

## Adaptação do Stigma Consciousness Questionnaire for Women para Trabalhadoras da Segurança

*Adaptation of the Stigma Consciousness Questionnaire for Women for Security Workers*

*Adaptación del Stigma Consciousness Questionnaire for Women para Trabajadoras de Seguridad*

Estudos empíricos

**Jeanne dos Santos Oliveira Marques Dantas<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0003-3584-824X>

E-mail: jeanneoliver2506@gmail.com

**José Augusto Evangelho Hernandez<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0001-9402-7535>

E-mail: hernandez.uerj@gmail.com

<sup>1</sup> Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil)

Editor Associado Responsável:  
João Viseu

### Como citar:

Dantas, J. S. O. M., & Hernandez, J. A. E. (2025). Adaptação do Stigma Consciousness Questionnaire for Women para Trabalhadoras da Segurança. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 25, e25625. <https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25625>

**Resumo:** A Consciência do Estigma é um construto psicológico que se refere à expectativa do indivíduo de ser rotulado pelo grupo ao qual pertence, podendo produzir efeitos cognitivos e comportamentais negativos. O presente estudo realizou uma adaptação do Stigma Consciousness Questionnaire for Women para o contexto brasileiro com profissionais mulheres que atuam na segurança pública e privada, área de predomínio de trabalhadores do sexo masculino. Participaram da pesquisa 386 mulheres das cinco regiões geográficas brasileiras. Os escores das participantes foram analisados por meio de Análise Fatorial Confirmatória. Os resultados revelaram que as estruturas fatoriais de dois fatores oblíquos e a hierárquica se ajustaram muito bem aos dados empíricos e apresentaram adequados coeficientes de consistência interna. Conclui-se que foram produzidas evidências de validade e confiabilidade para a versão brasileira da medida, que poderá ser útil para a pesquisa e para a criação de intervenções que promovam o bem-estar de mulheres.

**Palavras-chave:** estigma, consciência do estigma, psicometria.

**Abstract:** Stigma awareness is a psychological construct that refers to an individual's expectation of being labeled by the group to which they belong, which can produce negative cognitive and behavioral effects. This study adapted the Stigma Consciousness Questionnaire for Women to the Brazilian context with female professionals working in public and private security, an area predominantly occupied by male workers. A total of 386 women from the five geographic regions of Brazil participated in the study. The participants' scores were analyzed using Confirmatory Factor Analysis. The results revealed that the factor structures of two oblique and hierarchical factors adjusted very well to the empirical data and presented adequate internal consistency coefficients. It is concluded that evidence of validity and reliability was produced for the Brazilian version of the measure, which may be useful for research and for creating interventions that promote women's well-beings.

**Keywords:** stigma, stigma awareness, psychometrics.

**Resumen:** La conciencia del estigma es un constructo psicológico que se refiere a la expectativa de un individuo de ser etiquetado por el grupo al que pertenece, lo que puede producir efectos cognitivos y conductuales negativos. El presente estudio realizó una adaptación del Cuestionario de Conciencia de Estigma para Mujeres para el contexto brasileño con profesionales femeninas que actúan en seguridad pública y privada, área con predominio de trabajadores masculinos. Participaron de la investigación 386 mujeres de cinco regiones geográficas brasileñas. Las puntuaciones de los participantes se analizaron mediante Análisis Factorial Confirmatorio. Los resultados revelaron que las estructuras factoriales bifactoriales oblicuas y jerárquicas se ajustaron muy bien a los datos empíricos y presentaron coeficientes de consistencia interna adecuados. Se concluye que se produjeron evidencias de validez y confiabilidad para la versión brasileña de la medida, que podrían ser útiles para investigaciones y para la creación de intervenciones que promuevan el bienestar de las mujeres.

**Palabras clave:** estigma, conciencia del estigma, psicometría.

## Introdução

Este estudo adaptou para o contexto brasileiro o instrumento de medida *Stigma Consciousness Questionnaire for Women* (SCQ -W), desenvolvido por Pinel (1999), com os dados de mulheres trabalhadoras da área da segurança pública e privada. O estigma envolve a atribuição de características negativas que podem afetar a identidade pessoal. Inicialmente, na Grécia antiga, o estigma estava associado às marcas físicas, corporais, na era cristã, expandiu-se para englobar às marcas divinas e os distúrbios físicos. Com o tempo, transcendeu as características corporais, tornando-se uma construção social complexa (Goffman, 2014).

A estigmatização e a discriminação ameaçam a identidade e são fontes estressantes, levando à implementação de estratégias de enfrentamento influenciadas por fatores individuais e situacionais (Berjot & Gillet, 2011). A consciência de estereótipos negativos pode levar à evitação de interações sociais, à submissão à pressão de conformidade com consequências negativas sobre a autoestima e a autoeficácia (Maji & Dixit, 2023).

A Consciência do Estigma de gênero é um dos aspectos relevantes das experiências de um indivíduo, especialmente para as mulheres. As desigualdades de gênero se manifestam em diversos aspectos da vida social, no mercado de trabalho, na política, na educação, na família e nas relações pessoais. Essas podem gerar conflitos, tensões e negociações entre homens e mulheres na busca pelo poder e pela autonomia (Malta et al., 2021). A estigmatização – um processo social de desaprovação baseado em estereótipos ou características específicas distintivas dos indivíduos – tem sido considerada como uma das principais explicações para as dificuldades de progressão na carreira profissional das mulheres (Keplinger & Smith, 2022).

