

Expressões do Sexismo no Ambiente de Trabalho: Revisão de escopo

Renata de Oliveira Andrade e Sheyla Christine Santos Fernandes

Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Alagoas (PPGP/UFAL)

Submissão: 24 out. 2022.

Aceite: 19 out. 2023.

Editor de seção: Daniel Kveller.

Nota dos Autores

Renata de O. Andrade  <https://orcid.org/0000-0003-3922-6886>

Sheyla C. S. Fernandes  <https://orcid.org/0000-0003-4759-1314>

Correspondências referentes a este artigo devem ser enviadas a Renata de Oliveira Andrade, Rua Lauro Leite Martins, 62, Conj. Santo Eduardo, Poço, Maceió – AL, Brasil. CEP 57025-760. Email: renatandrade.89@hotmail.com

Resumo

O sexismo, enquanto preconceito e discriminação contra as mulheres, também pode ser observado no ambiente de trabalho, de forma interpessoal e institucional, especialmente nos ambientes considerados tipicamente masculinos. Nesse contexto, entendemos importante estudar o sexismo no ambiente de trabalho. Posto isso, realizamos uma revisão de escopo com o objetivo de identificar e analisar estudos que tratam de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”. Para tanto, realizamos uma busca bibliográfica nas bases de dados SciELO, PePSIC, LILACS, Index Psi, PsycINFO, PsycARTICLES e Web of Science, selecionando documentos publicados em formato de artigo e artigos com descritores presentes no título, resumo, palavras-chave ou assunto, e excluindo artigos duplicados, artigos sem resumo ou indisponíveis na íntegra na internet e artigos que não tratavam da temática como foco principal. Assim, obtivemos um banco final constituído por 129 artigos, analisados manualmente e através do *software* IRaMuTeQ. Os resultados apontaram maior publicação nos últimos anos, predominância de artigos empíricos quantitativos e internacionais e que o tema é de interesse multidisciplinar, com destaque para a Psicologia. Os estudos apresentam estrutura metodológica bem definida e enfatizam o caráter ambivalente do sexismo, sua manifestação institucional e a figura da mulher como vítima do fenômeno. A temática é de interesse crescente, mas merece mais atenção no contexto local. Esta revisão traz importantes contribuições e apresenta limitações e sugestões para pesquisas futuras.

Palavras-chave: relações de gênero, sexismo, mulheres, ambiente de trabalho, revisão de escopo

EXPRESSIONS OF SEXISM IN THE WORKPLACE: SCOPING REVIEW

Abstract

The sexism, as prejudice and discrimination against women, can also be observed in the work environment, in an interpersonal and institutional way, especially in environments considered typically male. In this context, we believe it is important to study sexism in the workplace. That said, we carried out a scoping review in order to identify and analyze studies that deal with “expressions of sexism in the workplace”. For this purpose, we performed a bibliographic search in the SciELO, PePSIC, LILACS, Index Psi, PsycINFO, PsycARTICLES and Web of Science databases, selecting documents published in article format and articles with descriptors present in the title, abstract, keywords or subject, and excluding duplicate articles, articles without abstract or unavailable in full on the internet and articles that did not deal with the theme as the main focus. Thus, we obtained a final bank consisting of 129 articles, which were analyzed manually and using the IRaMuTeQ software. The results showed a greater publication in recent years, a predominance of quantitative empirical and international articles and that the topic is of multidisciplinary interest, with emphasis on Psychology. The studies present a well-defined methodological structure and emphasize the ambivalent character of sexism, its institutional manifestation and the figure of woman as victim of this phenomenon. The theme is of increasing interest but deserves more attention in the local context. This review brings important contributions and presents limitations and suggestions for future researches.

Keywords: gender relations, sexism, women, workplace, scoping review

EXPRESIONES DEL SEXISMO EN EL TRABAJO: REVISIÓN DEL ALCANCE

Resumen

El sexismo, como prejuicio y discriminación contra las mujeres, también se puede observar en el ámbito laboral, de forma interpersonal e institucional, especialmente en ambientes considerados típicamente masculinos. En este contexto, creemos que es importante estudiar el sexismo en el lugar de trabajo. Dicho esto, realizamos una revisión del alcance con el fin de identificar y analizar estudios que abordan “expresiones de sexismo en el lugar de trabajo”. Por ello, realizamos una búsqueda bibliográfica en las bases de datos SciELO, PePSIC, LILACS, Index Psi, PsycINFO, PsycARTICLES y Web of Science, seleccionando documentos publicados en formato artículo y artículos con descriptores presentes en el título, resumen, palabras clave o tema, y excluyendo artículos duplicados, artículos sin resumen o no disponibles en su totalidad en Internet y artículos que no trataron el tema como enfoque principal. Así, obtuvimos un banco final compuesto por 129 artículos, los cuales fueron analizados de forma manual y a través del

software IRaMuTeQ . Los resultados mostraron una mayor publicación en los últimos años, un predominio de artículos empíricos cuantitativos e internacionales y que el tema es de interés multidisciplinario, con énfasis en Psicología. Los estudios presentan una estructura metodológica bien definida y enfatizan el carácter ambivalente del sexismo, su manifestación institucional y la figura de la mujer como víctima de este fenómeno. El tema es de creciente interés, pero merece más atención en el contexto local. Esta revisión aporta contribuciones importantes y presenta limitaciones y sugerencias para futuras investigaciones.

Palabras-clave: relaciones de genero, sexismo, mujeres, lugar de trabajo, revisión del alcance

A construção histórica da noção de indivíduo e sociedade é marcada por diferentes atribuições de valor a homens e mulheres, hierarquizando as diferenças entre os sexos de forma a posicionar o ser masculino como superior ao feminino, reservando-se às mulheres, o espaço privado (doméstico) e os papéis de mãe, esposa dedicada e “rainha do lar”, e aos homens, o espaço público, político, centralizador de poder e o dever de assegurar o sustento da família (Bourdieu, 1999/2012; Ferreira, 2004; Lara et al., 2017; Oliveira, 2023).

A crença da inferioridade feminina é reafirmada pela imagem estereotipada da mulher como ser frágil, sentimental, sensível, dócil, submissa, com ênfase na interdependência e feminilidade, enquanto os homens seriam racionais, tomadores de decisões, fortes e dominadores (Ferreira, 2004; Formiga et al., 2002; Viana, 2016). Portanto, os estereótipos são a base cognitiva do preconceito (Santos, 2008), que representa o “sentimento de desconsideração e desmerecimento do outro ou da concepção de que esse outro, por algum motivo, possa ser alguém de menor valor e possuir menos direitos” (Silva, 2010, p. 562), desvalorizando a identidade do outro e supervalorizando ou afirmando a própria identificação (Bandeira & Batista, 2002).

Segundo Formiga et al. (2002), com o tempo, a masculinidade e a feminilidade passaram a ser a base das distinções entre os sexos, e a identidade de homem e mulher corresponderia ao sexo biológico, cuja aceitação consciente ocorreria do nascimento ao desenvolvimento. Nesse caso, a distinção de atributos, atitudes e comportamentos de cada sexo biológico atuaria como ideologias norteadoras (consideradas “comuns”) das preferências, atitudes e escolha do papel sexual do indivíduo, contribuindo para a formação de esquemas psicológicos e ideológicos como indutores da discriminação. Portanto, o sexo se refere a uma condição biológica que classifica o indivíduo como homem ou mulher/macho ou fêmea no nascimento, a partir das características biológicas, enquanto os papéis sociais correspondentes a cada sexo são construídos socialmente pela noção de gênero, que define o que é masculino e feminino (Araújo, 2005; Borges, 2008; Cappelle & Melo, 2010).

Nesse contexto, o *sexismo* compreende uma série de estereótipos e crenças sobre o papel apropriado na sociedade de acordo com o sexo (Formiga, 2011). Aprofundando o conceito, Glick e Fiske (1996, p. 491, tradução nossa) afirmam que o sexismo é “um caso especial de preconceito marcado por uma profunda ambivalência, em vez de uma antipatia uniforme, em relação às mulheres”. Segundo eles, relacionar o sexismo apenas à hostilidade em relação às mulheres negligencia outro aspecto importante desse fenômeno: os sentimentos positivos, que não se encaixam na noção padrão de preconceito. Assim, eles debatem a teoria do sexismo ambivalente definindo dois conjuntos de atitudes sexistas: o sexismo hostil e o benevolente, caracterizando o primeiro como uma atitude negativa, com manifestação explícita do preconceito, quando há antipatia e intolerância às mulheres em poder e decisão e quando as consideram inferiores aos homens e que seu espaço é o lar, enquanto o segundo trata de uma atitude positiva, sem aparência de preconceito com relação à mulher, referida como pessoa frágil e com necessidade de proteção. O sexismo hostil é característico de atitudes tradicionais de discriminação contra as mulheres, com definições claras de papéis de gênero, tratamento diferencial entre os sexos e

estereótipos sobre menor competência feminina, enquanto o benevolente corresponde a um neosexismo, ou sexismo moderno, que se baseia predominantemente em manifestações sutis de discriminação, de forma mais simbólica ou indireta (Costa et al., 2015; Ferreira, 2004; Glick & Fiske, 1996).

Desse modo, homens e mulheres são menos propensos a reconhecer essas manifestações sutis como sexistas e, em comparação aos homens que expressam crenças hostis, aqueles vistos como benevolentes são vistos como menos sexistas porque são considerados mais agradáveis (Swim & Hyers, 2009). Portanto, o sexismo benevolente é a forma mais aceita e apoiada na sociedade (Morgenroth & Ryan, 2021). Todavia, o sexismo benevolente pode mascarar condutas hostis e ser uma ferramenta para manter o atual sistema de gênero, preservando valores e posições tradicionais de poder. Sexistas benevolentes, por exemplo, tendem a culpar mais as mulheres do que homens em casos de estupro, principalmente quando o comportamento delas é julgado inadequado, pois eles buscam justificar que as mulheres precisam de proteção. Portanto, são culpabilizadas por violar expectativas de papéis de gênero (Morgenroth & Ryan, 2021; Swim & Hyers, 2009).

