura de 5 fatores de primeira ordem (Suposições de inferioridade, Papéis de gênero e negação do sexismo, Objetificação sexual, Microagressões ambientais e Linguagem sexista e perda de oportunidades) e um fator geral de segunda ordem (Microagressões de gênero

no trabalho). Este estudo utilizou o fator geral de segunda ordem, que apresenta uma boa consistência interna ( $\omega=0,98$ ;  $\alpha=0,98$ ). A escala de resposta utilizada é likert, de 1 (nunca) a 5 pontos (muito frequentemente).

*Nova Escala Geral de Autoeficácia* (Chen et al., 2001), adaptada para o contexto brasileiro por Balsan et al. (2020, Anexo B), é um instrumento unidimensional que investiga o quanto a pessoa crê em sua capacidade para planejar e realizar ações. A versão brasileira é composta por 6 itens e apresenta boa consistência interna ( $\alpha=0,83$ ) e bons índices de ajuste ( $\chi^2/gf=2,98$ , GFI=0,97, CFI=0,97, TLI=0,94, RMSEA=0,08). Para a resposta é utilizada a escala de likert, de 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente).

*Escala de Autoestima de Rosenberg/EAR* (Rosenberg, 1965) adaptada ao contexto brasileiro por Hutz e Zanon (2011, Anexo C), é um instrumento unidimensional com questões voltadas à temática de sentimento de respeito e aceitação acerca de si mesmo. Composta por 10 itens, a versão brasileira apresenta consistência interna de 0,86. Para a resposta é utilizada a escala de likert, sendo 1 (discordo totalmente) e 4 (concordo totalmente).

O *Questionário Sociodemográfico* visou coletar informações como idade, etnia, estado civil, escolaridade, tempo de carreira, orientação sexual e identidade de gênero.

### *Procedimentos*

O recolhimento de dados teve início após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa Seres Humanos (CEP, CAAE: 52476221.0.0000.5152). Ele ocorreu via internet, por meio de um link virtual que deu acesso ao formulário online (Google Forms), composto pelo termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o questionário de pesquisa. O link foi compartilhado em mídias sociais (Facebook, Instagram e LinkedIn), com postagens no perfil de membros da equipe de pesquisa e em grupos voltado para a temática, apresentando informações sobre a pesquisa e o link de acesso.

A participante recebia a versão do TCLE e, após ler o documento, era necessário assinalar a opção de “Aceito participar da pesquisa” para ter acesso ao questionário. Caso assinalasse a opção “Não aceito participar da pesquisa”, a participante era encaminhada para uma página de agradecimento, tendo sua participação na pesquisa encerrada.

#### *Análise de dados*

Para realização das análises de dados, os dados coletados foram tabulados no software JASP 0.17.1. Inicialmente, foram realizadas análises descritivas (média, desvio-padrão e percentual) para caracterizar a amostra e identificar os níveis de percepção de microagressões de gênero no trabalho, de autoestima e autoeficácia das participantes. A confiabilidade da medida foi investigada através do Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald, sendo aceitáveis valores acima de 0,70 (Cortina et al., 2020). Em seguida, foram realizadas as análises inferenciais de correlação e regressão linear, considerando o modelo de pesquisa proposto.

### **Resultados**

Os resultados dos cálculos de estatística descritiva (média e desvio padrão) de cada variável estão representados na Tabela 1. As participantes apresentaram percepções intermediárias de microagressões de gênero no trabalho ( $M=2,24$ ;  $DP = 1,00$ ) e de autoeficácia ( $M = 3,87$ ;  $DP = 0,70$ ), e alta percepção de autoestima ( $M = 3,14$ ;  $DP = 0,58$ ). Os índices de confiabilidade das escalas para a amostra deste estudo se mostraram de bons a excelentes: alfa de Cronbach entre 0,87 e 0,98, e o ômega de McDonald entre 0,88 e 0,98.

Os resultados das correlações entre as variáveis do modelo indicaram uma associação alta, positiva e significativa entre autoestima e autoeficácia ( $r= 0,589$ ;  $p<0,01$ ). Isto significa que quanto maior a autoestima das respondentes, maior sua autoeficácia. A variável microagressões de gênero no trabalho se correlacionou de forma baixa, negativa e significativa como autoestima ( $r= -0,126$ ;  $p<0,05$ ), significando que quanto maior a percepção do nível de

microagressões de gênero no trabalho, menor a autoestima das respondentes. Por fim, não houve correlação estatisticamente significativa entre microagressões de gênero no trabalho e autoeficácia ( $r = -0,019$ ;  $p > 0,05$ ), apesar de apresentar a direção hipotetizada (Tabela 1).

Tabela 1.