Em 2019, cerca de 54,5% das mulheres e 73,7% dos homens compunham a força de trabalho no Brasil. Nas forças armadas, 33 mil brasileiras estavam ativas. Na polícia militar e civil, o efetivo feminino variou entre 11% e 27%, e, na segurança privada, representava cerca de 9% (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2020; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021; Ministério da Defesa, 2021).

Mulheres que atuam na área de segurança enfrentam o impacto da violência e da desigualdade de gênero decorrentes de relações de poder. A discriminação e a violência de gênero foram percebidas por 55,2% das policiais através de piadas ou comentários sobre a aparência física, orientação afetivo-sexual ou capacidade cognitiva. Uma parte dessas mulheres (62,9%) já havia experienciado diretamente comentários inapropriados ou sexuais no ambiente de trabalho (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2015).

Os impactos da Consciência do Estigma em mulheres de minorias raciais, profissionais da área *Science, Technology, Engineering, Mathematics* (STEM), também foram investigados (Gilrane et al., 2019; Johnson & Pietri, 2022; Pietri et al., 2018; Reilly et al., 2019). A metanálise de McCord et al. (2018) revelou diferenças sexuais e raciais na percepção de maus-tratos no local de trabalho. Os resultados apontaram que mulheres perceberam mais maus-tratos do que os homens.

A Consciência do Estigma pode levar a menor envolvimento em atividades grupais e menor engajamento para busca de oportunidades. As experiências de grosseria, desrespeito e exclusão afetam a Consciência do Estigma aumentando a intenção de abandonar o emprego (Wells et al., 2021). Estudos longitudinais analisaram os impactos da Consciência do Estigma associados às estratégias para lidar com os efeitos estressores, à ameaça de estereótipo, dentre outros aspectos (Block et al., 2018; Veldman et al., 2021; Wells et al., 2021).

O desempenho acadêmico das mulheres também pode ser afetado negativamente pela Consciência do Estigma. Intervenções institucionais são sugeridas para que esses efeitos possam ser mitigados com ações afirmativas e inclusivas, promovendo o bem-estar das pessoas (Cokley et al., 2015).

A Teoria da Consciência do Estigma (Pinel, 1999) refere-se às crenças e às expectativas das pessoas em relação à possibilidade de serem estigmatizadas com base na sua afiliação a determinados grupos. A pesquisadora observou que os indivíduos adotavam estratégias para enfrentar estereótipos, como evitar situações estigmatizantes ou mostrar maior propensão para identificar evidências de discriminação.

Pinel (1999) desenvolveu o *Stigma Consciousness Questionnaire* (SCQ) em duas versões, uma para mulheres *SCQ for Women* (SCQ -W) e outra para gays e lésbicas, com base em seis estudos nos Estados Unidos. Na construção da SCQ-W com uma amostra norte-americana de estudantes iniciantes de Psicologia do sexo feminino, a escala foi reduzida de 16 para 10 itens. Esse resultado foi replicado com uma nova amostra semelhante à anterior de 302 estudantes do sexo feminino iniciantes no curso de Psicologia. Teoricamente, o SCQ-W foi conceptualizado com duas dimensões – Experiências de Estigma e Crenças de Estigma – mas a AFE com método de extração Fatoração do Eixo Principal com rotação Varimax revelou apenas um fator – Consciência do Estigma. Se a Consciência do Estigma diz respeito ao reconhecimento consciente do próprio estatuto estigmatizado, as experiências de estigma traduzem esta autoconsciência em consequência de experiências interpessoais de estigma (ou estigma promulgado). As crenças de estigma estão relacionadas com as percepções de ser julgado com base na orientação sexual ou ainda no gênero, bem como crenças

estereotipadas que reforçam o reconhecimento do status de minoria (Pinel, 1999; Seabra et al., 2023)

Estudos posteriores com a SCQ, em suas diversas versões, populações e contextos, encontraram os seguintes modelos: Daley e Rappolt-Schlichtmann (2018) examinaram adolescentes com dificuldades de aprendizagem com o *Stigma-Consciousness Questionnaire -Learning Disabilities* (SCQ-LD). Nos resultados, foi encontrada uma estrutura de dois fatores, rotulados como Consciência do Estigma e Percepções Sociais, com 12 itens. No relato, não fica claro o método de extração usado na análise fatorial. Apenas é citado o *Scree Test* para a tomada de decisão da retenção de fatores e a rotação Varimax. Os pesquisadores reconheceram que o tamanho da amostra de seu estudo ( $n = 42$ ) era pequeno e recomendaram novas investigações para confirmar a estrutura do instrumento.

Taebi et al. (2019) examinaram a estrutura interna de uma versão persa do SCQ-W com as respostas de mulheres iranianas inférteis. Foram realizadas Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC), em ambas foi utilizado o método Máxima Verossimilhança e foram encontrados três fatores. A qualidade do ajuste do modelo de três fatores foi confirmada com base em índices com valores adequados. Os autores consideraram, com base nas evidências encontradas, que o SCQ-W é uma medida válida e confiável para a pesquisa da percepção do estigma com mulheres inférteis.