O sexismo associado a relações assimétricas, de dominação e de desigualdades entre homens e mulheres também se reflete no ambiente de trabalho (Swim & Hyers, 2009). As mulheres passaram a conquistar o espaço público integrando o mercado de trabalho e dividindo com os homens a responsabilidade pela economia familiar. Com isso, elas passaram a ocupar profissões antes só ocupadas por homens, mas sua integração em profissões tradicionalmente masculinas, com características e valores de trabalho tipicamente masculinos, representou uma “ameaça às normas e práticas de trabalho, assim como à imagem masculina da profissão” (Borges, 2008, p. 8).

Nesse contexto, Hirata e Kergoat (2007) argumentam que a divisão sexual do trabalho corresponde a uma forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos e está relacionada à divisão desigual do trabalho doméstico e à distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, de modo que, considerando variações de tempo e espaço, a sociedade busca, a partir dessa diferenciação, hierarquizar as atividades e os sexos, criando um sistema de gênero.

A divisão sexual do trabalho se apoia em princípios válidos para todas as sociedades, explicados e legitimados a partir da ideologia naturalista, que rebaixa o gênero ao sexo biológico, estabelecendo papéis sociais sexuais como destino natural da espécie. Esses princípios são o da *separação*, segundo o qual “existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres”, e o *hierárquico*, que define que “um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher” (Hirata & Kergoat, 2007, p. 599). Esse último fica claro na obra de Serpa (2010, p. 14), segundo a qual “o valor do trabalho não é intrínseco a ele, mas relacionado ao reconhecimento social de quem o faz”. Como exemplo, a autora ressalta a associação entre trabalhos considerados leves e trabalhos vistos como pesados e sua execução por homens ou mulheres, sendo socialmente atribuído a elas o que é leve e a eles o que é pesado. Nesse mesmo sentido, Borges (2008, p. 17) afirma

que “as mulheres não são avaliadas pelas suas competências individuais, mas pelo fato de serem mulheres”.

Essa ideologia naturalista e os princípios da separação e hierárquico ficam claros no estudo de Belo (2010). Ela observou que os discursos sobre representações de homens e mulheres ainda estão presos a papéis tradicionais de gênero e que, em profissões vistas como eminentemente femininas, os homens são considerados mais aptos a cargos de maior *status*, enquanto as mulheres, em ambientes de maioria masculina, não têm a mesma valorização, sendo excluídas de cargos de maior prestígio. Portanto, nesses espaços caracterizados como mais adequados ao gênero oposto, a discriminação se manifesta em oportunidades de trabalho diferentes para cada sexo (Belo, 2010), sendo positivas aos homens, que encontram uma *escada rolante de vidro* que os leva ao topo da hierarquia, e negativas às mulheres, que encontram o *teto de vidro* que as impede de ocupar cargos mais elevados (Castaño et al., 2019).

Diante do exposto, identificamos que o sexismo, enquanto preconceito e discriminação contra mulheres, pode se manifestar de forma interpessoal – que corresponde às condutas negativas contra as mulheres em suas relações interpessoais – ou institucional – que diz respeito à exclusão das mulheres por entidades, organizações e comunidades, impedindo-as, por exemplo, de ter as mesmas oportunidades que os homens em situação de trabalho, de receber os mesmos salários e de assumir posições consideradas tipicamente masculinas (Ferreira, 2004; Formiga et al., 2002).

Segundo os últimos levantamentos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021a, 2021b, 2022), a participação das mulheres na força de trabalho é menor e pode ter relação com a desigual divisão de atividades domésticas e de cuidados, além disso, elas ocupam menos posições de liderança nos setores público e privado e recebem rendimentos de trabalho menores em comparação aos homens, apesar de a força de trabalho feminina ser mais qualificada.

Nesse contexto, o paradigma de Goldberg (1968 como citado em Berges, 2008; Viana, 2016) ressalta que, além de diferenças salariais entre os sexos, a discriminação é observada (a) quando se reduz o prestígio de uma profissão em virtude do aumento da incorporação de mulheres e (b) quando um trabalho é avaliado de forma mais positiva ao ser desempenhado por um homem, em vez de uma mulher; essas questões tendem a aparecer em áreas tradicionalmente ocupadas por homens e ocorrem como consequência da influência de estereótipos.

Castaño et al. (2019) confirmam o impacto dos estereótipos sobre a dificuldade de as mulheres assumirem ou se manterem em posições de gerência nas organizações, pois elas são avaliadas de modo mais negativo e percebidas como menos adequadas a cargos de gerência e, independentemente de possuírem ou não determinada característica pessoal, seu desempenho é considerado inferior em relação aos homens, que, por sua vez, são avaliados de forma mais positiva para cargos de gerência quando possuem as mesmas características que as mulheres. Ainda segundo os autores, as desigualdades podem acabar se mantendo pelas próprias vítimas como forma de se adaptar ao contexto social e minimizar irritações e ressentimentos diante das barreiras encontradas.

Stamarski e Son Hing (2015) ainda reforçam que o sexismo ocorre mais em ambientes dominados por homens e que os estereótipos de gênero têm grande impacto nas relações laborais e na promoção de desigualdades no ambiente de trabalho. As instituições policiais, por exemplo, são ambientes considerados tipicamente masculinos, em que a discriminação contra as mulheres pode se manifestar em uma perspectiva material – como infraestrutura e equipamentos (in)disponibilizados às servidoras, bem como no número reduzido de oportunidades de ascensão até constrangimentos e assédios moral e sexual, que podem levar ao adoecimento, como estresse, ansiedade e depressão, e consequente afastamento das atividades (Pancheri, 2017; Pimenta & Fachinetto, 2019).

Lombardi (2017) também estudou a discriminação de gênero em um ramo predominantemente masculino, a engenharia de obras, e constatou ocorrências de assédio moral e sexual, que muitas vezes são naturalizadas ao serem consideradas condutas “comuns” para constituição da identidade profissional. Ela ainda constatou que há uma dificuldade de reconhecer a discriminação de gênero como tal até mesmo por parte das mulheres, o que dificulta mudanças de comportamento e acaba reforçando desigualdades de gênero na profissão.

A partir dessa temática do sexismo no ambiente de trabalho, desenvolvemos esta revisão de escopo focada no sexismo em sentido amplo com o objetivo de identificar e analisar estudos que tratam de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”, buscando verificar e compreender: (1) como a produção científica tem estudado “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”; (2) quais áreas de conhecimento e países vêm estudando essa temática; (3) qual a natureza dos estudos realizados. Esta pesquisa se mostra relevante para compreendermos a atenção que a produção científica tem dado à temática, para aprofundar sua compreensão, nor-tear outras pesquisas e impulsionar o desenvolvimento de novos estudos sobre o fenômeno. Ao identificarmos os problemas de relações interpessoais e institucionais pontuados na literatura, podemos sugerir novas pesquisas que busquem avaliar esses problemas e possibilidades de solução. É importante destacar que pesquisar o sexismo em sentido amplo, sem estabelecer um recorte sobre alguma(s) forma(s) pela(s) qual(quais) ele se manifesta, permite coletar estudos que responderão à primeira pergunta de pesquisa, traçando o panorama dessa temática e identificando as diferentes formas do sexismo ao analisar o que os artigos estudam e concluem partindo do fenômeno de maneira abrangente.

Método

A presente pesquisa configura uma revisão de escopo e atende às recomendações de Arksey e O'Malley (2005). Essa metodologia orienta adequadamente nosso estudo, pois busca mapear a literatura e verificar, em uma visão abrangente, como um tópico vem sendo abordado, identificando evidências, conceitos, características e lacunas de conhecimento (Arksey & O'Malley, 2005; Munn et al., 2018). Para a operacionalização deste estudo, foram definidas as questões de pesquisa, depois as bases de dados, os descritores, as estratégias de busca e os critérios de elegibilidade.

Realizamos uma busca bibliográfica eletrônica nas bases de dados: SciELO (*Scientific Electronic Library Online*), PePSIC (Periódicos Eletrônicos de Psicologia), LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), Index Psi, PsycINFO, PsycARTICLES e Web of Science a partir dos descritores com operadores booleanos organizados da seguinte maneira: (Sexismo OR Machismo OR “Discriminação de Gênero” OR “Discriminação baseada em Gênero” OR “Discriminação Sexual” OR “Desigualdade de Gênero” OR “Desigualdades de Gênero” OR “Iniquidade de Gênero” OR “Iniquidades de Gênero” OR “Relações de Gênero” OR “Violência de Gênero”) AND (“Local de Trabalho” OR “Ambiente de Trabalho” OR “Ambiente Institucional” OR “Ambiente Organizacional” OR “Ambiente Laboral” OR “Relações de Trabalho” OR “Relações Laborais”), e (*Sexism* OR *Chauvinism* OR *Machismo* OR “*Gender Discrimination*” OR “*Sexual Discrimination*” OR “*Gender Inequality*” OR “*Gender Inequity*” OR “*Gender Inequalities*” OR “*Gender Inequities*” OR “*Gender Iniquity*” OR “*Gender Iniquities*” OR “*Gender Relations*” OR “*Gender Violence*”) AND (*Workplace* OR “*Workplace Environment*” OR “*Working Environment*” OR “*Work Environment*” OR “*Institutional Environment*” OR “*Organizational Environment*” OR “*Labor Environment*” OR “*Labour Environment*” OR “*Workplace Relations*” OR “*Work Relations*” OR “*Labor Relations*” OR “*Labour Relations*”).

