

Entre olhares e insinuações: Microagressões de gênero no trabalho e seus impactos na autoeficácia e autoestima das mulheres

BETWEEN GLANCES AND INSINUATIONS: GENDER MICROAGGRESSIONS AT WORK AND THEIR IMPACTS ON WOMEN'S SELF-EFFICACY AND SELF-ESTEEM

Olivia Pillar Perez Miziara¹ , Pricila de Sousa Zarife² 

Autor para correspondência:

Olivia Pillar Perez Miziara

E-mail: olivia.miziara@gmail.com

Declaração de Interesses: Os autores certificam que não têm nenhum interesse comercial ou associativo que represente um conflito de interesses em conexão com o manuscrito.

Resumo: As microagressões de gênero são insultos cotidianos que afetam negativamente as mulheres. O estudo investiga seu impacto na autoeficácia e autoestima de 252 mulheres em diferentes organizações. Foram utilizados a Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho, a Escala de Autoeficácia Geral, a Escala de Autoestima de Rosenberg e um questionário sociodemográfico. A análise dos dados foi feita no JASP 0.17.1. Os resultados mostraram correlação negativa e significativa entre microagressões e autoestima ($r = -0,126$), mas não com autoeficácia ($r = -0,019$). O estudo reforça a importância de intervenções organizacionais para mitigar os impactos negativos na autoestima das mulheres.

Palavras-chave: Microagressões de gênero; Ambiente de trabalho; Mulheres; Autoconceitos.

Abstract: Gender microaggressions are everyday insults that negatively affect women. This study investigates their impact on the self-efficacy and self-esteem of 252 women in various organizations. The instruments used were the Gender Microaggressions in the Workplace Scale, the General Self-Efficacy Scale, the Rosenberg Self-Esteem Scale, and a sociodemographic questionnaire. Data analysis was conducted using JASP 0.17.1. Results indicated a significant negative correlation between microaggressions and self-esteem ($r = -0.126$), but not with self-efficacy ($r = -0.019$). The study emphasizes the importance of organizational interventions to mitigate the negative impacts on women's self-esteem.

Keywords: Gender microaggressions; Workplace; Women; Self-concepts.

¹ Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia/Minas Gerais, Brasil

² Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia/Minas Gerais, Brasil

INTRODUÇÃO

A equidade de gênero nas organizações está longe de ser uma realidade. Com a pandemia de COVID-19, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho da América Latina e do Caribe recuou de 52,3% para 49,7% (International Labour Organization [ILO], 2022). Ainda, o Brasil ocupa o 93º lugar no ranking de igualdade salarial de gênero (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. Adicionalmente, os papéis de gênero tradicionais se referem às expectativas sociais de que determinados comportamentos devam ser atribuídos de acordo com o gênero da pessoa. Devido a essa 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), podendo ser execradas por violarem estereótipos (Eagly *et al.*, 2014).

Dessa forma, os papéis de gênero influenciam a distribuição de tarefas no ambiente de trabalho (Agut *et al.*, 2021). 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 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 aos 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 no âmbito 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, Autor (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. Autor (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).

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 apresentarem índices mais elevados 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 (Lunenburg, 2011; Schunk; DiBenedetto, 2021). Por outro lado, quanto menos elas acreditam em si mesmas, mais baixa é sua motivação individual (Annesi; Mareno, 2015; Schunk; DiBenedetto, 2021), 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 (Autor, 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; Autor, 2022; Autor, 2023) 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 (NEGA; Chen *et al.*, 2001), adaptada para o contexto brasileiro por Balsan *et al.* (2020), 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), 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. 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, 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 E DISCUSSÃO

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	ω	α	Autoestima	Autoeficácia	Microagressões de gênero no trabalho
Autoestima	3,13	0,57	0,88	0,87	-	0,58***	-0,12*
Autoeficácia	3,87	0,69	0,86	-		-	-0,01
Microagressões de gênero no trabalho	2,24	1,00	0,98	0,97			-

Nota. M = Média; DP = Desvio padrão; ω = Ômega de McDonald; α = Alfa de Cronbach; * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$.

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 ($F(1, 250) = 4,015, p < 0,05; R^2_{\text{ajustado}} = 0,012$), explicando 1,2% da variância. O coeficiente de regressão B ($B = -0,072, 95\% \text{ [IC} = -0,144 - -0,001\text{]}$) 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.

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.*, 2020; 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 autocuidado (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 (Martins *et al.*, 2020; Wong *et al.*, 2014), 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.*, 2021). 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.*, 2009).