*Estatísticas descritivas, índices de confiabilidade e análises de correlação entre as variáveis do modelo*

Variáveis	M	DP	$\omega$	$\alpha$	Autoestima	Autoeficácia	Microagressões de gênero no trabalho
Autoestima	3,139	0,57	0,882	0,872	-		
Autoeficácia	3,873	0,698	0,869	-	0,589***	-	
Microagressões de gênero no trabalho	2,240	1,001	0,980	0,978	-0,126*	-0,019 <sup>n.s.</sup>	-

*Nota: M = média; DP = Desvio-padrão;  $\omega$  = ômega de McDonald;  $\alpha$  = alfa de Cronbach; \*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,001$ ; n.s. = relação não significativa.*

Em seguida, foi realizada uma análise de regressão para verificar o papel preditor microagressões de gênero no trabalho na autoestima. Como não foi identificada correlação significativa entre microagressões de gênero no trabalho e autoeficácia, esta última não entrou no modelo de regressão, não corroborando a hipótese 1. Os resultados da regressão indicaram que microagressões de gênero no trabalho exercem influência estatisticamente significativa na autoestima ( $F(1, 250) = 4,015$ ,  $p < 0,05$ ;  $R^2_{ajustado} = 0,012$ ), explicando 1,2% da variância. O coeficiente de regressão  $B$  ( $B = -0,072$ , 95% [IC = -0,144 – -0,001]) indicou que, em média, o aumento de um ponto nos níveis de microagressões de gênero no trabalho reflete na diminuição de 0,072 pontos nos níveis de autoestima. Apesar de explicar um percentual baixo da autoestima, o resultado supracitado corroborou a hipótese 2 do presente estudo, ao indicar que microagressões de gênero no trabalho predizem de forma negativa e significativa a autoestima.

## Discussão

Os resultados encontrados indicaram uma associação alta, positiva e significativa entre autoestima e autoeficácia. A literatura tem mostrado uma forte associação positiva entre estas variáveis (Han & Park, 2020; Pereira et al., 2021), uma vez que ambas são dimensões do *self* (Bandura, 1977). As pessoas que têm alta autoestima também tendem a ter alta autoeficácia, o que significa que quando se veem positivamente tendem a acreditar em sua capacidade de alcançar sucesso em várias áreas da vida (Cataudella et al., 2021). Por outro lado, a baixa autoestima está associada à falta de confiança nas próprias habilidades e diminuição da autoeficácia (Ouyang et al., 2019; Piekarska, 2020; Wood & Bandura, 1989).

Uma associação negativa e não significativa foi identificada entre microagressões de gênero no trabalho e autoeficácia. Considerando que para realizar uma análise de regressão é necessário haver correlação significativa entre as variáveis do modelo (Field, 2020), a Hipótese 1 deste estudo não foi corroborada. Um resultado semelhante ao encontrado no presente estudo ocorreu na pesquisa de Halvorson (2021), com 170 mulheres americanas, ao identificar uma correlação não significativa entre microagressões de gênero num contexto geral e autoeficácia.

Uma hipótese explicativa é que tais resultados não significativos podem ocorrer devido ao fato de as mulheres sentirem a necessidade de trabalhar mais para atenderem a padrões mais elevados e receberem promoções, independentemente de suas experiências com as microagressões (Brescoll, 2016; Hoobler et al., 2018). Uma hipótese explicativa complementar pode residir no mecanismo de *coping*, que corresponde a estratégias de enfrentamento muito utilizadas pelas mulheres no mundo do trabalho e que pode interferir no contexto das microagressões de gênero e da autoeficácia. O *coping* é um mecanismo adaptativo de blindagem que ajuda as pessoas a lidarem com a opressão social (Bell & Nkomo, 1998). As pessoas que utilizam *coping* são menos propensas a experimentar efeitos negativos da discriminação de gênero, tornando o seu uso mais atrativo no ambiente de trabalho (Sisco, 2020; Yih, 2023).

Estratégias de enfrentamento, como buscar apoio de amigos (Holder et al., 2015; Linnabery et al., 2014), ter uma religião ou espiritualidade (Everett et al., 2010), escrever (Kilgore et al., 2020) e praticar auto-cuidado (Holder et al., 2015), ajudaram mulheres negras a lidar com microagressões no local de trabalho e a manter sua autoeficácia (Thomas et al., 2008). Assim, apesar de os mecanismos de *coping* não terem sido investigados no presente estudo, essas evidências sugerem a possibilidade de as mulheres participantes terem adotado tais estratégias em seu cotidiano.

Por outro lado, estudos que investigaram microagressões em contexto gerais e consideraram um viés de interseccionalidade, como microagressões de gênero étnico-raciais, têm encontrado relações significativas entre microagressões de gênero étnico-raciais e autoeficácia (Halvorson, 2021; Martins et al., 2020). Isto pode indicar que a junção de características de grupos minorizados tende a potencializar os efeitos das microagressões, trazendo consequências ainda mais sérias para esses grupos. Por ser uma violência sutil e de difícil detecção, é importante que a leitura das microagressões de gênero também seja feita de modo interseccional, levando em consideração a experiência de mulheres negras e de outros grupos étnico-raciais minorizados. Pesquisas indicam que membros de grupos minorizados podem apresentar resultados de saúde e saúde mental piores (Wong et al., 2014; Martins et al., 2020), o que ressalta a necessidade de realizar estudos acerca da interseccionalidade para compreender como tais variáveis se manifestam em diferentes contextos sociais, como nas organizações e instituições públicas.

No presente estudo, uma associação baixa, negativa e significativa foi identificada entre microagressões de gênero no trabalho e autoestima, assim como foi identificado o impacto negativo e significativo de microagressões de gênero no trabalho na autoestima das mulheres. Apesar do baixo poder explicativo, os resultados indicam que a Hipótese 2 foi corroborada.