Como a pesquisa concentra-se no sexismo em sentido amplo, os descritores abarcam esses diferentes termos (referências ao sentido geral) e foram definidos com base em expressões identificadas nos estudos levantados na etapa exploratória para fundamentação e aprofundamento no tema da pesquisa, bem como após consulta a índices/terminologias/descriptores/termos de busca nos bancos de dados selecionados. Com relação ao idioma, utilizaram-se descritores em português e em inglês por considerar que esses idiomas possibilitam uma revisão ampliada em literaturas nacional e internacional a partir dos bancos de dados selecionados e dos critérios de elegibilidade definidos.

Como o interesse desta revisão é entender de que maneira a produção científica tem abordado “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”, buscando análise abrangente da literatura sobre o tema, optamos por não delimitar o período de publicação dos estudos nem definir o idioma como critério de busca, minimizando o risco de excluir estudos importantes. Portanto, consideraram-se todos os estudos publicados até o mês de julho de 2019, quando as buscas foram finalizadas.

Para a pré-seleção dos estudos, foram definidos como critérios de inclusão: (1) documentos publicados em formato de artigo e (2) artigos com descritores presentes no título, resumo, palavras-chave ou assunto. Nessa etapa utilizaram-se os recursos de filtro de pesquisa disponíveis nas próprias bases de dados consultadas, uma vez que todas fornecem os referidos critérios como opção de refinamento dos dados. Os artigos identificados nessa etapa foram avaliados independentemente pelas pesquisadoras e selecionados em consenso, depois foram exportados para duas ferramentas de catalogação (Zotero e Parsifal), em que alguns duplicados foram automaticamente identificados e removidos. Outros artigos duplicados foram removidos manualmente, após análise individualizada. Entre os demais critérios de exclusão, para seleção final, consideramos: (1) artigos sem resumo ou indisponíveis na íntegra na internet e (2) artigos

que não tratem de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” como foco principal. A princípio foram analisados título, resumo e palavras-chave, recorrendo-se a leituras de outras seções para mais esclarecimentos quando necessário.

A princípio, as análises foram manuais e focam na natureza dos estudos, nos métodos, nos anos de publicação e nas áreas do conhecimento a partir de dados das revistas e dos autores. Posteriormente, os resumos dos artigos foram organizados e submetidos a análises através do software IRaMuTeQ (*Interface de R pour Les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), programa de uso livre para análise textual que contribui com várias possibilidades de processamento de dados qualitativos por viabilizar diferentes técnicas de processamento (Camargo & Justo, 2016, 2018), como a classificação hierárquica descendente (CHD).

Nesta pesquisa, os resumos dos artigos selecionados são as unidades de textos que compõem o *corpus* de análise com a temática “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”. As unidades de texto e as linhas de comando que as antecedem e codificam os resumos são organizadas de acordo com os procedimentos estabelecidos pelo programa. Posteriormente, em uma análise padrão (*standard*), o programa divide o *corpus* em segmentos de texto que, através da análise de CHD, são divididos em classes em função de seus respectivos vocabulários com base em suas frequências e valores de correlação qui-quadrado (χ^2), sendo os vocabulários semelhantes entre si em uma mesma classe e diferentes dos segmentos das outras classes (Camargo & Justo, 2016, 2018; Salviati, 2017).

O teste qui-quadrado (χ^2) utilizado pelo programa na CHD revela a força de ligação entre as palavras e sua classe, e essa força é analisada quando o $\chi^2 \geq 3,84$, considerando $p < 0,05$ (nível de significância da associação da palavra com a classe) (Camargo & Justo, 2016; Goetz et al., 2008; Oltramari & Camargo, 2010; Salviati, 2017). Após a análise da CHD e de suas classes, algumas análises individualizadas foram importantes para esclarecimentos. Devido à importância da temática da maternidade e sua baixa representação na CHD, por exemplo, fizemos uma análise individualizada com o auxílio do IRaMuTeQ para identificar outros artigos que possuíam as palavras *maternidade*, *gravidez* e *grávida* para uma melhor análise e discussão nesse contexto.

Resultados

Seleção dos artigos

A primeira etapa da pesquisa, *busca de estudos nas bases de dados*, apresentou um total de 1.973 documentos, dos quais 1.849 resultaram da busca a partir dos descritores em inglês, representando 93,71% do total. Destacamos que as bases PsycINFO, Web of Science e PsycARTICLES não geraram resultados a partir dos descritores em português.

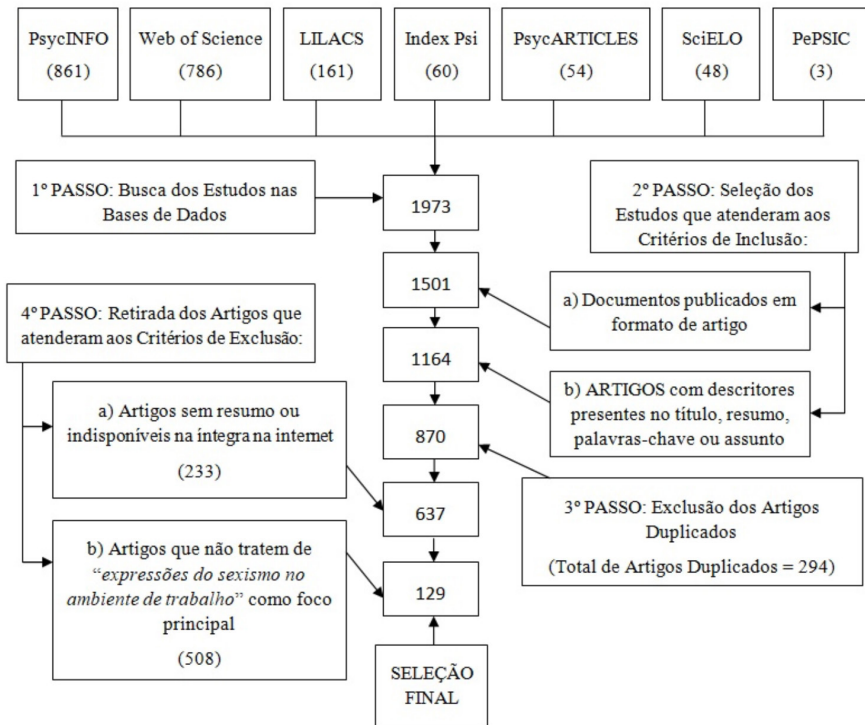
Esses 1.973 documentos foram submetidos aos *critérios de inclusão*, obtendo-se um total de 1.164 artigos, dos quais 1.056 resultaram da busca a partir dos descritores em inglês, representando 90,72% do total, o que pode indicar que a maioria dos estudos ocorreu no cenário internacional. Essa primeira triagem apresentou 664 artigos da base Web of Science, 232 da

PsycINFO, 136 da LILACS, 60 da Index Psi, 47 da SciELO, 22 da PsycARTICLES e 3 da PePSIC. Observamos que Web of Science se destaca, representando 57,04% do total.

Dos 1.164 artigos pré-selecionados após critérios de inclusão, excluiram-se 294 *títulos duplicados* e os demais (870) foram submetidos aos *critérios de exclusão*. Desses, 233 foram excluídos por não apresentarem resumo ou estarem indisponíveis na íntegra na internet e 508 foram excluídos por não tratarem de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” como foco principal. Portanto, obtivemos um *banco final* constituído por 129 artigos. Todas as etapas de seleção dos estudos aqui descritas foram organizadas em um fluxograma, conforme Figura 1.

Figura 1

Fluxograma de seleção dos estudos



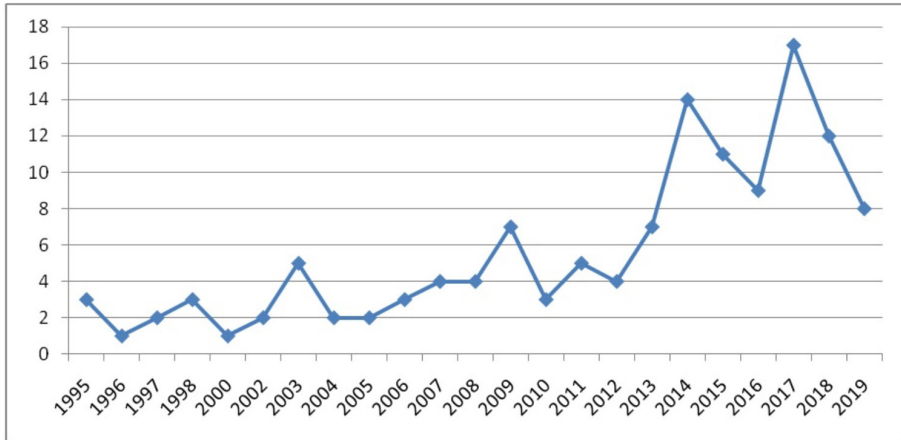
Análises manuais

A primeira análise dos artigos selecionados revelou que trabalhos que tratam de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” começaram a ser publicados em 1995, não sendo identificadas publicações nos anos de 1999 e 2001. O período de maior destaque compreende os anos de 2014 a 2019, com 14, 11, 9, 17, 12 e 8 publicações, respectivamente (Figura 2),

lembrando que o ano de 2019 reúne apenas artigos publicados até o mês de julho, quando as buscas foram finalizadas.

Figura 2

Frequência de artigos (eixo vertical) por ano de publicação (eixo horizontal)



Com relação ao idioma, 7 (5,43%) artigos foram publicados em português (sendo seis brasileiros e um de Portugal), 113 (87,6%) em inglês, 7 (5,43%) em espanhol, 1 (0,77%) em francês e 1 (0,77%) em turco. Desse total, 8 foram produzidos no Brasil, sendo que 6 foram publicados em português e 2 em inglês. Desses 8, 1 artigo em inglês foi publicado em revista estrangeira e os demais em revistas nacionais.