Imtiaz e Batool (2022) investigaram as propriedades psicométricas de uma versão do *Stigma-Consciousness Questionnaire- Assisted Reproductive Technology* (SCQ-ART) com os escores de mulheres submetidas ao tratamento de tecnologia reprodutiva assistida. Foi executada uma AFC, porém não foi especificado o método de estimação empregado. Nos resultados, foi encontrada uma estrutura unifatorial com 10 itens, os coeficientes encontrados indicaram muito bom ajuste aos dados.

Seabra et al. (2023), em Portugal, examinaram a estrutura fatorial do SCQ-PT. Os pesquisadores executaram AFE e AFC com os escores de indivíduos declarados de minorias sexuais (lésbicas, gays, bissexuais, pansexuais e assexuados). O método de extração e estimação, respectivamente, utilizado nas AFEs e nas AFCs foi o de Máxima Verossimilhança Robusta. O modelo hierárquico, um fator de segunda ordem e dois de primeira ordem (Experiências de Estigma e Crenças de Estigma) e o modelo oblíquo de dois fatores apresentaram semelhantes e melhores ajustes aos dados empíricos e confiabilidades aceitáveis. Também foi encontrada invariância da medida para sexo e orientação sexual. O SCQ-PT revelou correlações de fraca a moderada com outras medidas externas, tais como outros tipos de estigma, satisfação com a vida, indicadores de saúde mental e sintomas de depressão e ansiedade.

O SCQ-W vem sendo utilizado no contexto do trabalho, examinando relações com outras variáveis, tais como, ameaça à identidade social, à satisfação laboral, ao comprometimento e outras (Block et al., 2018; Martin & Phillips, 2017; Steffens et al., 2019). Estudos posteriores com o SCQ-W verificaram as consequências negativas para os indivíduos dos níveis elevados de Consciência do Estigma (Brown & Pinel, 2003; Pinel, 2002, 2004; Pinel & Paulin, 2005).

Como visto, o SCQ-W foi utilizado em pesquisas em diversos ambientes e culturas. Porém, não foi encontrado nenhum instrumento em português brasileiro que investigue a Consciência do Estigma baseado na Teoria de Pinel (1999). A Consciência do Estigma pode ser suscitada em ambientes muitas vezes impregnados pelos estereótipos de gênero, tais como esportivos, militares, policiais e da segurança (Wells et al., 2021).

O objetivo do presente estudo foi adaptar o SCQ-W a partir de uma amostra com mulheres profissionais que atuam na área da segurança pública e privada, ambientes majoritariamente masculinos. Gerar evidências de validade e fidedignidade para uma versão brasileira do SCQ-W é fundamental para elucidar as relações com outros construtos psicológicos e contribuir com o conhecimento nessa área da atividade humana.

## Método

### *Evidências de Validade de Conteúdo*

Seguindo as orientações da *Internacional Test Commission* (ITC, 2017), foram adotados os seguintes procedimentos: permissão da autora para a produção da versão brasileira do instrumento; tradução independente (dois tradutores) do idioma original para o português brasileiro; síntese das traduções; avaliação de um comitê de juízes especialistas; avaliação dos itens pelo público-alvo; e, tradução reversa.

Os juízes receberam por e-mail um link do *Google Forms* com os 10 itens da SCQ-W, síntese das traduções. Foi solicitado aos juízes a avaliação de cada um dos itens nas dimensões Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica. Para a avaliação, foi utilizada uma escala tipo Likert de cinco pontos, 1 "pouquíssima" a 5 "muitíssima". No formulário, os juízes também fizeram observações qualitativas, críticas e sugestões quando necessário. O cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo (Cassepp-Borges et al., 2010) considerou os escores dos cinco juízes em cada uma das três dimensões avaliadas. O CVC geral foi obtido foi 0,93, acima do ponto de corte  $\geq 0,80$  proposto por Cassepp-Borges et al. (2010), conferindo boas evidências de validade de conteúdo ao instrumento.

Também foi realizada uma reunião online com representantes da população-alvo. Participaram deste grupo quatro mulheres profissionais da área de segurança pública e privada. Este grupo de discussão teve o objetivo de avaliar a semântica de cada item da SCQ- W para verificar se os termos usados eram compreendidos pelas participantes-alvo da pesquisa. Nesta etapa, foi sugerida a inclusão da palavra "profissionalmente" para acrescentar clareza aos itens. Por exemplo, "Quando me relaciono com homens profissionalmente, sinto que eles veem os meus comportamentos como 'coisa' de mulher". Outros pequenos ajustes foram feitos nos itens do instrumento.

Ao final, foi feita a retrotradução da versão final do questionário e enviada para a avaliação da autora do instrumento. Então, a versão brasileira do SCQ-W foi considerada pronta para a coleta de dados.

#### *Evidências de validade baseadas na estrutura interna e nas relações com outras medidas externas*

*Participantes.* Participaram da pesquisa 386 mulheres profissionais das áreas da segurança com idades entre 18 e 67 anos. Dessas, 260 trabalhavam em organizações públicas (guarda municipal, bombeiros militar ou civil, polícias penitenciárias, militar, civil, federal, rodoviária federal ou forças armadas) e 126 em organizações privadas (Tabela 1).