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.*, 2013). 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.*, 2021). 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, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 BIBLIOGRÁFICAS

- ANNESSI, J. J.; MARENO, N. 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**, v. 71, n. 12, p. 2923-2935, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.12766>.
- ASHIKALI, T.; GROENEVELD, S.; KUIPERS, B. The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. **Review of Public Personnel Administration**, v. 41, n. 3, p. 497-519, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/0734371X19899722>.
- BALSAN, L. A. G.; CARNEIRO, L. L.; BASTOS, A. V. B.; COSTA, V. M. F. Adaptação e validação da Nova Escala Geral de Autoeficácia. **Revista Avaliação Psicológica**, v. 19, n. 4, p. 409-419, 2020. DOI: <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.16654.07>.
- BANDURA, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, v. 84, n. 2, p. 191-215, 1977. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- BANDURA, A. Self-efficacy mechanism in human agency. **American Psychologist**, v. 37, n. 2, p. 122-147, 1982. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>.
- BARRETO, M.; RYAN, M. K.; SCHMITT, M. T. Introduction. In: BARRETO, M.; RYAN, M. K.; SCHMITT, M. T. (Eds.). **The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality**. American Psychological Association, 2009. p. 3-18. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1chs6rj.6>. Acesso em: 13 mar. 2025.
- BASFORD, T. E.; OFFERMANN, L. R.; BEHREND, T. S. Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. **Psychology of Women Quarterly**, v. 38, n. 3, p. 340-349, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1177/0361684313511420>.
- BELL, E. L. E.; NKOMO, S. M. Armoring: Learning to withstand racial oppression. **Journal of Comparative Family Studies**, v. 29, n. 2, p. 285-295, 1998. DOI: <https://doi.org/10.3138/jcfs.29.2.285>.

BRESCOLL, V. L. Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 415-428, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.005>.

CAPODILUPO, C. M. et al. The manifestation of gender microaggressions. In: SUE, D. W. (Ed.). **Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact**. John Wiley & Sons, 2010. p. 193-216.

CARY, K. M.; MAAS, M. K.; NUTTALL, A. K. Self-objectification, sexual subjectivity, and identity exploration among emerging adult women. **Self and Identity**, v. 20, n. 7, p. 845-853, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/15298868.2020.1772358>.

CATAUDELLA, S. et al. 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**, v. 18, n. 15, p. 8211, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18158211>.

CHEN, G.; GULLY, S. M.; EDEN, D. Validation of a New General Self-Efficacy Scale. **Organizational Research Methods**, v. 4, n. 1, p. 62-83, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1177/109442810141004>.

CONNOR, R. A.; GLICK, P.; FISKE, S. T. Ambivalent sexism in the twenty-first century. In: SIBLEY, C. G.; BARLOW, F. K. (Eds.). **The Cambridge handbook of the psychology of prejudice**. Cambridge University Press, 2017. p. 295-320. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781316161579>.

CORTINA, L. M. et al. Selective incivility as modern discrimination in organizations. **Journal of Management**, v. 39, n. 6, p. 1579-1605, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206311418835>.

CORTINA, J. M. et al. 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**, v. 105, n. 12, p. 1351-1381, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000815>.

DAVIES, A. E.; BURNETTE, C. B.; MAZZEO, S. E. Testing a moderated mediation model of objectification theory among Black women in the United States: The role of protective factors. **Sex Roles**, v. 84, p. 91-101, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01151-z>.

DIEHL, A. B.; STEPHENSON, A. L.; DZUBINSKI, L. M.; WANG, D. C. Measuring the invisible: Development and multi-industry validation of the Gender Bias Scale for Women Leaders. **Human Resources Development Quarterly**, v. 31, n. 3, p. 249-280, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21389>.

DUNN, C. E.; HOOD, K. B.; OWENS, B. D. Loving myself through thick and thin: Appearance contingent self-worth, gendered racial microaggressions and African

American women's body appreciation. **Body Image**, v. 30, p. 121-126, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2019.06.003>.

EAGLY, A. H.; STEFFEN, V. J. Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 46, n. 4, p. 735-754, 1984. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>.

EAGLY, A. H.; KARAU, S. J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. **Psychological Review**, v. 109, n. 3, p. 573-598, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>.

EAGLY, A. H.; GARTZIA, L.; CARLI, L. L. Female advantage: Revisited. In: KUMRA, S.; SIMPSON, R.; BURKE, R. J. (Eds.). **The Oxford handbook of gender in organizations**. Oxford: Oxford University Press, 2014. p. 153-174. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199658213.013.005>.