Tais resultados estão em consonância com estudos internacionais que têm demonstrado que pessoas que experimentam microagressões de gênero num contexto geral tendem a apresentar níveis mais baixos de autoestima (Dunn et al., 2019; Martins et al., 2020; Wong-Padoongpatt, 2017). A exposição a situações de microagressões de gênero pode resultar em uma autoimagem negativa, vergonha em relação ao próprio corpo ou incongruência em relação às próprias crenças sobre o papel de gênero (Owen et al., 2010).

Especificamente nas organizações, as mulheres que experimentam essas formas de discriminação sutis no ambiente de trabalho são mais propensas a relatar baixa autoestima (Nadal, 2010; Oswald et al., 2019), engajamento (Jones et al., 2016) e sentimentos subjetivos de competência organizacional (Connor et al., 2017). Uma hipótese explicativa para este resultado indica que vítimas de microagressões de gênero podem internalizar crenças negativas sobre si mesmas, levando a níveis mais baixos de autoestima (Nadal et al., 2021). Além disso, as microagressões de gênero podem criar um ambiente hostil, o que pode afetar negativamente o senso de pertencimento e identidade da pessoa, contribuindo ainda mais para níveis mais baixos de autoestima (Diehl et al., 2020).

Além dos impactos negativos nas próprias mulheres, as microagressões de gênero podem desencadear impactos negativos nas organizações, incluindo baixo desempenho, aumento da rotatividade de funcionários e diminuição da identificação dos funcionários com a empresa (Ashikali et al., 2020). Isso é preocupante, já que a inclusão de mulheres no local de trabalho tende a estar diretamente relacionada a um ambiente de trabalho mais produtivo e à melhoria da reputação da empresa (Barreto et al., 2019).

Portanto, é crucial que as organizações adotem medidas para minimizar a ocorrência das microagressões de gênero no local de trabalho, protegendo a autoestima das mulheres e evitando reflexos negativos na saúde delas e em seu desempenho organizacional (Cortina et al., 2011). Iniciativas como a implementação de treinamentos de sensibilização e educação, bem

como a criação de políticas claras de não tolerância à discriminação e ao assédio no ambiente de trabalho podem contribuir para tal (Ashikali et al., 2020). Além disso, é importante que as organizações examinem sua cultura e promovam a diversidade e a inclusão em todos os níveis, buscando garantir a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas. Ações organizacionais efetivas podem ajudar a minimizar essas formas de discriminação, promovendo a inclusão, a diversidade e o desempenho no local de trabalho (Garg & Sangwan, 2020).

### **Considerações finais**

O objetivo deste trabalho foi investigar o papel preditor das microagressões de gênero na autoestima e na autoeficácia de mulheres no ambiente de trabalho. Para isso, foram realizadas análises descritivas e inferenciais de correlação e regressão.

Este estudo forneceu evidências empíricas dos efeitos negativos das microagressões de gênero no trabalho na autoestima para o contexto brasileiro, apesar de não ter encontrado o mesmo em relação à autoeficácia. Trata-se do primeiro estudo nacional a abordar a relação entre microagressões de gênero no contexto do trabalho e componentes do *self*, contribuindo para um maior entendimento sobre o tema na realidade brasileira. A relação negativa entre as microagressões de gênero no trabalho e a autoestima das mulheres destaca a necessidade de aumentar a conscientização e os esforços para abordar esses comportamentos prejudiciais no ambiente de trabalho. Portanto, é fundamental que as organizações adotem ações para minimizar esses comportamentos negativos, a fim de proteger a autoestima das mulheres e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Apesar de suas contribuições, este estudo não está isento de limitações. Uma delas está relacionada à amostra e à estratégia de coleta de dados utilizada. É importante destacar que a amostra apresentou localização geográfica predominantemente no sudeste do país e baixa diversidade étnico-racial, o que pode limitar a generalização dos resultados para a população

brasileira. Além disso, a coleta de dados por meio de rede social profissional pode ter contribuído para um perfil de participantes com nível de escolaridade mais alto, sendo que 23,41% das respondentes também ocupavam cargos de gestão, o que pode ter limitado a representatividade das mulheres brasileiras. Para superar essas limitações, recomenda-se que estudos futuros utilizem diferentes estratégias de coleta de dados, como adição de coletas de dados presenciais em diferentes regiões do país e com profissionais de diferentes áreas de atuação e níveis de escolaridade, de modo a alcançar uma amostra mais diversificada e representativa da população brasileira.

Considerando a recente proposição da EMAGT, um dos instrumentos de medida adotados no presente estudo, é importante que novos estudos sejam realizados a partir de sua utilização, com vistas a obter novas evidências de validade. Este estudo adotou o fator geral de segunda ordem da referida escala por conta de sua praticidade. Entretanto, é recomendável a investigação dos fatores de primeira da EMAGT, a fim de verificar como eles se relacionam com estas e outras variáveis, como suporte organizacional, autoeficácia ocupacional, intenção de rotatividade e engajamento no trabalho. Dessa forma, sugere-se que estudos futuros utilizem este instrumento de medida como base, mas também realizem análises considerando os fatores de primeira ordem que compõem o instrumento para uma melhor compreensão das microagressões de gênero no ambiente de trabalho.