Tabela 1. *Perfil Sociodemográfico e Ocupacional das Participantes da Pesquisa*

Características	Segurança Privada		Segurança Pública		Amostra Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Região</b>						
Centro-oeste	11	9	17	6	28	7
Nordeste	21	17	27	10	48	12
Norte	7	6	19	7	26	7
Sudeste	81	64	159	61	240	62
Sul	6	5	38	14	44	11
<b>Raça</b>						
Amarela	1	1	7	3	8	2
Branca	58	46	146	56	204	53
Indígena			1	0,4	1	0,3
Parda	47	37	81	31	128	33
Preta	19	15	25	10	44	11
Outro	1	1			1	0,3
<b>Estado Civil</b>						
Solteira	52	41	94	36	146	38
Casada	32	25	98	38	130	34
União estável	17	13	33	13	50	13
Separada-divorciada	24	19	31	12	55	14
Viúva	1	1	4	1	5	1
<b>Escolaridade máxima concluída</b>						
Ensino Médio	37	29	15	6	52	13
Ensino Técnico	11	9	13	5	24	6
Ensino Superior	42	33	99	38	141	37
Especialização	27	21	100	39	127	40
Mestrado	6	5	25	10	31	8
Doutorado	2	2	8	3	10	3
Outro	1	1			1	0,3
<b>Quantidade de filhos(as)</b>						
Sem filhos(as)	47	37	134	51	181	47
1 filho(as)	39	31	67	26	106	28
2 filhos(as)	25	20	47	18	72	19
3 filhos(as)	9	7	11	4	20	5
4 filhos (as)	6	5	1	0,4	7	2

Características	Segurança Privada		Segurança Pública		Amostra Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Renda Familiar</b>						
Até 1 salário-mínimo	12	10	1	0,4	13	3
De 1 a 3 salários-mínimos	49	40	20	8	69	18
De 3 a 6 salários-mínimos	27	21	90	35	117	30
De 6 a 9 salários-mínimos	13	10	62	24	75	19
>= 9 salários-mínimos	25	20	87	33	112	29
<b>Tipo de Organização</b>						
Forças Armadas			112	43	112	29
Polícias			90	35	90	23
Bombeiros			34	13	34	8
Guarda municipal			24	9	24	6
Segurança Privada	126	100			126	33
<b>Área de atuação na organização</b>						
Administrativa	52	41	142	55	194	50
Operacional	65	52	86	33	151	39
Ambas	9	7	32	12	41	11
<b>Tempo de experiência</b>						
Menos de 01 ano	13	10	12	5	25	6
Até 05 anos	37	29	93	36	130	34
De 06 a 10 anos	33	26	59	23	92	24
De 10 a 15 anos	18	14	44	17	62	16
De 15 a 20 anos	16	13	18	7	34	9
Mais de 20 anos	9	7	34	13	43	11
<b>Ocupa cargo/função de liderança?</b>						
Não	69	55	57	45	198	51
Sim	57	45	131	50	188	49
<b>Jornada de trabalho por semana</b>						
Até 20 horas	12	10	10	4	22	6
Entre 20 e 30 horas	8	6	35	13	43	11
Entre 30 e 44 horas	56	44	158	61	214	55
Mais que 44 horas	50	40	57	22	107	28
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>32,6</b>	<b>260</b>	<b>67,4</b>		

### *Instrumentos.*

*Questionário sociodemográfico e ocupacional (Tabela 1).*

*Stigma Consciousness Questionnaire for Women (SCQ-W, Pinel, 1999).* Este instrumento avalia o nível de Consciência do Estigma além da detecção de diferenças na medida em que mulheres percebem e sentem os estereótipos na vida cotidiana. O questionário possui 10 itens e foi respondido por meio de uma escala Likert de cinco pontos, 0 = "discordo totalmente" a 5 = "concordo totalmente". No estudo de Pinel (1999), a SCQ-W apresentou estrutura unidimensional e consistência interna de  $\alpha = 0,72$ .

*Organizational Mattering Scale (OMS, Reece et al., 2019)* na adaptação brasileira de Dantas e Hernandez (2023). A OMS avalia a percepção individual de importância no contexto organizacional, composta por duas dimensões: Competência e Reconhecimento. O instrumento possui sete itens que são respondidos por meio de escala Likert de cinco pontos, 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente. Apresentou coeficientes de consistência interna adequados para os dois fatores com Alpha de Cronbach de 0,89 e 0,84, respectivamente.

*Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos.* A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Hospital Universitário Pedro Ernesto/Universidade do Estado do Rio de Janeiro, de acordo com a Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. O projeto foi aprovado com parecer substanciado número 5.790.605. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi lido e aceito pelas participantes que, após, responderam aos questionários da pesquisa.

A coleta de dados foi online, por meio de um formulário (Google Forms). A divulgação do link de acesso à pesquisa foi realizada através das redes sociais (Facebook, WhatsApp, LinkedIn, Telegram, E-mail e Instagram).

*Procedimentos de análise de dados.* A partir dos dados coletados, foram realizadas análises descritivas para examinar a distribuição dos mesmos (Tabela 1). Após, foram testados três modelos por meio de Análises Fatoriais Confirmatórias (AFCs): unidimensional, de dois fatores oblíquos e hierárquico. Como estimador, foi usado o método Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS), numa matriz de correlação policórica, para verificar a estrutura interna do SCQ-W. O teste foi realizado no software *Jeffreys's Amazing Statistics Program* (JASP Team, 2024), versão 0.19.