EAGLY, A. H.; NATER, C.; MILLER, D. I.; KAUFMANN, M.; SCZESNY, S. Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. **American Psychologist**, v. 75, n. 3, p. 301-315, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1037/amp0000494>.

ELLEMERS, N. Gender stereotypes. **Annual Review of Psychology**, v. 69, p. 275-298, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>.

EVERETT, J. E.; HALL, J. C.; HAMILTON-MASON, J. Everyday conflict and daily stressors: Coping responses of Black women. **Affilia**, v. 25, n. 1, p. 30-42, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1177/0886109909354983>.

FIELD, A. Descobrimos a estatística usando o SPSS. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2020.

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. 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**, v. 12, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.636693>.

GARG, S.; SANGWAN, S. Literature review on diversity and inclusion at workplace, 2010-2017. **Vision**, v. 25, n. 1, p. 12-22, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/0972262920959523>.

GARTNER, R. E.; STERZING, P. R.; FISHER, C. M.; WOODFORD, M. R.; KINNEY, M. K.; VICTOR, B. G. A scoping review of measures assessing gender microaggressions against women. **Psychology of Women Quarterly**, v. 43, n. 3, p. 283-306, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/0361684320920834>.

GÓNGORA, V. C.; CASULLO, M. M. 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**, v. 27, n. 1, p. 179-194, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645443010.pdf>.

HALVORSON, E. "Sticks and stones": Experiencing microaggressions from the perspectives of the victim, bystander, and perpetrator. [Honor's Thesis, University of Tennessee at Chattanooga]. **UTC Scholar**, 2021. Disponível em:

<https://scholar.utc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1302&context=honors-theses>.

HAN, H.-Y.; PARK, S.-G. 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**, v. 6, n. 8, p. 79-89, 2020. DOI: <https://doi.org/10.47116/apjcri.2020.08.08>.

HEILMAN, M. E. Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 4, p. 657-674, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>.

HEILMAN, M. E. Gender stereotypes and workplace bias. **Research in Organizational Behavior**, v. 32, p. 113-135, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>.

HOLDER, A. M. B.; JACKSON, M. A.; PONTEROTTO, J. G. Racial microaggression experiences and coping strategies of Black women in corporate leadership. **Qualitative Psychology**, v. 2, n. 2, p. 164-180, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1037/qup0000024>.

HOLMES, S. C.; JOHNSON, D. M. Applying objectification theory to the relationship between sexual victimization and disordered eating. **The Counseling Psychologist**, v. 45, n. 8, p. 1091-1114, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1177/0011000017745977>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0011000017745977>. Acesso em: 02 fev. 2025.

HOOBLE, J. M.; MASTERSON, C. R.; NKOMO, S. M.; MICHEL, E. J. The business case for women leaders: Meta-analysis, research critique, and path forward. **Journal of Management**, v. 44, n. 6, p. 2473-2499, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206316628643>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206316628643>. Acesso em: 02 fev. 2025.

HUTZ, C. S.; ZANON, C. Revisão da adaptação, validação e normatização da escala de autoestima de Rosenberg. **Avaliação Psicológica**, v. 10, n. 1, p. 41-49, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100005. Acesso em: 02 fev. 2025.

NDRIYANI, J.; KUSNIAWATI, A.; KADER, M. A. Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada pegawai RSUD Ciamis) [A influência da autoestima e autoeficácia na satisfação no trabalho dos funcionários (Estudo de caso dos funcionários do Hospital Regional Ciamis)]. **Business Management and Entrepreneurship Journal**, v. 2, n. 4, p. 53-62, 2020. Disponível em: <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3827/3607>. Acesso em: 02 fev. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/publications/america-latina-y-caribe-politicas-de-igualdad-de-genero-y-mercado-de>. Acesso em: 02 fev. 2025.

JONES, K. P.; PEDDIE, C. I.; GILRANE, V. L.; KING, E. B.; GRAY, A. L. Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. **Journal of Management**, v. 42, n. 6, p. 1588-1613, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206313506466>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206313506466>. Acesso em: 02 fev. 2025.

UARROS-BASTERRETXEA, J.; OVERALL, N.; HERRERO, J.; RODRÍGUEZ-DÍAZ, F. J. Considering the effect of sexism on psychological intimate partner violence: A study with imprisoned men. **The European Journal of Psychology Applied to Legal Context**, v. 11, n. 2, p. 61-69, 2019. DOI: <https://doi.org/10.5093/ejpalc2019a1>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1889186119300015>. Acesso em: 02 fev. 2025.