## Referências

- Agut, S., Blasi, C. H., & Pinazo, D. (2021). Agentic traits, even when perceived as low value, still hold sway in management. *Journal of Gender Studies*, 31(3), 351-363. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1949971>
- Annesi, J. J., & Mareno, N. (2015). Improvement in emotional eating associated with an enhanced body image in obese women: Mediation by weight-management treatments' effects on self-efficacy to resist emotional cues to eating. *Journal of Leading Global Nursing Research*, 71(2), 2923-2935. <https://doi.org/10.1111/jan.12766>
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2021). The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. *Review of Public Personnel Administration*, 41(3), 497-519. <https://doi.org/10.1177/0734371X19899722>
- Balsan, L. A. G., Carneiro, L. L., Bastos, A. V. B., & Costa, V. M. F. (2020). Adaptação e validação da Nova Escala Geral de Autoeficácia. *Revista Avaliação Psicológica*, 19(4), 409-419. <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.16654.07>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Barreto, M., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (2009). Introduction. In M. Barreto, M. K. Ryan, & M. T. Schmitt (Eds.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (pp. 3-18). American Psychological Association.
- Basford, T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T. S. (2014). Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. *Psychology of Women Quarterly*, 38(3), 340-349. <https://doi.org/10.1177/0361684313511420>

- Bell, E. L., Nkomo, S. M. (1998). Armoring: Learning to withstand racial oppression. *Journal of Comparative Family Studies*, 29(2), 285-295. <https://doi.org/10.3138/jcfs.29.2.285>
- Brescoll, V. L. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 415-428. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.005>
- Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., Corman, L., Hamit, S., Lyons, O. B., & Weinberg, A. (2010). The manifestation of gender microaggressions. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 193-216). John Wiley & Sons.
- Cary, K. M., Maas, M. K., & Nuttall, A. K. (2020). Self-objectification, sexual subjectivity, and identity exploration among emerging adult women. *Self and Identity*, 20(7), 845-853. <https://doi.org/10.1080/15298868.2020.1772358>
- Cataudella, S., Carta, S. M., Mascia, M. L., Masala, C., Petretto, D. R., Agus, M., & Penna, M. P. (2021). Teaching in times of the COVID-19 pandemic: A pilot study on teachers' self-esteem and self-efficacy in an Italian sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 8211. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158211>
- Chan, D. K.-S., Chow, S. Y., Lam, C. B., and Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362-376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Connor, R. A., Glick, P., & Fiske, S. T. (2017). Ambivalent sexism in the twenty-first century. In C. G. Sibley & F. K. Barlow (Eds.), *The Cambridge handbook of the Psychology of prejudice* (pp. 295-320). Cambridge University Press.

- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2011). Selective incivility as modern discrimination in organizations. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605. <https://doi.org/10.1177/0149206311418835>
- Cortina, J. M., Sheng, Z., Keener, S. K., Keeler, K. R., Grubb, L. K., Schmitt, N., Tonidandel, S., Summerville, K. M., Heggestad, E. D., & Banks, G. C. (2020). From alpha to omega and beyond! A look at the past, present, and (possible) future of psychometric soundness in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1351-1381. <https://doi.org/10.1037/apl0000815>
- Davies, A. E., Burnette, C. B., & Mazzeo, S. E. (2021). Testing a moderated mediation model of objectification theory among Black women in the United States: The role of protective factors. *Sex Roles: A Journal of Research*, 84(1-2), 91-101. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01151-z>
- Dunn, C. E., Hood, K. B., & Owens, B. D. (2019). Loving myself through thick and thin: Appearance contingent self-worth, gendered racial microaggressions and African American women's body appreciation. *Body Image*, 30, 121-126. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2019.06.003>
- Eagly, A. H. (2000). Gender roles. In A. E. Kazdin (Ed.), *Encyclopedia of Psychology* (Vol. 3, pp. 448–453). American Psychological Association.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., Gartzia, L., & Carli, L. L. (2014). Female advantage: Revisited. In S. Kumra, R. Simpson, & R. J. Burke (Eds.), *The Oxford handbook of gender in organizations* (pp. 153-174). Oxford University Press.

- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301-315. <https://doi.org/10.1037/amp0000494>
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(1), 275-298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Everett, J. E., Hall, J. C., & Hamilton-Mason, J. (2010). Everyday conflict and daily stressors: coping responses of Black women. *Affilia: Journal of Women & Social Work*, 25(1), 30-42. <https://doi.org/10.1177/0886109909354983>
- Feijó, J. (2023, March 8). *Diferenças de gênero no mercado de trabalho*. Portal FGV. <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>
- Fernandes, A. (2023, 27 de fevereiro). Brazilian women underrepresented in STEM fields. *Valor International*. <https://valorinternational.globo.com/business/news/2021/09/15/brazilian-women-underrepresented-in-stem-fields.ghtml>
- Field, A. (2020). *Descobrimo a estatística usando o SPSS*. (5a ed.). Penso.
- García-Batista, Z. E., Guerra-Peña, K., Garrido, L. E., Cantisano-Guzmán, L. M., Moretti, L., Cano-Vindel, A., Arias, V. B., & Medrano, L. A. (2021). Using constrained factor mixture analysis to validate mixed-worded psychological scales: The case of the Rosenberg Self-Esteem Scale in the Dominican Republic. *Frontiers in Psychology*, 12, 636693. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.636693>
- Garg, S., & Sangwan, S. (2020). Literature review on diversity and inclusion at workplace, 2010-2017. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 25(1), 12-22. <https://doi.org/10.1177/0972262920959523>