Para avaliar o grau de ajuste dos modelos aos dados empíricos, foram utilizados índices típicos do ambiente da modelagem de equações estruturais: o *Root Mean Square Residual* (RMSR), que indica a raiz quadrada da matriz de erros em relação aos graus de liberdade, sendo que valores abaixo de 0,05 indicam um bom ajuste; o *Comparative Fit Index* (CFI), que compara o modelo avaliado com o modelo basal, sendo considerados bons ajustes valores CFI acima de 0,90 e muito bons, acima de 0,95; o *Tucker-Lewis Index* (TLI), que penaliza menos a qualidade do ajustamento pela complexidade do modelo do que o CFI. Valores de TLI próximos de 1 representam um muito bom ajuste; o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), que mede a discrepância entre as estimativas da amostra e da população, sendo que valores inferiores a 0,05 são considerados muito bons (Hair Jr. et al., 2019; Marôco, 2021). Para identificar o melhor ajuste aos dados empíricos entre os modelos examinados, foi utilizado o teste do qui-quadrado ( $\chi^2$ ), que se mostra adequado para modelos aninhados. Este teste consiste em calcular a diferença dos  $\chi^2$  entre os modelos testados (Hair Jr. et al., 2019). Também foi verificada a validade discriminante entre os fatores do SCQ-W, isto é, se as variáveis latentes que representam os diversos conceitos teóricos são estatisticamente diferentes. A validade discriminante entre fatores foi avaliada por meio do critério de Fornell e Larcker (1981) e da Razão Hetero-Monotraço de Correlações (HTMT) de Henseler et al. (2015). A consistência interna foi verificada por meio do Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald. As evidências de validade com medidas externas do SCQ-W foram produzidas por meio do exame da correlação com a medida OMS.

## Resultados

O exame da distribuição univariada dos escores do SCQ-W revelou assimetria de -1,27 a 0,29 e curtose de -1,38 a 0,71, o que não é uma violação extrema da normalidade (Finney & DiStefano, 2013). O exame da distribuição multivariada dos escores do SCQ-W revelou um coeficiente de Mardia (1970) de 135,18,  $p < 0,001$  (normalizado = 9,63), indicando a anormalidade dos mesmos. Em consequência, optou-se pelo método de estimação RDWLS a partir de uma matriz de correlação policórica.

Tabela 2. *Fatores, Itens e Estatísticas Descritivas do SCQ- W*

Fator	Item	M	DP
Experiências de Estigma	Estereótipos ou ideias negativas generalizadas sobre mulheres não me afetam pessoalmente.	3,1	1,46
	Eu não me preocupo se os meus comportamentos serão vistos como "coisa de mulher".	2,7	1,44
	O fato de eu ser uma mulher não influencia como os homens agem profissionalmente comigo.	3,4	1,36
	Eu quase nunca penso no fato de eu ser uma mulher quando eu me relaciono profissionalmente com homens	2,7	1,43
	O fato de eu ser uma mulher não influencia como as pessoas agem comigo	3,4	1,26
Crenças de Estigma	Quando me relaciono profissionalmente com homens, sinto que eles veem os meus comportamentos como "coisa de mulher".	3,0	1,33
	A maioria dos homens tem muito mais pensamentos machistas sobre mulheres do que de fato demonstram.	4,1	1,15
	Eu normalmente penso que homens são acusados injustamente de serem machistas.	4,0	1,02
	A maioria dos homens tem problema em ver as mulheres como iguais a eles.	4,0	1,09
	A maioria dos homens não julga as mulheres com base no sexo ou gênero.	3,8	1,18

Na AFC, foi testado o SCQ-W com 10 itens da versão original (Pinel, 1999). O modelo unifatorial revelou ajuste insatisfatório com alguns índices abaixo das recomendações (Hair et al., 2019; Marôco, 2021). Os modelos de dois fatores oblíquos e o hierárquico (um fator de segunda ordem e dois fatores de primeira ordem) apresentaram resultados semelhantes com muito bons ajustes aos dados empíricos. Os resultados atuais e os de Seabra et al. (2023) podem ser comparados na Tabela 3.

Tabela 3. Índices de Ajustes para os Modelos Testados do SCQ-W

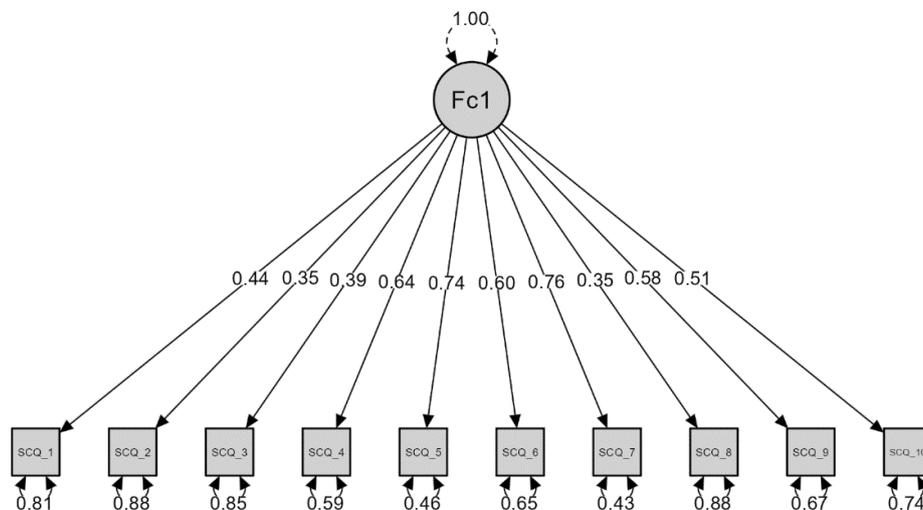
Estudo	Modelo	$\chi^2/df$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA [90% CI]
Seabra et al. (2023)	unidimensional	3,8	0,78	0,72	0,07	0,10[0,085-0,123]
	oblíquo	1,3	0,98	0,97	0,04	0,03[0,000-0,006]
	hierárquico	1,3	0,98	0,97	0,04	0,03[0,000-0,006]
Atual	unidimensional	5,1	0,94	0,91	0,09	0,10[0,080-0,127]
	oblíquo	0,9	1,00	1,00	0,03	0,00[0,000-0,041]
	hierárquico	0,9	1,00	1,00	0,03	0,00[0,000-0,044]