KASSIN, S.; FEIN, S.; MARKUS, H. R. **Psicologia social**. Cengage Learning Brasil, 2021.

KILGORE, A. M.; KRAUS, R.; LITTLEFORD, L. N. "But I'm not allowed to be mad": How Black women cope with gendered racial microaggressions through writing. **Translational Issues in Psychological Science**, v. 6, n. 4, p. 372-382, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1037/tps0000259>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/tps0000259>. Acesso em: 02 fev. 2025.

KIM, M.; BEEHR, T. A. Making the case for procedural justice: Employees thrive and work hard. **Journal of Managerial Psychology**, v. 35, n. 2, p. 100-114, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2019-0154>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-03-2019-0154/full/html>. Acesso em: 02 fev. 2025.

NADAL, K. L.; KING, R.; SISSOKO, D. R.; FLOYD, N.; HINES, D. The legacies of systemic and internalized oppression: Experiences of microaggressions, imposter phenomenon, and stereotype threat on historically marginalized groups. **New Ideas in Psychology**, v. 63, 2021.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2021.100895>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0732118X21000223>. Acesso em: 02 fev. 2025.

NA-NAN, K.; SARIBUT, S.; SANAMTHONG, E. Mediating effects of perceived environment support and knowledge sharing between self-efficacy and job performance of SME employees. **Industrial and Commercial Training**, v. 51, n. 6, p. 342-359, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1108/ict-01-2019-0009>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ICT-01-2019-0009/full/html>. Acesso em: 02 fev. 2025.

NGUYEN, D. T.; WRIGHT, E. P.; DEDDING, C.; PHAM, T. T.; BUNDERS, J. Low self-esteem and its association with anxiety, depression, and suicidal ideation in Vietnamese secondary school students: A cross-sectional study. **Frontiers in Psychiatry**, v. 10, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00698>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2019.00698/full>. Acesso em: 02 fev. 2025.

OSA, M. L.; CALOGERO, R. M. Orthorexic eating in women who are physically active in sport: A test of an objectification theory model. **Body Image**, v. 35, p. 154-160, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2020.08.012>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1740144520301826>. Acesso em: 02 fev. 2025.

OSWALD, D. L.; BAALBAKI, M.; KIRKMAN, M. Experiences with benevolent sexism: Scale development and associations with women's well-being. **Sex Roles**, v. 80, p. 362-380, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0933-5>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-018-0933-5>. Acesso em: 02 fev. 2025.

OUYANG, Y.; WANG, K.; ZHANG, T.; PENG, L.; SONG, G.; LUO, J. The influence of sports participation on body image, self-efficacy, and self-esteem in college students. **Frontiers in Psychology**, v. 10, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03039>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.03039/full>. Acesso em: 02 fev. 2025.

OWEN, J.; TAO, K.; RODOLFA, E. Microaggressions and women in short-term psychotherapy: Initial evidence. **The Counseling Psychologist**, v. 38, n. 7, p. 923-946, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1177/0011000010376093>. Disponível em:

SHERER, M.; MADDUX, J. E.; MERCANDANTE, B.; PRENTICE-DUNN, S.; JACOBS, B.; ROGERS, R. W. The Self-efficacy Scale: Construction and validation. **Psychological Reports**, v. 51, n. 2, p. 663-671, 1982. DOI:

<https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.2466/pr0.1982.51.2.663>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SISCO, S. Race-conscious career development: Exploring self-preservation and coping strategies of Black professionals in corporate America. **Advances in Developing Human Resources**, v. 22, n. 4, p. 419-436, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.1177/1523422320948885>. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422320948885>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SUE, D. W.; CAPODILUPO, C. M. Racial, gender, and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. In: SUE, D. W.; SUE, D. (Eds.). **Counseling the culturally diverse: Theory and practice**. 5ª ed. John Wiley & Sons, 2008. p. 105-130.

SUE, D. W. **Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation**. John Wiley & Sons, 2010.

SWIM, J. K.; HYERS, L. L. Sexism. In: NELSON, T. D. (Ed.). **Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination**. Psychology Press, 2009. p. 407-430.