- Gartner, R. E., Sterzing, P. R., Fisher, C. M., Woodford, M. R., Kinney M. K., & Bryan, V. G. (2020). A scoping review of measures assessing gender microaggressions against women. *Psychology of Women Quarterly*, 43(3), 1-24. <https://doi.org/10.1177/0361684320920834>
- Gil, A. C. (2022). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (7a ed.). Grupo GEN.
- Góngora, V, C., & Casullo, M, M. (2009). Validación de la Escala de Autoestima de Rosenberg en población general y en población clínica de la ciudad de Buenos Aires. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 27(1), 179-194. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645443010.pdf>
- Halvorson, E. (2021). "Sticks and stones": *Experiencing microaggressions from the perspectives of the victim, bystander, and perpetrator perspectives of the victim, bystander, and perpetrator*. [Honor's thesis, University of Tennessee at Chattanooga]. UTC Scholar. <https://scholar.utc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1302&context=honors-theses>
- Han, H.-Y., & Park, S.-G. (2020). A study on the correlations of self-esteem, self-efficacy, and learning motivations of underachieving elementary school students. *Asia-Pacific Journal of Convergent Research Interchange*, 6(8), 79-89. <https://doi.org/10.47116/apjcri.2020.08.08>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 81-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.81>
- Hepler, T. J., Hill, C. R., Chase, M. A., & Feltz, D. L. (2021). Self, relational, and collective efficacy in athletes. In Z. Zenko & L. Jones (Eds.), *Essentials of exercise and sport*

- Psychology: An open access textbook* (pp. 643-663). Society for Transparency, Openness, and Replication in Kinesiology.
- 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>
- Holder, A. M. B., Jackson, M. A., & Ponterotto, J. G. (2015). Racial microaggression experiences and coping strategies of Black women in corporate leadership. *Qualitative Psychology*, 2(2), 164-180. <https://doi.org/10.1037/qup0000024>
- Holmes, S. C., & Johnson, D. M. (2017). Applying Objectification Theory to the relationship between sexual victimization and disordered eating. *The Counseling Psychologist*, 45(8), 1091-1114. <https://doi.org/10.1177/0011000017745977>
- Hoobler, J. M., Masterson, C. R., Nkomo, S. M., & Michel, E. J. (2018). The business case for women leaders: Meta-analysis, research critique, and path forward. *Journal of Management*, 44(6), 2473-2499. <https://doi.org/10.1177/0149206316628643>
- Hutz, C. S., & Zanon, C. (2011). Revisão da adaptação, validação e normatização da escala de autoestima de Rosenberg. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 41-49. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712011000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100005)
- International Labour Organization. (2022, March 3). América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_838520/lang--es/index.html](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_838520/lang--es/index.html)
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588-1613. <https://doi.org/10.1177/0149206313506466>
- Juarros-Basterretxea, J., Overall, N., Herrero, J., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2019). Considering the effect of sexism on psychological intimate partner violence: A study with imprisoned

- men. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 11(2), 61-69.  
<https://doi.org/10.5093/ejpalc2019a1>
- Kassin, S., Fein, S., & Markus, H. R. (2021). *Psicologia social*. Cengage Learning Brasil.
- Kilgore, A. M., Kraus, R., & Littleford, L. N. (2020). "But I'm not allowed to be mad": How Black women cope with gendered racial microaggressions through writing. *Translational Issues in Psychological Science*, 6(4), 372-382. <https://doi.org/10.1037/tps0000259>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Making the case for procedural justice: Employees thrive and work hard. *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 100-114.  
<https://doi.org/10.1108/JMP-03-2019-0154>
- Kleiman, E. M., & Riskind, J. H. (2013). Utilized social support and self-esteem mediate the relationship between perceived social support and suicide ideation. *Crisis*, 34(1), 42-49.  
<https://doi.org/10.1027/0227-5910/a000159>
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Engaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada pegawai RSUD ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53-62.  
<https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3827/3607>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lima, T. J. S. D., & Souza, L. E. C. D. (2019). Rosenberg self-esteem scale: Method effect and gender invariance. *Psico-USF*, 24(3), 517-528. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240309>
- Linnabery, E., Stuhlmacher, A. F., & Towler, A. (2014). From whence cometh their strength: Social support, coping, and well-being of Black women professionals. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 541-549. <https://doi.org/10.1037/a0037873>

- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-6.  
<http://nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C.%20Self-Efficacy%20in%20the%20Workplace%20IJMBA%20V14%20N1%202011.pdf>
- Ma, Z., Gong, Y., Long, L., & Zhang, Y. (2021). Team-level high-performance work systems, self-efficacy and creativity: differential moderating roles of person-job fit and goal difficulty. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 478-511.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1854816>
- Marks, L. R., Yeoward, J., Fickling, M., & Tate, K. (2022). The role of racial microaggressions and bicultural self-efficacy on work volition in racially diverse adults. *Journal of Career Development*, 49(2), 311-325. <https://doi.org/10.1177/0894845320949706>
- Martín-Albo, J., Núñez, J. L., Navarro, J. G., & Grijalvo, F. (2007). The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and validation in university students. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 458-467. <https://doi.org/10.1017/S1138741600006727>
- Martins, T. V., Lima, T. J. S., & Santos, W. S. (2020). O efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental de mulheres negras. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2793-2802.  
<https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.29182018>
- Melo, R. A., & Zarife, P. S. (2022). Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho: Construção e evidências de validade de conteúdo. *Revista de Administração Unimep*, 19(10), 1-19. <https://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/rau/article/view/1867/959>
- Mimura, C., & Griffiths, P. (2007). A Japanese version of the Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and equivalence assessment. *Journal of Psychosomatic Research*, 62(5), 589-594. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2006.11.004>