Embora os índices gerais tenham indicado um muito bom ajuste dos dados aos modelos testados, alguns itens apresentaram pesos fatoriais abaixo do esperado ( $\lambda \geq 0,50$ ). Ou seja, não mostraram suficiente confiabilidade individual (Figuras 1, 2 e 3). A confiabilidade individual indicaria que são, predominantemente, explicados pelos fatores latentes aos quais foram designados (Marôco, 2021).

Foram comparados os ajustes dos modelos aninhados testados por meio do teste do qui-quadrado:  $\Delta\chi^2 = \chi^2_{\text{unidimensional}} - \chi^2_{\text{oblíquo/hierárquico}}$  e  $\Delta gl = gl_{\text{unidimensional}} - gl_{\text{oblíquo/hierárquico}}$ .  $\Delta\chi^2 = 133,543 - 72,149 = 61,39$  e  $\Delta gl = 35 - 34 = 1$

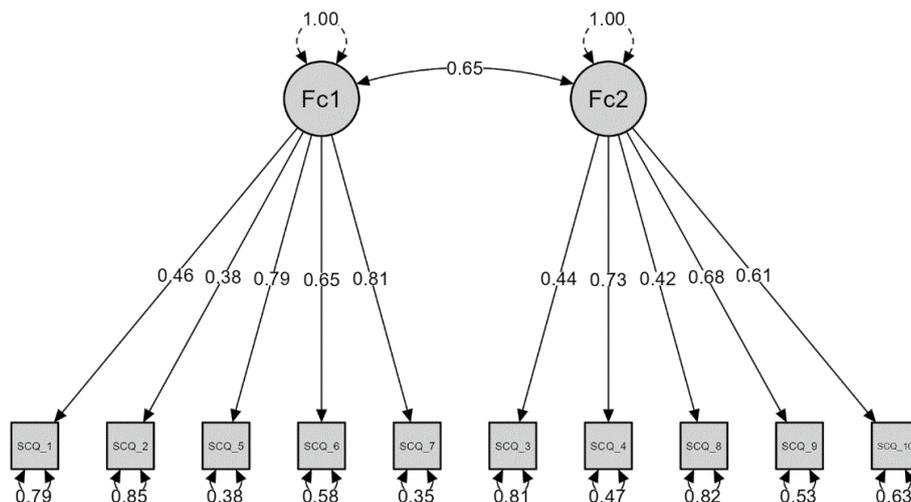
Na tabela de Distribuição de Qui-quadrado para  $\alpha = 0,05$  encontrou-se um  $\chi^2_{0,95(1)} = 3,84 < \Delta\chi^2 = 61,39$ . Isso demonstrou que os modelos de dois fatores oblíquos e o hierárquico se ajustaram melhor aos dados empíricos do que o unidimensional.

Figura 1. Diagrama com os Pesos Fatoriais do Modelo Unidimensional do SCQ-W



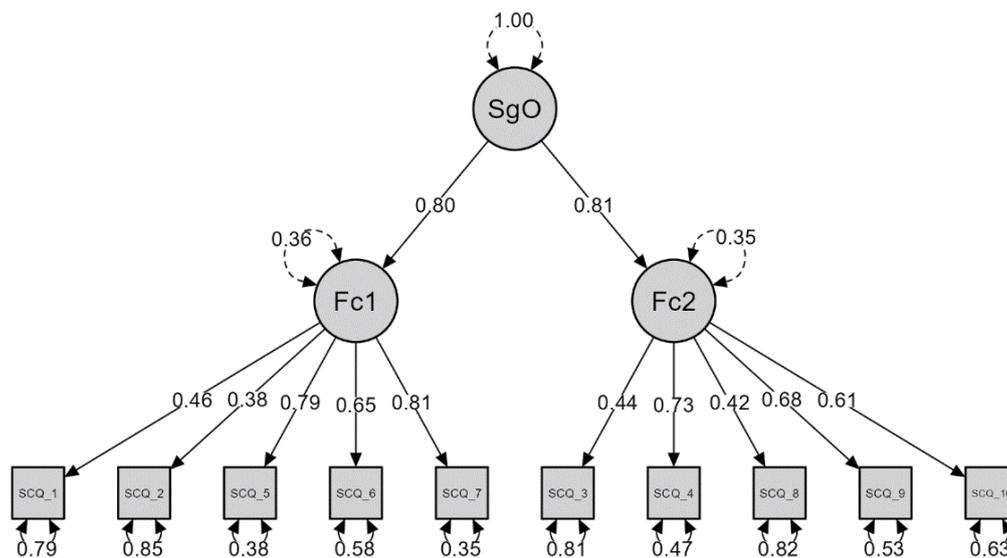
Nota. Fc1 = Consciência do Estigma.