A maioria dos estudos foi realizada nos Estados Unidos, havendo 61 publicações de 1995 a 2019, das quais 7 foram desenvolvidas simultaneamente com outros países, como Canadá (em 1997 e 2016), China (em 2000), Austrália, Canadá e Reino Unido (em 2013), Paquistão (em 2014) e Reino Unido (em 2012 e 2016).

A análise das áreas do conhecimento e dos países que vêm estudando a temática baseou-se nas revistas (nome ou escopo) e na área acadêmica dos autores. Com relação às revistas, a maioria ($n = 71$) é inter/multidisciplinar. Nas demais revistas, as áreas identificadas foram: Psicologia ($n = 26$), Administração ($n = 7$), Sociologia ($n = 7$), Direito ($n = 8$), Educação ($n = 3$), Medicina ($n = 3$), Recursos Humanos ($n = 2$), Serviço Social ($n = 2$), Antropologia ($n = 1$), Ciências Contábeis ($n = 1$), Comunicação ($n = 1$) e Economia ($n = 1$). Ressaltamos que uma mesma revista, que possui 4 publicações ($n = 4$), apresenta-se sendo especificamente das áreas de Psicologia e Direito e, para discriminar o quantitativo de publicações de cada uma dessas áreas separadamente, as 4 publicações se repetiram ao serem contabilizadas em cada área, resultando nos valores acima. Observamos que Psicologia, Direito, Administração e Sociologia são as áreas que mais se destacam.

Os países que vêm publicando artigos nessa temática são EUA ($n = 62$), Reino Unido ($n = 36$), Brasil ($n = 7$), Países Baixos ($n = 4$), Austrália ($n = 3$), Chile ($n = 3$), Colômbia ($n = 2$), França ($n = 2$), Irã ($n = 2$), México ($n = 2$), Suíça ($n = 2$), Espanha ($n = 1$), Portugal ($n = 1$), Turquia ($n = 1$) e Venezuela ($n = 1$). Portanto, EUA, Reino Unido e Brasil são os países que mais se destacam.

A Psicologia é a área acadêmica dos pesquisadores que mais investigam a temática, seguida de Administração e Sociologia, estando presentes em 69, 23 e 18 publicações, respectivamente. A maioria dos autores é dos EUA, seguindo-se Austrália, Brasil e Reino Unido, estando presentes em 74, 11, 9 e 8 artigos, respectivamente. Os autores com maior número de publicações estão listados na Tabela 1, que informa seus países, bem como a quantidade e os anos das publicações.

Tabela 1

Autores com maior número de publicações

Autores	Países	Quantidade	Anos das publicações
WIENER, Richard L.	EUA	6	1997, 2005, 2010, 2013, 2016, 2018
CORTINA, Lília M.	EUA	5	2011, 2012, (2) 2013, 2015
KING, Eden B.	EUA	4	2011, 2012, 2013, 2017
HASLAM, S. Alexander	Reino Unido e Austrália	3	2007, 2011, 2014
LESKINEN, Emily A.	EUA	3	2011, 2013, 2015
MORGAN, Whitney Botsford	EUA	3	2011, 2012, 2013
NGO, Hang-Yue	China	3	2003, 2009, 2015
RYAN, Michelle K.	Reino Unido e Países Baixos	3	2007, 2011, 2014
SETTLES, Isis H.	EUA	3	2012, (2) 2014

As revistas que mais se destacaram foram: *Sex Roles* (15 publicações) e *Gender, Work and Organization* (5 publicações). A primeira (Qualis A2) é americana e aborda tópicos como sexismo, contextos de gênero, trabalho e organizações; a segunda (Qualis A1) é britânica e abrange pesquisas sobre papel do gênero no ambiente de trabalho, relações de gênero, organização de gênero e gênero das organizações. A compreensão do escopo explica o destaque dessas revistas em publicações na temática dessa revisão. As revistas brasileiras presentes nesse estudo estão listadas na Tabela 2.

Tabela 2

Dados das revistas brasileiras presentes no estudo

Revista	Qualis	Área de conhecimento	Publicação - quantidade (ano) -	Autor	
				País	Área
- <i>Cadernos de Psicologia Social do Trabalho</i>	B2	Psicologia	1 (2014)	Brasil	Psicologia
- <i>Quaestio iuris</i>	B1	Direito	1 (2016)	Brasil	Direito
- <i>Revista Direito GV</i>	A1	Direito	1 (2016)	Brasil	Direito
- <i>Cadernos de Pesquisa</i>	A1	Educação	1 (2017)	Brasil	Sociologia
- <i>Holos</i>	B2	Interdisciplinar	1 (2017)	Brasil	Administração e Engenharia
- <i>Vibrant</i>	A1	Antropologia	1 (2017)	Brasil e EUA	Ciências Políticas e Antropologia
- <i>Revista Contabilidade, Gestão e Governança</i>	B1	Ciências Contábeis	1 (2018)	Brasil	Ciências Contábeis

Nota. Dados de classificação Qualis e de área de conhecimento obtidos em consulta à Plataforma Sucupira (<https://sucupira.capes.gov.br>)

Quanto à natureza dos estudos, 30 são teóricos e 99, empíricos. Dos estudos teóricos, 2 correspondem a metanálises e 6 têm seção/tópico de detalhamento da metodologia de pesquisa. Dos 8 artigos produzidos no Brasil, 4 são teóricos. Do total de estudos empíricos, 63 utilizaram método quantitativo, 28 qualitativo, e 8 misto. Apenas 5 estudos empíricos não apresentam seção/tópico de metodologia, sendo todos qualitativos. Vale destacar que 12 estudos aplicaram procedimentos experimentais. Questionários e entrevistas são os principais meios de coleta de dados dos estudos empíricos, contudo, as entrevistas estão presentes em 32 estudos e os questionários, em posição de destaque, são utilizados em 69, com ênfase ao uso de escalas. Desses, 11 fazem uso do inventário de sexismo ambivalente, de Glick e Fiske (1996), que é uma escala de 22 itens que se subdivide em duas subescalas de 11 itens que avaliam o sexismo hostil e o benevolente cada uma.

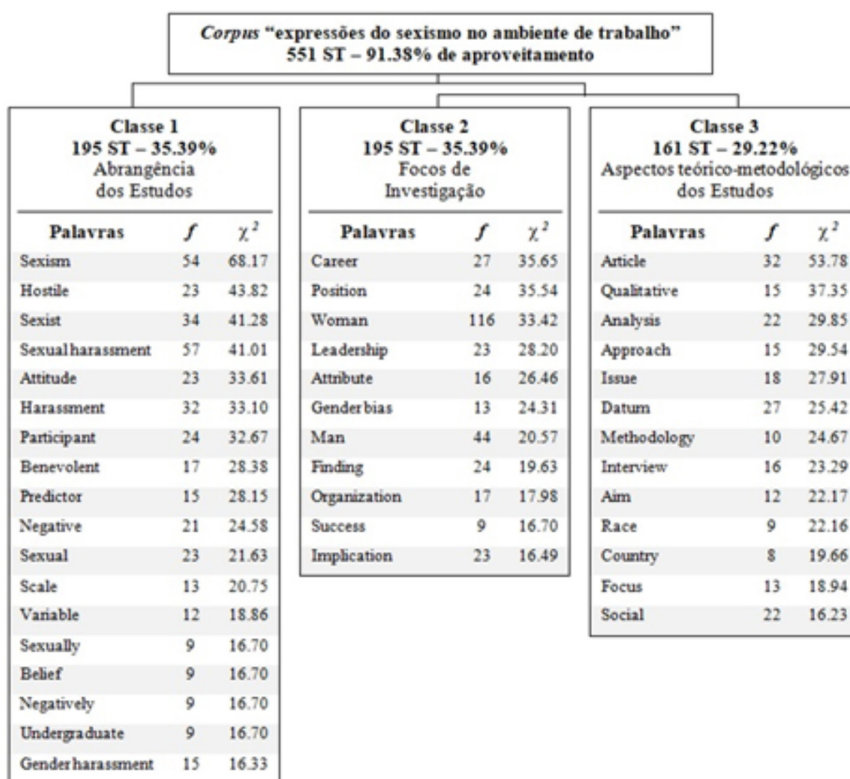
Análises a partir do software IRAMUTEQ

Para uma análise simultânea de todos os textos no IRaMuTeQ, é preciso que constituam um *corpus* com idioma unificado. Diante disso, consideramos o idioma inglês para a análise, pois o número de artigos no idioma representa maioria (87,6%), e os estudos em língua diversa já apresentam resumos em inglês em sua estrutura através de *abstract/summary*. O *corpus* da temática “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” foi formado, portanto, pelos resumos em inglês dos 129 artigos selecionados, codificados como r_001 a r_129 para sua identificação. Para a análise textual consideraram-se apenas as formas (palavras) ativas, que são as mais importantes, ou seja, as palavras principais encontradas no *corpus* (Camargo & Justo, 2018; Salviati, 2017).

O conteúdo analisado foi dividido em três classes de segmentos de texto: Classes 1 e 2 com 195 ST (35.39%) cada uma e Classe 3 com 161 ST (29.22%). Um dendrograma gerado pelo *software* a partir da CHD apresenta a partição do *corpus* e a indicação do tamanho de cada classe (Camargo & Justo, 2018; Salviati, 2017). Nele se verifica que a 1ª partição resultou em dois *subcorpora*, separando a Classe 1 do restante do material, que passou pela 2ª partição, gerando as Classes 2 e 3. Os dados gerados pela CHD (classes e vocabulários com seus valores de frequência e qui-quadrado) foram organizados em um dendrograma (Figura 4), que é uma representação que possibilita visualizar as relações entre palavras dentro de cada classe (Oltamari & Camargo, 2010).