- Miner-Rubino, K., Settles I. H., & Stewart A. J. (2009). More than numbers: Individual and contextual factors in how gender diversity affects women's well-being. *Psychology of Women Quarterly*, 33(4), 463-474. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01524.x>
- Miziara, O. P. P., & Zarife, P. S (2023). Evidências de validade de estrutura interna da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT). [Manuscrito não publicado]. Universidade Federal de Uberlândia.
- Monteiro, R. P., Coelho, G. L. D., Hanel, P. H. P., Medeiros, E. D., & Silva, P. D. G. (2022). The efficient assessment of self-esteem: Proposing the Brief Rosenberg Self-Esteem Scale. *Applied Research Quality Life*, 17, 931-947. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09936-4>
- Nadal, K. L. (2010). Gender microaggressions: Implications for mental health. In M. A. Paludi (Ed.), *Feminism and women's rights worldwide* (2nd ed., pp. 155-175). Praeger.
- Nadal, K. L., King, R., Sissoko, D. R. G., Floyd, N., & Hines, D. (2021). The legacies of systemic and internalized oppression: Experiences of microaggressions, imposter phenomenon, and stereotype threat on historically marginalized groups. *New Ideas in Psychology*, 63, 100895. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2021.100895>
- Na-Nan, K., Saribut, S., & Sanamthong, E. (2019). Mediating effects of perceived environment support and knowledge sharing between self-efficacy and job performance of SME employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(6), 342-359. <https://doi.org/10.1108/ict-01-2019-0009>
- Nguyen, D. T., Wright, E. P., Dedding, C., Pham, T. T., & Bunders, J. (2019). Low self-esteem and its association with anxiety, depression, and suicidal ideation in Vietnamese secondary school students: A cross-sectional study. *Frontiers in Psychiatry*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00698>

- Osa, M. L., & Calogero, R. M. (2020). Orthorexic eating in women who are physically active in sport: A test of an objectification theory model. *Body Image*, 35, 154-160. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2020.08.012>
- Oswald, D. L., Baalbaki, M., & Kirkman, M. (2019). Experiences with benevolent sexism: Scale development and associations with women's well-being. *Sex Roles: A Journal of Research*, 80(5-6), 362-380. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0933-5>
- Ouyang, Y., Wang, K., Zhang, T., Peng, L., Song, G., & Luo, J. (2020). The influence of sports participation on body image, self-efficacy, and self-esteem in college students. *Frontiers in Psychology*, 10, 3039. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03039>
- Owen, J., Tao, K., & Rodolfa, E. (2010). Microaggressions and women in short-term psychotherapy: Initial evidence. *The Counseling Psychologist*, 38(7), 923-946. <https://doi.org/10.1177/0011000010376093>
- Paul, V. M. T., & Devi, N. U. (2020). Family incivility and entrepreneurial success of MSMEs: Moderating role of psychological capital. *South Asian Journal of Marketing and Management Research*, 10, 35-45. <https://doi.org/10.5958/2249-877X.2020.00069.7>
- Pereira, H., Gonçalves, V. O., & Assis, R. M. (2021). Burnout, organizational self-efficacy and self-esteem among Brazilian teachers during the COVID-19 pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 795-803. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030057>
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Piekarska, J. (2020). Determinants of perceived stress in adolescence: The role of personality traits, emotional abilities, trait emotional intelligence, self-efficacy, and self-esteem. *Advances in Cognitive Psychology*, 16(4), 309-320. <https://doi.org/10.5709/acp-0305-z>

- Rieger, S., Göllner, R., Trautwein, U., & Roberts, B. W. (2016). Low self-esteem prospectively predicts depression in the transition to young adulthood: A replication of Orth, Robins, and Roberts (2008). *Journal of Personality and Social Psychology*, *110*(1), e16–e22. <https://doi.org/10.1037/pspp0000037>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Sbicigo, J. B., Bandeira, D. R., & Dell'Aglio, D. D. (2010). Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR): Validade fatorial e consistência interna. *Psico-USF*, *15*(3), 395-403. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712010000300012>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2021). Self-efficacy and human motivation. In A. J. Elliot (Ed.), *Advances in motivation science* (pp. 153-179). Elsevier Academic Press.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, *51*(2), 663-671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Sisco, S. (2020). Race-conscious career development: Exploring self-preservation and coping strategies of Black professionals in corporate America. *Advances in Developing Human Resources*, *22*(4), 419-436. <https://doi.org/10.1177/1523422320948885>
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons.
- Sue, D. W., & Capodilupo, C. M. (2008). Racial, gender, and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. In D. W. Sue & D. Sue (Eds.), *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (5th ed., pp. 105-130). John Wiley & Sons.
- Swim, J. K., & Hyers, L. L. (2009). Sexism. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 407-430). Psychology Press.