Figura 2. Diagrama com os Pesos Fatoriais do Modelo de Dois Fatores Oblíquos do SCQ-W



Nota. Fc1 = Experiências de Estigma. Fc2 = Crenças de Estigma.

Figura 3. Diagrama com os Pesos Fatoriais do Modelo Hierárquico do SCQ-W



Nota. Fc1 = Experiências de Estigma. Fc2 = Crenças de Estigma.

Na Modelagem de Equações Estruturais (MEE), a validade discriminante é definida pela não apresentação de correlações consideráveis entre os construtos do modelo (Hair et al., 2019; Marôco, 2021). A validade discriminante foi verificada pelo método de comparação do quadrado das correlações entre os quatro fatores do SCQ-W com as Variâncias Médias Extraídas (VMEs) de cada fator (Fornell & Larcker, 1981). Além disso, foi usado o método da Razão Hetero-Montraço de Correlações (HTMT) de Henseler et al. (2015). Os resultados podem ser observados na Tabela 4.

As evidências de fidedignidade foram produzidas para os fatores e SCQ-W total. Os valores dos coeficientes de consistência interna foram adequados para ambos os fatores (Tabela 4).

Tabela 4. Validade Discriminante Entre os Fatores do SCQ-W e Coeficientes de Consistência Interna e Intervalos de Confiança

Fator	Fc1	Fc2	$\alpha$ 95% IC	$\omega$ 95% IC
Experiências de Estigma	<b>0,39</b>	0,55	0,75 [0,71-0,79]	0,75 [0,71-0,79]
Crenças de Estigma	0,42	<b>0,34</b>	0,71 [0,66-0,75]	0,71 [0,69-0,76]
SCQ-W	-	-	0,79 [0,76-0,82]	0,76 [0,77-0,83]

Nota. Na diagonal, em negrito, as VMEs. Abaixo da diagonal, o quadrado da correlação entre as dimensões (Critério Fornell e Larcker, 1981). Acima da diagonal, os valores da HTMT (Critério Henseler et al., 2015).  $\alpha$  = Alfa de Cronbach.  $\omega$  = Ômega de McDonald.

Na busca de evidências de validade com outras medidas externas (*American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education, 2014*), os escores dos fatores do SCQ-W foram correlacionadas com os escores dos fatores da OMS (Tabela 5). Os escores globais dos construtos Consciência do Estigma e Percepção de Importância (*Mattering*) apresentaram Coeficiente de Correlação de Spearman de -0,29 ( $p < 0,001$ ).

Tabela 5. Coeficientes de Correlação de Spearman entre os Fatores da Consciência do Estigma e do Mattering

Construto	Mattering	
	Competência	Reconhecimento
Consciência do Estigma	Experiência de estigma	-0,06
	Crença de estigma	-0,36**
		-0,20**

Nota. \*\*A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades). \*A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

## Discussão

A presente pesquisa realizou a adaptação da versão em português brasileiro do SCQ-W. Na busca de evidências de validade para a estrutura interna da medida adaptada, o teste do modelo unifatorial, originalmente encontrado por Pinel (1999), não se mostrou adequado. Em Seabra et al. (2023), o modelo unidimensional também não se mostrou adequado. Porém, os modelos hierárquico e oblíquo com 10 itens e dois fatores na AFC apresentaram ajustes gerais muito bons aos dados (Marôco, 2021). Mesmo assim, quatro itens apresentaram pesos fatoriais um pouco abaixo do adequado ( $\lambda \geq 0,50$ ), o que indica que suas variâncias, predominantemente, não foram explicadas por seus fatores latentes. Pode-se afirmar que não demonstraram confiabilidade individual suficiente (Hair et al., 2019).

Também era esperado que as Variâncias Médias Extraídas (VMEs) dos fatores fossem  $\geq 0,50$ , o que não ocorreu com as Experiências de Estigma e as Crenças de Estigma (Tabela 4). No ambiente de modelagem de equações estruturais, este resultado indica validade convergente insuficiente. Conforme Hair et al. (2019) e Marôco (2021), a validade convergente ocorre quando todos os itens que devem representar um fator carregam fortemente nesse fator ( $\geq 0,50$ ).

Os resultados não revelaram suficiente discriminação entre os fatores Experiências de Estigma e Crenças de Estigma, haja vista que os valores das VMEs não superaram os quadrados das correlações entre os mesmos, conforme Fornell e Larcker (1981). (Tabela 3). Para alguns autores (Voorhees et al., 2016), este critério pode carecer de sensibilidade e especificidade. Uma nova abordagem para avaliar a validade discriminante foi introduzida por Henseler et al. (2015): a Razão de Correlações Heterotraço-Monotraço (HTMT). O HTMT é uma medida de similaridade entre variáveis latentes. Se o HTMT for claramente menor que um, a validade discriminante pode ser considerada estabelecida. Em situações práticas, um ponto de corte de 0,85 distingue de forma confiável entre os pares de variáveis latentes que são discriminantes válidos e aqueles que não são (Henseler et al., 2015). Por este último critério, a discriminação entre os dois fatores revelou-se adequada (Tabela 3).

Os coeficientes de consistência interna calculados para os dois fatores e o SCQ-W global superaram o ponto de corte de 0,70. Segundo Hair et al. (2019), valores mais altos indicam níveis mais altos de confiabilidade ao interpretar resultados de consistência interna.