Figura 4

Dendrograma da CHD do corpus “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”



O dendrograma apresenta as partições e as classes com seus correspondentes valores de ST e alguns vocabulários, selecionados a partir dos critérios sugeridos por Camargo e Justo (2016) e utilizados por Goetz et al. (2008): vocabulários com frequência superior à média de ocorrências

no *corpus* e com valor de associação à classe (χ^2) ≥ 3.84 , sendo que, para simplificação do dendrograma, optamos por selecionar os vocabulários com menor margem de erro em termos de associação à classe, ou seja, os mais significativos e, nesse sentido, baseando-se em Goetz et al. (2008), foram consideradas as palavras com valores de qui-quadrado de até 15.36 (quatro vezes maior que o valor mínimo: 3.84), cujo nível de significância é $p < 0.0001$ nas três classes.

As Classes 1 e 2 foram as mais expressivas, representando 35.39% dos ST cada uma. A Classe 1 representa o alcance da produção científica sobre “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” e foi subdividida nas Classes 2 e 3, que evidenciam a relação entre o que está sendo estudado (Classe 2) e as metodologias empregadas nos estudos (Classe 3). As descrições das classes e alguns ST com tradução e grifo nossos são apresentados a seguir.

Classe 1. A Classe 1 foi denominada “Abrangência dos Estudos” e apresenta como palavras mais significativas: *sexism* (sexismo), *hostile* (hostil) e *sexist* (sexista). Seu conteúdo compreende o que os estudos abarcam como dimensões de investigação na temática dessa revisão, tratando de atitudes, crenças, comportamentos sexistas e manifestações do sexismo, como discriminação de gênero e discriminação sexual. Essa classe pode ser ilustrada pelos trechos da Tabela 3.

Tabela 3

Exemplos de segmentos de texto característicos da classe 1

Resumo	Segmento de texto
r_001	“Conforme previsto, o sentimento de pertencimento media as associações entre <i>sexismo organizacional</i> e <i>saúde mental</i> e <i>satisfação no trabalho</i> ”; “Além disso, o sentimento de pertença media a associação entre sexismo interpessoal e <i>saúde mental</i> ” (Rubin et al., 2019, p. 267)
r_013	“Este estudo investigou crenças sobre <i>discriminação de gênero</i> em oportunidades de promoção nas organizações e sua relação com gênero e <i>crenças ambivalentes</i> focadas em gênero” (Feather & Boeckmann, 2007, p. 31)
r_057	“O tema <i>Discriminação Sexual</i> e <i>Assédio de Gênero</i> incluía histórias sobre discriminação sexual e assédio de gênero, como comportamentos de hostilidade sexista que variam de insultos e piadas que invocam estereótipos misóginos a comportamentos de <i>bullying</i> ” (Karami et al., 2019, p. 1)
r_081	“Pesquisas recentes sobre <i>assédio sexual</i> adotaram uma abordagem cognitiva, argumentando que o assédio sexual masculino a mulheres resulta de 2 tipos de <i>sexismo</i> em combinação com <i>estereótipos</i> : [sexismo hostil e sexismo benevolente]” (Begany & Milburn, 2002, p. 119)
r_113	“De acordo com a alegação da <i>teoria do sexismo ambivalente</i> [. . .], as pontuações de sexismo hostil dos participantes previram classificações mais baixas de competência e capacidade de contratação da candidata” (Good & Rudman, 2010, p. 481)

Classe 2. A Classe 2 foi denominada “Focos de Investigação” e apresenta palavras mais significativas: *career* (carreira), *position* (posição) e *woman* (mulher). Seu conteúdo também trata o sexismo como discriminação de gênero, desigualdade de gênero e discriminação sexual e está associado ao que vem sendo estudado na temática dessa revisão, isto é, aborda particularidades que representam essa temática. Nesse sentido, outras palavras representativas da classe são: *gender bias* (viés de gênero), *culture* (cultura), *hierarchy* (hierarquia), *wage* (salário), *unequal* (desigual), *barrier* (barreira), *glass cliff* (penhasco de vidro), *second generation* (segunda geração),

glass ceiling (teto de vidro), *gap* (disparidade), *gender inequality* (desigualdade de gênero) e *workplace* (local de trabalho). Os fragmentos de texto apresentados na Tabela 4 evidenciam essa classe.

Tabela 4

Exemplos de segmentos de texto característicos da classe 2

Resumo	Segmento de texto
r__014	“As principais <i>desigualdades sexuais</i> persistem no nível de gerência sênior nos <i>salários</i> e <i>benefícios</i> oferecidos a funcionários do sexo feminino e masculino e no acesso a certas ocupações e setores” (Özbilgin & Woodward, 2004, p. 668)
r__043	“[...] quando as mulheres são contratadas, elas tendem a começar em posições mais baixas e/ou a ganhar salários iniciais mais baixos do que os homens. Com o tempo, a diferença entre os salários [...] e as taxas de promoção crescem” (Isaacs, 1995, p. 58)
r__049	“[...] várias normas e práticas [...] constroem e mantêm a masculinidade no local de trabalho, <i>privando oportunidades</i> para <i>mulheres profissionais</i> que afetam sua <i>ascensão a posições de liderança</i> ”; “As constatações mostram a reprodução de uma ordem normativa de gênero por meio de [...] normas e práticas que <i>favorecem os homens</i> e [...] normas socioculturais que <i>desvalorizam as mulheres</i> em espaços públicos” (Gupta, 2017, p. 255)
r__072	“[...] as <i>narrativas dos homens</i> atribuíam a falta de <i>mulheres</i> em cargos de nível superior à <i>falta de profissionalismo</i> e <i>comprometimento</i> com o trabalho” (Brumley, 2014, p. 217)
r__082	“[...] <i>fenômeno do penhasco de vidro</i> , no qual as <i>mulheres</i> são mais propensas que os homens a serem colocadas em <i>posições precárias de liderança</i> . Reações de homens e mulheres a essa <i>forma sutil de discriminação de gênero</i> são examinadas” (Ryan et al., 2007, p. 182)
r__086	“Este artigo [...] examina as principais manifestações do <i>viés de gênero de segunda geração</i> e como isso afeta a <i>progressão da carreira das mulheres</i> em <i>posições de liderança</i> ” (Opoku & Williams, 2019, p. 2)

Classe 3. A Classe 3 foi denominada “Aspectos Teórico–Metodológicos dos Estudos” e as principais palavras são: *article* (artigo), *qualitative* (qualitativo/a), *analysis* (análise), *approach* (abordagem), *issue* (questão), *datum* (dado) e *methodology* (metodologia). Seu conteúdo trata das características metodológicas dos estudos, abordando perspectiva teórica, objetivo, foco, local, participantes, procedimentos, instrumentos utilizados e resultados. Nesse sentido, outras palavras representativas são: *theory* (teoria) e *study* (estudo). Relacionadas a essas questões (objetivos, teoria ou resultados alcançados), a classe também apresenta como palavras significativas: *labor relations* (relações laborais), *gender discrimination* (discriminação de gênero) e *gender relations* (relações de gênero), bem como *labor* (trabalho) e *working environment* (ambiente de trabalho). As palavras *qualitative* (qualitativo/a) e *interview* (entrevista) também se destacam e correspondem a um importante método de coleta de dados dos trabalhos referentes à temática estudada.

Vale destacar que as palavras *mother* (mãe), *officer* (policial) e *police* (polícia) também são significativas da classe e se apresentam em ST associadas a objetivos, teoria ou resultados alcançados. Sobre maternidade, identificamos que as palavras *maternidade*, *gravidez* e *grávida* não constituem palavras significativas para as classes da CHD, mas estão presentes em estudos sobre a temática, abordada diretamente (como objetivo de análise) em seis artigos e apresentada nos resultados de dois. Essa classe pode ser ilustrada pelos recortes textuais apresentados na Tabela 5.

Tabela 5

Exemplos de segmentos de texto característicos da classe 3

Resumo	Segmentos de texto
r_002	"[...] em uma <i>análise qualitativa</i> , a partir dos <i>dados empíricos</i> [. . .], o artigo tem como <i>objetivo</i> demonstrar que a <i>discriminação de gênero no trabalho</i> ainda é uma realidade vivenciada pelas mulheres nas <i>relações laborais</i> " (Matos & Cirino, 2016, p. 1955)
r_008	"O retorno das <i>mães ao trabalho</i> após o parto é amplamente reconhecido como uma etapa fundamental no estabelecimento de acordos de emprego que as prejudiquem a longo prazo" (Yerkes et al., 2017, p. 476)
r_050	"O objetivo deste estudo foi analisar as <i>relações de gênero</i> no contexto de <i>trabalho</i> das <i>policiais militares</i> de um Batalhão da Polícia Militar (BPM)"; "Foi utilizada a <i>metodologia de estudo de caso qualitativo</i> , sendo que foram realizadas <i>entrevistas</i> , com roteiro <i>semiestruturado</i> " (Lara et al., 2017, p. 56)
r_078	"[...] as <i>relações no local de trabalho</i> baseadas no entendimento tradicional dos <i>papéis de gênero</i> continuam impedindo o potencial das <i>mulheres de prosperar como policiais</i> " (Gripp & Zaluar, 2017, p. 1)

Este estudo nos esclarece de que maneira o sexismo no ambiente de trabalho vem sendo examinado na literatura e quais são os principais elementos relacionados a esse fenômeno, em uma percepção mais ampla (abrangência dos estudos) ou mais específica (focos de investigação).