- Szcześniak, M., Mazur, P., Rodzeń, W., & Szpunar, K. (2021). Influence of life satisfaction on self-esteem among young adults: The mediating role of self-presentation. *Psychology Research and Behavior Management*, *1*(14), 1473-1484. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S322788>
- Szymanski, D. M. (2020). Sexual objectification, internalization, and college women's depression: The role of shame. *The Counseling Psychologist*, *48*(1), 135-156. <https://doi.org/10.1177/0011000019878847>
- Szymanski, D. M., & Feltman, C. E. (2015). Linking sexually objectifying work environments and among waitresses to psychological and job-related outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, *39*(3), 390-404. <https://doi.org/10.1177/0361684314565345>
- Szymanski, D. M., & Lewis, J. A. (2016) Gendered racism, coping, identity centrality, and African American college women's psychological distress. *Psychology of Women Quarterly*, *40*(2), 229-243. <https://doi.org/10.1177/0361684315616113>
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *47*(12), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8528>
- Thomas, K. R. (2008). Macrononsense in multiculturalism. *American Psychologist*, *63*(4), 274-275. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.274>
- Ucar, G. K., & Özdemir, G. (2021). Social dominance, hostile sexism and justifications: Examining attitudes towards wife abuse among Turkish men. *Personality and Individual Differences*, *176*, 110785. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110785>
- Vroman, S. R., & Danko, T. (2020). Against what model? Evaluating women as leaders in the pandemic era. *Gender, Work & Organization*, *27*(5), 860-867. <https://doi.org/10.1111/gwao.12488>

- Waller, L. (2020). Fostering a sense of belonging in the workplace: Enhancing well-being and a positive and coherent sense of self. In S. Dhiman (Ed.), *The Palgrave handbook of workplace well-being* (341-367). Palgrave Macmillan.
- Williams, M. G., & Lewis, J. A. (2019). Gendered racial microaggressions and depressive symptoms among Black women: A moderated mediation model. *Psychology of Women Quarterly*, 43(3), 368-380. <https://doi.org/10.1177/0361684319832511>
- Wong-Padoongpatt, G., Zane, N., Okazaki, S., & Saw, A. (2017). Decreases in implicit self-esteem explain the racial impact of microaggressions among Asian Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 574-583. <https://doi.org/10.1037/cou0000217>
- Wong, G., Derthick, A. O., David, E. J., Saw, A., & Okazaki, S. (2014). The *what*, the *why*, and the *how*: A review of racial microaggressions research in Psychology. *Race and Social Problems*, 6(2), 181-200. <https://doi.org/10.1007/s12552-013-9107-9>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *The Academy of Management Review*, 14(3), 361-384. <https://doi.org/10.2307/258173>
- World Economic Forum. (2022). *Global gender gap report*. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. (2020). Pengaruh self-esteem, empowerment, dan team work terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 89-99. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.552>
- Yih, C. (2023). Dealing with institutional sexism: The coping strategies of Hong Kong clergywomen. *Pastoral Psychology*, 72, 33-47. <https://doi.org/10.1007/s11089-022-01050-y>

## Anexo A

### Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT)

A seguir é apresentada uma lista de situações que as mulheres podem vivenciar ou presenciar em seu local de trabalho. Por favor, leia cada uma com atenção e responda à seguinte pergunta: Durante os últimos meses em seu local de trabalho, com que frequência você vivenciou ou presenciou estas situações com colegas de trabalho ou clientes?

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito Frequentemente

1. Ouvir insinuações de que ocupo meu cargo por ter mantido relações sexuais com superiores.	1	2	3	4	5
2. Ter funções atribuídas no trabalho por hipersexualizarem meu corpo.	1	2	3	4	5
3. Ouvir insinuações de colegas, superiores ou clientes acerca de meu desempenho sexual por causa de meu corpo.	1	2	3	4	5
4. Ter meu corpo tocado por colegas, superiores ou clientes, de forma inapropriada e sem minha permissão.	1	2	3	4	5
5. Ouvir comentários sexuais de colegas, superiores ou clientes acerca do meu corpo.	1	2	3	4	5
6. Ver colegas, superiores ou clientes encarando meu corpo.	1	2	3	4	5
7. Ser desconsiderada para uma promoção, mesmo tendo qualificações superiores à de colegas de trabalho homens.	1	2	3	4	5
8. Ter superiores que não se lembram dos nomes das funcionárias, mas que lembram dos nomes dos funcionários homens.	1	2	3	4	5
9. Não ser convidada para as confraternizações após o horário de trabalho, mesmo que meus colegas homens frequentemente se reúnam.	1	2	3	4	5
10. Ter meu trabalho menos valorizado, mesmo que eu desempenhe as mesmas tarefas que meus colegas homens.	1	2	3	4	5
11. Ser interrompida por colegas e clientes homens quando apresento minhas ideias no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
12. Ter que elevar meu tom de voz para não ser interrompida quando apresento minhas opiniões no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
13. Ter colegas de trabalho e clientes homens querendo me explicar sobre assuntos dos quais tenho domínio igual ou maior do que eles.	1	2	3	4	5