SZCZEŚNIAK, M.; MAZUR, P.; RODZEŃ, W.; SZPUNAR, K. Influence of life satisfaction on self-esteem among young adults: The mediating role of self-presentation. **Psychology Research and Behavior Management**, v. 14, p. 1473-1484, 2021. DOI:

<https://doi.org/10.2147/PRBM.S322788>. Disponível em:

<https://www.dovepress.com/influence-of-life-satisfaction-on-self-esteem-among-young-adults-the-med-peer-reviewed-fulltext-article-PRBM>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SZYMANSKI, D. M.; FELTMAN, C. E. Linking sexually objectifying work environments and among waitresses to psychological and job-related outcomes. **Psychology of Women Quarterly**, v. 39, n. 3, p. 390-404, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1177/0361684314565345>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0361684314565345>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SZYMANSKI, D. M.; LEWIS, J. A. Gendered racism, coping, identity centrality, and African American college women's psychological distress. **Psychology of Women Quarterly**, v. 40, n. 2, p. 229-243, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1177/0361684315616113>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0361684315616113>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SZYMANSKI, D. M. Sexual objectification, internalization, and college women's depression: The role of shame. **The Counseling Psychologist**, v. 48, n. 1, p. 135-156, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.1177/0011000019878847>. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0011000019878847>. Acesso em: 02 fev. 2025.

TIAN, G.; WANG, J.; ZHANG, Z.; WEN, Y. Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. **Social Behavior and Personality: An International Journal**, v. 47, n. 12, p. 1-7, 2019. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.8528>. Disponível em: <https://www.sbp-journal.com/index.php/sbp/article/view/8528>. Acesso em: 02 fev. 2025.

THOMAS, K. R. Macrononsense in multiculturalism. **American Psychologist**, v. 63, n. 4, p. 274-275, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.274>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.63.4.274>. Acesso em: 02 fev. 2025.

UCAR, G. K.; ÖZDEMİR, G. Social dominance, hostile sexism and justifications: Examining attitudes towards wife abuse among Turkish men. **Personality and Individual Differences**, v. 176, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110785>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886921002140>. Acesso em: 02 fev. 2025.

VROMAN, S. R.; DANKO, T. Against what model? Evaluating women as leaders in the pandemic era. **Gender, Work & Organization**, v. 27, n. 5, p. 860-867, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12488>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12488>. Acesso em: 02 fev. 2025.

WALLER, L. Fostering a sense of belonging in the workplace: Enhancing well-being and a positive and coherent sense of self. In: DHIMAN, S. (Ed.). **The Palgrave handbook of workplace well-being**. Palgrave Macmillan, 2020. p. 341-367.

WILLIAMS, M. G.; LEWIS, J. A. Gendered racial microaggressions and depressive symptoms among Black women: A moderated mediation model. **Psychology of Women Quarterly**, v. 43, n. 3, p. 368-380, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1177/0361684319832511>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0361684319832511>. Acesso em: 02 fev. 2025.

WONG, G.; DERTHICK, A. O.; DAVID, E. J.; SAW, A.; OKAZAKI, S. The what, the why, and the how: A review of racial microaggressions research in Psychology. **Race and Social Problems**, v. 6, n. 2, p. 181-200, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12552-013-9107-9>.

Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12552-013-9107-9>. Acesso em: 02 fev. 2025.

WONG-PADOONGPATT, G.; ZANE, N.; OKAZAKI, S.; SAW, A. Decreases in implicit self-esteem explain the racial impact of microaggressions among Asian Americans. **Journal of Counseling Psychology**, v. 64, n. 5, p. 574-583, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1037/cou0000217>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cou0000217>. Acesso em: 02 fev. 2025.

WOOD, R.; BANDURA, A. Social cognitive theory of organizational management. **The Academy of Management Review**, v. 14, n. 3, p. 361-384, 1989. DOI: <https://doi.org/10.2307/258173>. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/258173>. Acesso em: 02 fev. 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global gender gap report 2022**. 2022. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf. Acesso em: 02 fev. 2025.

WULANDARI, N. L. A. A.; SUMADI, N. K.; SWARA, N. N. A. A. V. Pengaruh self-esteem, empowerment, dan team work terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR TISH di Gianyar [A influência da autoestima, do empoderamento e do trabalho em equipe na satisfação profissional dos colaboradores da PT. BPR TISH em Gianyar.]. **Widya Manajemen**, v. 2, n. 1, p. 89-99, 2020. DOI: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.552>. Disponível em: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.552>. Acesso em: 02 fev. 2025.

YIH, C. Dealing with institutional sexism: The coping strategies of Hong Kong clergywomen. **Pastoral Psychology**, v. 72, p. 33-47, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11089-022-01050-y>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11089-022-01050-y>. Acesso em: 02 fev. 2025.