Nas *análises manuais* verificamos que as publicações se destacam no período de 2014 a 2019 e foram predominantemente produzidas na área da Psicologia, que, portanto, mostra-se relevante nessa temática, ampliando o conhecimento com importantes contribuições principalmente no contexto internacional, em que é mais expressiva, destacando-se os EUA como o país que mais estuda a temática. Vale destacar que outras áreas do conhecimento são identificadas nas revistas e na formação dos pesquisadores, demonstrando que o tema é de interesse multidisciplinar. Ainda verificamos que as produções nacionais compreendem estudos teórico-práticos em diferentes áreas, porém são escassas, indicando que o fenômeno no contexto local merece mais atenção.

O fato de a maioria das publicações serem entre 2014 e 2019 e norte-americanas nos remete às vastas notícias veiculadas pelas mídias em 2017 sobre casos de assédio sexual, conforme pontuado por Crain e Matheny (2019) (r_090). A expressão #MeToo, que caracteriza uma série de movimentos sociais de acusações de assédio sexual praticados por homens poderosos, iniciou-se em 2017 e ganhou repercussão internacional quando a atriz Alyssa Milano publicou a expressão no Twitter em resposta às acusações de assédio sexual pelo ex-produtor de filmes norte-americano Harvey Weinstein contra várias atrizes. Assim, ela instigou as vítimas de assédio a propagar a expressão para apresentar a dimensão do problema, o que de fato aumentou o número de acusações de assédio sexual (Hörnle, 2021). Isso pode ter refletido no aumento da produção científica sobre o sexismo.

No caso da *análise de frequência e nuvem de palavras*, já é possível identificar a temática da revisão nas palavras de maior importância e representatividade no *corpus* "expressões do sexismo no ambiente de trabalho". Os resultados dessa análise indicam expressões que abordam a *temática* (sexismo, ambiente de trabalho), *representações do sexismo* (como atitude, discriminação, iniquidade de gênero, violência, assédio, comportamento, hostil, benevolente), os *elementos*

sociais relacionados ao fenômeno (como mulher, homem, organização, trabalhador/a), o *contexto de desenvolvimento dos estudos* (emprego, carreira, papel, relacionamento, posição) e a *estrutura de investigação* (artigos, teoria, questão, dados, resultados, entrevistas). Portanto, os resultados demonstram um resumo do estudo, abrangendo variados elementos que representam a temática.

Na *Classe 1, da CHD*, o sexismo é abordado em sua forma interpessoal e institucional e há ênfase em sua ambivalência, conforme abordado por Glick e Fiske (1996). Nesse contexto, três resumos informam utilizar como instrumento de pesquisa o Inventário de Sexismo Ambivalente desses autores, e os ST que o mencionam estão associados a essa classe, cujos estudos se voltam à compreensão do sexismo benevolente, do hostil ou de ambos, sendo o benevolente também tratado por alguns autores como moderno, e o hostil, como flagrante (Cortina et al., 2013; Watkins et al., 2006) (r_087). Os artigos também tratam o sexismo como assédio de gênero e apontam forte relação com o assédio sexual, apresentando-o como resultado da discriminação contra as mulheres. Nesse sentido, os artigos destacam a relação desses fenômenos com a objetificação sexual (*sexual objectification*) e tratam do impacto negativo do sexismo na satisfação no trabalho (*job satisfaction*) e na saúde mental (*mental health*) – ou sofrimento psicológico das trabalhadoras.

Na *Classe 2, da CHD*, os resultados indicam que os estudos estão mais focados no sexismo institucional, em termos de contratação, desigualdade salarial e estrutura organizacional, tratando de posições, benefícios, promoções e progressões de carreira. O viés de gênero de segunda geração, termo amplamente abordado por Opoku e Williams (2019) (r_086), é implícito e trata das barreiras sutis e “invisíveis” para as mulheres e surgem “das práticas culturais e estruturais existentes no local de trabalho, bem como dos padrões normativos de interação baseados em gênero” (Opoku & Williams, 2019, p. 3, tradução nossa), sendo um tipo de discriminação não intencional e que pode ser inconsciente, diferentemente do viés de gênero de primeira geração, que é explícito. Sobre isso, destacam-se os conceitos de *teto de vidro* (*glass ceiling*) e *penhasco de vidro* (*glass cliff*), que também correspondem a essas barreiras invisíveis às progressões de carreira das mulheres, conforme discutido por Bell et al. (2002) (r_022), Bruckmüller et al. (2014) (r_016), Masser e Abrams (2004) (r_083), Martínez (2018) (r_044), Ryan et al. (2011) (r_105) e Ryan et al. (2007) (r_082).

Artigos característicos dessa classe também abordam a influência de estereótipos de gênero sobre as desigualdades no ambiente de trabalho, como em contratação, conforme Gorman (2005) (r_053), e assédio e progressão de carreira, segundo Leskinen et al. (2015) (r_054), constatando que esses estereótipos afetam as avaliações negativas das mulheres no ambiente de trabalho e na preferência pelos homens em cargos mais elevados, o que corrobora os achados da revisão de Castaño et al. (2019) sobre a relação desses estereótipos e as barreiras do teto de vidro.

Sobre discriminação, assédio e teto de vidro, Bell et al. (2002) (r_022) afirmam “que muitos dos fatores que impedem as mulheres de ocupar cargos executivos e gerenciais também fomentam o assédio sexual” (Bell et al., 2002, p. 66, tradução nossa). Segmentos de texto dessa classe enfatizam a mulher como vítima do sexismo e homens e organizações como figuras ativas nesse fenômeno, que favorece os homens e desvaloriza as mulheres. Isso corrobora o que foi levantado na etapa exploratória, que enfatizou o sexismo como fundamentalmente associado à vitimização das mulheres.

Na Classe 3, da CHD, os resultados indicam que os artigos se preocupam com uma estrutura de investigação bem elaborada, explicitando nessas questões metodológicas termos que representam a temática em sentido amplo, como “discriminação de gênero” e “ambiente de trabalho”, também sendo identificadas como representativas da classe questões específicas relacionadas à maternidade e ao ambiente policial, que compõem os objetivos ou resultados dos estudos.

Os estudos de Yerkes et al. (2017) (r_008), Verniers e Vala (2018) (r_062) e Alparslan et al. (2015) (r_079), por exemplo, abordam a discriminação de mulheres relacionada à maternidade. Os dois primeiros estudam diretamente o impacto da maternidade nas relações de gênero, configurando objetivos de estudo, e o último trata da discriminação de gênero em sentido amplo e apresenta a maternidade em seus resultados como um dos motivos para a ocorrência da discriminação. Outro artigo que aborda a maternidade e com ST presentes na CHD é o estudo de Gloor et al. (2018) (r_007), que relata maior discriminação organizacional contra mulheres sem filhos em comparação a homens sem filhos, principalmente quando há maiores diferenças entre as políticas de licenças maternidade e paternidade. Todavia, os ST desse estudo estão presentes na Classe 2 devido à ênfase às questões institucionais associadas, como políticas organizacionais de contratação e licença.

Sobre a maternidade, considerando os artigos identificados na CHD e os identificados em análises individualizadas, verificamos que oito estudam diretamente a relação entre maternidade e discriminação de gênero no ambiente de trabalho e outros três trazem a temática em seus resultados. Tal cenário reflete a pouca atenção direta ao assunto, mais tratado de maneira genérica e no sentido institucional, o que mostra que o tema não está saturado e ainda há muito a se desenvolver. A discriminação pode estar associada à posição culturalmente atribuída às mulheres no ambiente doméstico, enquanto responsáveis pela casa e cuidado com os filhos (Hirata & Kergoat, 2007), podendo indicar que a naturalização da posição de cuidadora acaba sendo normatizada também no ambiente de trabalho de modo que o sexismo não seja identificado e, então, não seja discutido. O número reduzido de artigos sobre a temática identificados na revisão pode indicar que a naturalização pode ainda influenciar a demanda de pesquisa a respeito do assunto.

Já a discriminação no ambiente policial é abordada por Carmen et al. (2007) (r_069), Gripp e Zalar (2017) (r_078) e Lara et al. (2017) (r_050). O primeiro estudo foi produzido nos EUA sobre determinada polícia local e os demais, no Brasil, sobre polícias militares. Nesse contexto, o estudo de Dick (2013) (r_103) também trata do sexismo no ambiente policial e foi produzido na Inglaterra com mulheres de uma polícia local para analisar diferentes interpretações de experiências ou práticas como sexistas ou não sexistas. O artigo teve um ST associado à Classe 3 pelas características metodológicas, mas foi mais fortemente associado à Classe 1 por focar na análise da dualidade interpretativa do sexismo como experiência objetiva ou subjetiva. No âmbito policial, também identificamos o estudo de Czarniawska (2006) (r_027) – com ST associados às Classes 2 e 3 – que parte da ficção como método de coleta de dados, utilizando literatura e cinema de ficção policial como material de estudo. Todavia, a menção ao estudo de mulheres policiais não consta no resumo, mas em um tópico intitulado “*policewomen*” (mulheres policiais),

ou seja, o resumo não apresenta as palavras *officer* (policial) e *police* (polícia), da Classe 3, nem de outra maneira cita o contexto policial, que só é identificado no desenvolvimento do artigo após análise individualizada.

Considerações Finais

Este estudo teve por objetivo identificar e analisar artigos que tratam de “expressões do sexismo no ambiente de trabalho” publicados até julho de 2019. Os dados mostram que o tema é de interesse multidisciplinar (com destaque à Psicologia), que há maior publicação nos últimos anos no âmbito internacional (com destaque aos EUA), predominância de artigos empíricos quantitativos, e que, no Brasil, as publicações são poucas, recentes e em áreas diversificadas e, portanto, merecem mais atenção. Nesse sentido, importante contribuição acadêmica, política e social seriam mais estudos nacionais e estrangeiros fora do eixo EUA.