14. Ter colegas de trabalho e clientes homens supondo que não sei sobre assuntos dos quais tenho domínio igual ou maior do que eles.	1	2	3	4	5
15. Ter minhas opiniões consideradas menos relevantes do que as apresentadas por colegas de trabalho homens.	1	2	3	4	5
16. Receber menos destaque do que colegas de trabalho homens ao apresentar minhas ideias.	1	2	3	4	5
17. Ter que elevar meu tom de voz para que minhas opiniões sejam ouvidas no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
18. Ter minhas ideias indevidamente apropriadas por colegas de trabalho homens.	1	2	3	4	5
19. Ter um colega de trabalho homem repetindo minhas ideias e, diferente de mim, ser considerado brilhante.	1	2	3	4	5
20. Ter minha capacidade de realizar meu trabalho questionada por ser mulher.	1	2	3	4	5
21. Ter colegas de trabalho homens que se consideram mais competentes do que eu em minha área de atuação, mesmo não sendo a área deles.	1	2	3	4	5
22. Ouvir colegas de trabalho e clientes homens me explicarem como devo fazer meu trabalho, sem que eu tenha solicitado.	1	2	3	4	5
23. Ter colegas de trabalho homens querendo me ajudar a realizar tarefas por julgarem que eu não conseguiria sozinha, mesmo que eu não tenha solicitado ajuda.	1	2	3	4	5
24. Ouvir que o machismo não existe mais no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
25. Ouvir que, como existem mulheres em cargos de chefia, não existe machismo no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
26. Ouvir que as mulheres têm oportunidades iguais aos homens no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
27. Ouvir que a reação das mulheres é exagerada em relação ao machismo no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
28. Ouvir que hoje as mulheres confundem elogios com machismo.	1	2	3	4	5
29. Ouvir que não se pode mais elogiar as mulheres no ambiente de trabalho, porque vão dizer é machismo.	1	2	3	4	5
30. Ouvir que hoje em dia tudo para as mulheres é machismo.	1	2	3	4	5
31. Ver mulheres serem questionadas se não vão se arrepender por escolherem a carreira ao invés de ter filhos.	1	2	3	4	5
32. Ser esperado que eu apresente um comportamento discreto no ambiente de trabalho, por ser mulher.	1	2	3	4	5
33. Ser criticada por ter uma postura firme no local de trabalho, pois isso não condiz com o esperado de uma mulher.	1	2	3	4	5

34. Ver mulheres terem seus comportamentos questionados por ocuparem cargos predominantemente masculinos.	1	2	3	4	5
35. Ver mulheres não serem convocadas para realizar viagens a trabalho, apenas por serem mulheres.	1	2	3	4	5
36. Ser desconsiderada para uma promoção, por considerarem que minhas responsabilidades com a família são barreiras para o comprometimento profissional.	1	2	3	4	5
37. Ouvir colegas de trabalho ou clientes se referirem a alguma mulher com nomes como “vadia” ou “vagabunda”.	1	2	3	4	5
38. Ser chamada de “gostosa” por um colega de trabalho, cliente ou superior no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
39. Ser chamada de “louca” por colega de trabalho, cliente ou superior durante um conflito no trabalho.	1	2	3	4	5
40. Ouvir colegas de trabalho afirmarem não que discriminam as mulheres, mas preferem trabalhar com homens em suas equipes.	1	2	3	4	5
41. Receber salários menores do que colegas homens que realizam as mesmas atividades.	1	2	3	4	5
42. Ter mais homens do que mulheres ocupando altos cargos na empresa.	1	2	3	4	5
43. Ter a maior parte da alta liderança da empresa formada por homens.	1	2	3	4	5

## Anexo B

### Nova Escala Geral de Autoeficácia

Leia atentamente o conteúdo das afirmativas abaixo e avalie o quanto cada uma delas descreve o que você pensa a respeito de si mesma. Dê suas respostas indicando, numa escala de 1 a 5, o seu nível de concordância com cada um deles.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Nem concordo, nem discordo	Concordo moderadamente	Concordo totalmente

1. Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu consigo desempenhos muito bons.	1	2	3	4	5
2. Eu vou ser capaz de superar com êxito muitos desafios.	1	2	3	4	5
3. Eu acredito que posso realizar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.	1	2	3	4	5
4. Em geral, eu acho que posso obter os resultados que são importantes para mim.	1	2	3	4	5
5. Quando me deparo com tarefas difíceis, tenho certeza de que vou realizá-las.	1	2	3	4	5
6. Em comparação com outras pessoas, eu posso fazer a maioria das tarefas muito bem.	1	2	3	4	5

## Anexo C

### Escala de Autoestima de Rosenberg

Leia cada frase com atenção e assinale a opção mais adequada.

1	2	3	4
Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente

1. Eu sinto que sou uma pessoa de valor, no mínimo, tanto quanto as outras.	1	2	3	4
2. Eu acho que eu tenho várias boas qualidades.	1	2	3	4
3. Levando tudo em conta, eu penso que eu sou um fracasso.	1	2	3	4
4. Eu acho que sou capaz de fazer as coisas tão bem quanto a maioria das pessoas.	1	2	3	4
5. Eu acho que eu não tenho muito do que me orgulhar.	1	2	3	4
6. Em comparação com outras pessoas, eu posso fazer a maioria das tarefas muito bem.	1	2	3	4
7. Eu tenho uma atitude positiva com relação a mim mesmo.	1	2	3	4
8. Eu gostaria de poder ter mais respeito por mim mesmo.	1	2	3	4
9. Às vezes eu me sinto inútil.	1	2	3	4
10. Às vezes eu acho que não presto para nada.	1	2	3	4