No presente trabalho de revisão, o sexismo é observado de maneira ampla, mostrando como pode ser referido/abordado de diferentes formas e compreendido por diferentes caminhos. Assim, é possível compreender por que a temática atende a variadas áreas do conhecimento. Além de Psicologia, Direito, Administração e Sociologia, áreas de destaque aqui identificadas, as demais, com menor participação, também precisam ser destacadas quanto à importância de seus estudos e, assim, estimuladas à produção. Por isso, destacamos a multiplicidade de abordagens da temática evidenciada nos resultados da revisão, reforçando a importância do estudo também à luz de outras teorias em áreas com menor produção.

Nesse contexto, sugerimos o desenvolvimento de investigações sobre o sexismo em grandes áreas do conhecimento, em áreas específicas de formação profissional e em ofícios diversos que busquem analisar documentos (institucionais ou legislação e normas específicas, por exemplo) ou estudos já desenvolvidos sobre o assunto. Ainda sugerimos que novos estudos nessas áreas busquem compreender como as vítimas do sexismo lidam com esse fenômeno no mercado ou ambiente de trabalho, como o fenômeno se manifesta nesses espaços e como impacta no desenvolvimento da atividade laboral e na saúde física e mental das/os trabalhadoras/es. Outra oportunidade é investigar como aspectos globais/locais como a legislação, o mercado, a política, a economia e a cultura organizacional afetam as políticas e práticas organizacionais que acabam influenciando manifestações sexistas no ambiente de trabalho e impactam nas estratégias de enfrentamento das vítimas desse fenômeno. Posto isso, sugerimos que os novos estudos partam do sexismo de maneira ampla, como foi o foco deste artigo, ou sejam desenvolvidos a partir de manifestações (tipos) específicas(os) do sexismo como maternidade no ambiente de trabalho.

Dessa maneira, pesquisadores de variadas áreas podem investigar essa temática, despertar novos interesses em torno do tema e instigar novas produções. Como há maior incidência de estudos estrangeiros, sugerimos adaptar ao Brasil problemas de pesquisas internacionais para se compreender os fenômenos no contexto local e, então, desenvolver estudos de cunho comparativo.

O panorama do que a produção científica tem estudado nessa temática configura importante contribuição teórica deste estudo, que também evidencia que as mulheres se destacam como vítimas de sexismo ambivalente e nas relações interpessoais e institucionais. Os achados apontam que, no ambiente de trabalho, os estereótipos de gênero ainda são muito marcantes e reforçam as crenças culturalmente construídas sobre papéis de gênero e divisão sexual do trabalho. As crenças e suas manifestações parecem se ajustar ao curso do tempo, à história de lutas e à conquista de direitos, de modo que sutilezas superam (mas não anulam) hostilidades. Assim, vive-se um processo helicoidal de adaptação a novas normas sociais a partir de renovadas formas de inferiorização feminina, que reforçam desigualdades. Os achados abordam a questão ao trazer os conceitos como sexismo benevolente, neosexismo, sexismo moderno, viés de gênero de segunda geração, “teto de vidro” e “penhasco de vidro”. Isso reflete como muitas pessoas e instituições lidam com o preconceito contra mulheres e com a pressão social para manifestação de comportamentos desejáveis (“politicamente corretos”), fazendo com que a discriminação muitas vezes ocorra de maneira sutil e sem aparência de preconceito.

Casos isolados podem gerar dúvidas e não ser suficientes para que o problema seja reconhecido pela sociedade, instituições, governos, mas, após levantamentos e comparações de dados, a disparidade salarial e de promoção entre homens e mulheres, por exemplo, é evidenciada. Esta revisão expõe as manifestações do sexismo e reforça os assédios moral e sexual contra mulheres como resultados de preconceito e discriminação de gênero. Os assédios ainda envolvem questões legais para sua definição e, portanto, tais questões merecem ser aprofundadas em novos estudos para melhor compreensão do problema, discutindo, por exemplo, possível necessidade de ajustes da legislação. Assim, fica clara a importância de políticas organizacionais e governamentais bem estruturadas e dirigidas ao combate ao preconceito e à discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho, que podem ser abordadas e sugeridas em novos estudos sobre o fenômeno.

Na etapa exploratória compreendemos que o sexismo pode ser tratado de diferentes maneiras. Por esse motivo, a revisão utilizou vários descritores que representam “expressões do sexismo” no sentido de abarcar os diferentes termos pelos quais ele é referido na literatura para diminuir o viés de seleção. Todavia, é possível que trabalhos sobre essa temática utilizem outros termos e, no caso, não tenham sido identificados nas buscas. Além disso, outras limitações são o fato de as buscas terem ocorrido apenas em bases on-line e considerarem apenas artigos científicos, não incluindo, por exemplo, teses, dissertações e livros. As limitações, porém, não comprometem a importância ou validade da revisão. Sugerimos que uma revisão a respeito dessa temática se expanda a outros tipos de documentos e fontes de dados.

Posto isso, consideramos que as questões de pesquisa foram respondidas e o objetivo da revisão foi atingido, apresentando um amplo quadro informativo que possibilita compreender como a produção científica tem estudado “expressões do sexismo no ambiente de trabalho”, quais áreas de conhecimento e países vêm estudando essa temática e qual a natureza dos estudos realizados.

Referências

- Alparslan, A. M., Bozkurt, Ö. Ç., & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/231905>
- Araújo, M. de F. (2005). Diferença e igualdade nas relações de gênero: Revisitando o debate. *Psicologia Clínica*, 17(2), 41-52. <https://doi.org/10.1590/S0103-56652005000200004>
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal Social Research Methodology*, 8(1), 19-32. <http://doi.org/10.1080/1364457032000119616>
- Bandeira, L., & Batista, A. S. (2002). Preconceito e discriminação como expressões de violência. *Estudos Feministas*, 10(1), 119-141, 2002. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100007>
- Begany, J. J., & Milburn, M. A. (2002). Psychological predictors of sexual harassment: Authoritarianism, hostile sexism, and rape myths. *Psychology of Men & Masculinity*, 3(2), 119-126. <https://doi.org/10.1037/11524-9220.3.2.119>
- Bell, M. P., McLaughlin, M. E., & Sequeira, J. M. (2002). Discrimination, harassment, and the glass ceiling: Women executives as change agents. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 65-76. <https://doi.org/10.1023/A:1014730102063>
- Belo, R. P. (2010). *Gênero e profissão: Análise das justificativas sobre as profissões socialmente adequadas para homens e mulheres* [Tese de doutorado]. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/7006/1/arquivototal.pdf>
- Berges, B. M. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: Conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Iniciación a La Investigación*, (3), 1-16. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/202/183>
- Borges, E. P. (2008). *As agentes da Polícia de Segurança Pública e as limitações de progressão na carreira policial* (Dissertação de mestrado). Universidade Aberta, Lisboa, Portugal. <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/1452/4/ElisaBorges.pdf>
- Bourdieu, P. (2012). *A dominação masculina* (11a ed., M. H. Kuhner, Trad., 160 p.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/762315/mod_folder/content/o/BOURDIEU_A%20domina%C3%A7%C3%A3o%20masculina.pdf?force (Trabalho original publicado em 1999).
- Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Rink, F., & Haslam, S. A. (2014). Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 202-232. <https://doi.org/10.1111/sipr.12006>
- Brumley, K. M. (2014). 'Now, we have the same rights as men to keep our jobs': Gendered perceptions of opportunity and obstacles in a Mexican workplace. *Gender, Work & Organization*, 21(3), 217-230. <https://doi.org/10.1111/gwao.12031>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2016). *Tutorial para uso do software IRAMUTEQ*. Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição – LACCOS, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20iRaMuTeQ%20em%20portugues_17.03.2016.pdf
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2018). *Tutorial para uso do software IRAMUTEQ*. Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição – LACCOS, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. <http://iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-portugais-22-11-2018>
- Cappelle, M. C. A., & Melo, M. C. de O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 71-99. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300006>
- Carmen, A. del, Greene, H. T., Nation, D. D., & Osho, G. S. (2007). Minority women in policing in Texas: An attitudinal analysis. *Criminal Justice Studies*, 20(3), 281-294. <https://doi.org/10.1080/14786010701617680>
- Castañó, A. M., Fontanil, Y., & García-Izquierdo, A. L. (2019). "Why can't I become a manager?" – A systematic review of gender stereotypes and organizational discrimination. *International Journal Environmental Research Public Health*, 16(10), 1813. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101813>

- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579–1605. <https://doi.org/10.1177/0149206311418835>
- Costa, P. A., Oliveira, R., Pereira, H., & Leal, I. (2015). Adaptação dos inventários de sexismo moderno para Portugal: O inventário de sexismo ambivalente e o inventário de ambivalência em relação aos homens. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(1), 126–135. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528114>
- Crain, M., & Matheny, K. (2019). Sexual harassment and solidarity. *George Washington Law Review*, 87(1), 56–123. <https://www.gwlr.org/wp-content/uploads/2019/01/87-Geo.-Wash.-L.-Rev.-56.pdf>
- Czarniawska, B. (2006). Doing gender unto the other: Fiction as a mode of studying gender discrimination in organizations. *Gender, Work & Organization*, 13(3), 234–253. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00306.x>
- Dick, P. (2013). The politics of experience: A discursive psychology approach to understanding different accounts of sexism in the workplace. *Human Relations*, 66(5), 645–669. <https://doi.org/10.1177/0018726712469541>
- Feather, N. T., & Boeckmann, R. J. (2007). Beliefs about gender discrimination in the workplace in the context of affirmative action: Effects of gender and ambivalent attitudes in an Australian sample. *Sex Roles*, 57, 31–42. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9226-0>
- Ferreira, M. C. (2004). Sexismo hostil e benevolente: Inter-relações e diferenças de gênero. *Temas em Psicologia*, 12(2), 119–126. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n2/v12n2a04.pdf>
- Formiga, N. S. (2011). Inventário do sexismo ambivalente em brasileiros: Sua acurácia estrutural. *Salud & Sociedad*, 2(2), 192–201. <https://doi.org/10.22199/So7187475.2011.0002.00005>
- Formiga, N. S., Gouveia, V. V., & Santos, M. N. dos. (2002). Inventário de sexismo ambivalente: Sua adaptação e relação com o gênero. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 103–111. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100013>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Goetz, E. R., Camargo, B. V., Bertoldo, R. B., & Justo, A. M. (2008). Representação social do corpo na mídia impressa. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 226–236. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000200010>
- Gloor, J. L., Li, X., Lim, S., & Feierabend, A. (2018). An inconvenient truth? Interpersonal and career consequences of “maybe baby” expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 44–58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.001>
- Good, J. J., & Rudman, L. A. (2010). When female applicants meet sexist interviewers: The costs of being a target of benevolent sexism. *Sex Roles*, 62, 481–493. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9685-6>
- Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702–728. <https://doi.org/10.1177/000312240507000408>
- Gripp, C. A., & Zaluar, A. M. (2017). Police and gendered labor performances: Hypermasculinity and policing as a masculine function. *Vibrant: Virtual Brazilian Anthropology*, 14(2), 1–19. <https://doi.org/10.1590/1809-43412017v14n2p037>
- Gupta, N. (2017). Gender inequality in the work environment: A study of private research organizations in India. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(3), 255–276. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2016-0029>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595–609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Hörnle, T. (2021). Evaluating #MeToo: The perspective of criminal law theory. *German Law Journal*, 22(5), 833–846. <https://doi.org/10.1017/glj.2021.34>
- <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551>

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2021a). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 38, 2. ed. <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2021b). *Síntese de indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 44. <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2022) *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 49. <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101979>
- Isaacs, E. (1995). Gender discrimination in the workplace: A literature review. *Communications of the ACM*, 38(1), 58–59. <https://doi.org/10.1145/204865.384262>
- Karami, A., Swan, S. C., White, C. N., & Ford, K. (2019). Hidden in plain sight for too long: Using text mining techniques to shine a light on workplace sexism and sexual harassment. *Psychology of Violence*, 1–13. <https://doi.org/10.1037/vio0000239>
- Lara, L. F., Campos, E. A. R., Stefano, S. R., & Andrade, S.M. (2017). Relações de gênero na polícia militar: Narrativas de mulheres policiais. *HOLOS*, 4, 56–77. <https://doi.org/10.15628/holos.2017.4078>
- Leskinen, E. A., Rabelo, V. C., & Cortina, L. M. (2015). Gender stereotyping and harassment: A “catch–22” for women in the workplace. *Psychology, Public Policy, and Law*, 21(2), 192–204. <https://doi.org/10.1037/law0000040>
- Lombardi, M. R. (2017). Engenheiras na construção civil: A feminização possível e a discriminação de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 122–146. <https://doi.org/10.1590/198053143619>
- Martínez, C. A. M. (2018). Gender discrimination in the workplace: An approach from the glass ceiling effect. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11–31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Masser, B. M., & Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, 51(9–10), 609–615. <https://doi.org/10.1007/s11199-004-5470-8>
- Matos, A. C. H., & Cirino, S. M. (2016). Análise crítica da efetividade do direito humano ao trabalho: Um impasse na discriminação de gênero. *Quaestio Iuris*, 9(4), 1955–1981. <https://doi.org/10.12957/rqi.2016.22189>
- Morgenroth, T., & Ryan, M. K. (2021). The effects of gender trouble: An integrative theoretical framework of the perpetuation and disruption of the gender/sex binary. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1113–1142. <https://doi.org/10.1177/1745691620902442>
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18, 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Oliveira, L. E. da S. (2023). A construção cultural do feminino: O caso bela, recatada e do lar. In V. F. de Araújo (Org.), *Formação de Professores e Práticas Educativas* (E-book, cap. 4, pp. 39–48). Ponta Grossa: Atena. <http://doi.org/10.22533/at.ed.359233103>
- Oltremari, L. C., & Camargo, B. V. (2010). Aids, relações conjugais e confiança: Um estudo sobre representações sociais. *Psicologia em Estudo*, 15(2), 275–283. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722010000200006>
- Opoku, A., & Williams, N. (2019). Second-generation gender bias: An exploratory study of the women’s leadership gap in a UK construction organization. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(1), 2–23. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2018-0079>
- Özbilgin, M. F., & Woodward, D. (2004). ‘Belonging’ and ‘otherness’: Sex equality in banking in Turkey and Britain. *Gender, Work & Organization*, 11(6), 668–688. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00254.x>
- Pancheri, I. (2017). *Mulheres policiais e violência psicológica: Reflexos para a Segurança Pública* [Estado de Direito]. <http://estadodedireito.com.br/mulheres-policiais-e-violencia-psicologica-reflexos-para-seguranca-publica/>

- Pimenta, M. de M., & Fachinetto, R. F. (2019). Ser mulher nas polícias brasileiras: Relações de gênero e violência nas instituições de segurança pública. *Anais do Congresso Brasileiro de Sociologia*, Florianópolis, SC, Brasil, 9. https://www.congresso.sbsociologia.com.br/atividade/view?q=YToyOntzOjY6InBhcmF0cyY7czozNToiYToxOntzOjE5OjJRF9BVEIWSURBREUI03M6MjoiMzQi03oi03M6MT0iaCl7czoz-MjoiYjRkYTUwMmQoYmM3YzlkMjJlNGMyOWU1NWw2MmEzYTki03o%3D&ID_ATIVIDADE=34
- Rubin, M., Paolini, S., Subašić, E., & Giacomini, A. (2019). A confirmatory study of the relations between workplace sexism, sense of belonging, mental health, and job satisfaction among women in male-dominated industries. *Journal of Applied Social Psychology*, 49, 267–282. <https://doi.org/10.1111/jasp.12577>
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. D., & Bongiorno, R. (2011). Think crisis—think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager—think male stereotype. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 470–484. <https://doi.org/10.1037/a0022133>
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Postmes, T. (2007). Reactions to the glass cliff: Gender differences in the explanations for the precariousness of women's leadership positions. *Journal of Organizational Change Management*, 20(2), 182–197. <https://doi.org/10.1108/09534810710724748>
- Salviati, M. E. (2017). *Manual do aplicativo Iramuteq: Compilação, organização e notas*. Planaltina, DF, Brasil. <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/manual-do-aplicativo-iramuteq-par-maria-elisabeth-salviati>
- Santos, R. F. (2008). *A influência dos estereótipos no julgamento da veracidade de enunciados* [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/rogerio_santos.pdf
- Serpa, N. C. (2010, agosto). *A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero* [Anais]. Seminário Fazendo Gênero: Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, Florianópolis, SC, Brasil, 9. http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/recursos/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTI-GOREVISAO.pdf
- Silva, S. G. (2010). Preconceito e discriminação: As bases da violência contra a mulher. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(3), 556–571. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000300009>
- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6(1400), 1–20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Swim, J. K., & Hyers, L. L. (2009). Sexism. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 407–430). New York: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781841697772>
- Verniers, C., & Vala, J. (2018). Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths. *PLoS ONE*, 13(1), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190657>
- Viana, H. A. (2016). *Sexismo na docência universitária: Evidências da persistência dos estereótipos de gênero* [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11620/1/Arquivototal.pdf>
- Watkins, M. B., Kaplan, S., Brief, A. P., Shull, A., Dietz, J., Mansfield, M.-T., & Cohen, R. (2006). Does it pay to be a sexist? The relationship between modern sexism and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 524–537. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.004>
- Yerkes, M. A., Martin, B., Baxter, J., & Rose, J. (2017). An unsettled bargain? Mothers' perceptions of justice and fairness in paid work. *Journal of Sociology*, 53(2), 476–491. <https://doi.org/10.1177/1440783317696361>

EQUIPE EDITORIAL**Editora-chefe**

Cristiane Silvestre de Paula

Editores associados

Alessandra Gotuzo Seabra

Ana Alexandra Caldas Osório

Luiz Renato Rodrigues Carreiro

Maria Cristina Triguero Veloz Teixeira

Editores de seção**“Avaliação Psicológica”**

Alexandre Luiz de Oliveira Serpa

André Luiz de Carvalho Braule Pinto

Juliana Burges Sbicigo

Natália Becker

Lisandra Borges

“Psicologia e Educação”

Alessandra Gotuzo Seabra

Carlo Schmidt

Regina Basso Zanon

“Psicologia Social e Saúde das Populações”

Enzo Banti Bissoli

Marina Xavier Carpena

Daniel Kveller

“Psicologia Clínica”

Ana Alexandra Caldas Osório

Carolina Andrea Ziebold Jorquera

Julia Garcia Durand

“Desenvolvimento Humano”

Maria Cristina Triguero Veloz Teixeira

Rosane Lowenthal

Artigos de Revisão

Jessica Mayumi Maruyama

Suporte técnico

Fernanda Antônia Bernardes

Giovana Gatto Nogueira

PRODUÇÃO EDITORIAL**Coordenação editorial**

Surane Chiliani Vellenich

Editorial intern

Isabelle Callegari Lopes

Preparação de originais

Mônica de Aguiar Rocha

Revisão

XXXXXXXXXX

Diagramação

Acqua Estúdio Gráfico