Valores entre 0,60 e 0,70 são aceitáveis em pesquisas exploratórias, enquanto resultados entre 0,70 e 0,95 representam níveis de confiabilidade satisfatórios a bons. Embora o estudo de Seabra et al. (2023) tenha características distintas das atuais, nos resultados ocorreu quadro semelhante com três itens apresentando pesos fatoriais  $< 0,50$ , dois dos quais também foram mais baixos na investigação atual.

Foi obtida evidência de validade para o SCQ-W na relação com outra medida externa (*American Educational Research Association* et al., 2014), no caso, a OMS. A Experiência de Estigma e a Crença de Estigma apresentaram correlações negativas com a dimensão Reconhecimento do OMS, -0,36 e -0,20, respectivamente. Ou seja, quanto maior a experiência e a crença de estigma, menor a percepção de reconhecimento organizacional. Nunes e Primi (2010) comentaram que nas evidências de validade obtidas na relação com variáveis externas são esperadas correlações moderadas, entre 0,20 e 0,50.

A percepção do impacto do trabalho do indivíduo na e para a organização é influenciada objetivamente por aspectos como reconhecimento e recompensa. O reconhecimento está relacionado à valorização obtida pelo indivíduo pela excelência de seu trabalho, envolvendo recompensas, apreço e aprovações (Reece et al., 2019). Estudos têm mostrado os efeitos negativos do estigma sobre a percepção de importância do indivíduo não apenas no contexto organizacional, mas em relação ao bem-estar (Atkey, 2015; Conrad-Garrisi, & Pernice-Duca, 2013; Huang et al., 2022; Pernice et al., 2017).

Em termos gerais, conclui-se no presente estudo que o SCQ-W apresentou muito bons ajustes aos escores das trabalhadoras da segurança, o que indicou evidências de validade para a estrutura interna do instrumento. Recomenda-se que em futuras investigações a amostra seja ampliada, abrangendo profissionais de segurança pública e privada dos demais estados brasileiros e incluído um número maior de membros do sexo feminino. Conforme verificado nas revisões de literatura para confecção deste estudo, ainda são escassas as pesquisas sobre a atuação das mulheres no contexto da segurança no Brasil. A população feminina ocupava apenas 12% do total das corporações brasileiras de segurança pública e apenas 10,3% deste número estava alocada em atividades operacionais (Ministério da Defesa, 2021). Isto reforça a importância da investigação dos riscos psicossociais referentes aos gêneros e suas relações com a saúde mental, bem como as relações de gênero dentro das corporações e a saúde dos profissionais de segurança. Esses esforços futuros poderão gerar ainda mais evidências de validade para o SCQ-W. Espera-se que este instrumento possa contribuir para a melhoria da avaliação da Consciência do Estigma nesses contextos organizacionais e para a construção de programas preventivos do estresse ocupacional em trabalhadoras atuantes.

## Referências

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for educational and psychological testing*. <https://www.apa.org/science/programs/testing/standards>
- Atkey, S. (2015). *Mattering, Anti-Mattering, and Self-Stigma of Seeking Help for Mental Health Concerns in High School Students* [Dissertação de Mestrado]. York University. <https://yorkspace.library.yorku.ca/server/api/core/bitstreams/9a16b867-898d-45cb-b824-782bd5ad0a0b/content>
- Berjot, S., & Gillet, N. (2011). Stress and coping with discrimination and stigmatization. *Frontiers in Psychology*, 2, 33, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00033>

- Block, K., Hall, W. M., Schmader, T., Inness, M., & Croft, E. (2018). Should I stay or should I go? Women's implicit stereotypic associations predict their commitment and fit in STEM. *Social Psychology*, 49(4), 243–251. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000343>
- Brown, R. P., & Pinel, E. C. (2003). Stigma on my mind: Individual differences in the experience of stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(6), 626–633. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00039-8](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00039-8)
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para adaptação de instrumentos. Em L. Pasquali (Org.), *Instrumentação psicológica. Fundamentos e práticas* (pp. 506-520). Artmed.
- Cokley, K., Awad, G., Smith, L., Jackson, S., Awosogba, O., Hurst, A., Stone, S., Blondeau, L., & Roberts, D. (2015). The roles of gender stigma consciousness, impostor phenomenon and academic self-concept in the academic outcomes of women and men. *Sex Roles: A Journal of Research*, 73(9-10), 414–426. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0516-7>
- Conrad-Garrisi, D. L., & Pernice-Duca, F. (2013). The relationship between sense of mattering, stigma, and recovery: An empirical study of clubhouse participants in the U.S. Midwest. *International Journal of Self Help and Self Care*, 7(1), 41–57. [https://triggered.clockss.org/ServeContent?url=http%3A%2F%2Fbaywood.stanford.clockss.org%2FBWSH%2FBAWOOD\\_BWSH\\_7\\_1%2FE38P51909N2L658P.pdf](https://triggered.clockss.org/ServeContent?url=http%3A%2F%2Fbaywood.stanford.clockss.org%2FBWSH%2FBAWOOD_BWSH_7_1%2FE38P51909N2L658P.pdf)
- Daley, S. G., & Rappolt-Schlichtmann, G. (2018). Stigma Consciousness among adolescents with learning disabilities: Considering individual experiences of being stereotyped. *Learning Disability Quarterly*, 41(4), 200–212. <https://doi.org/10.1177/0731948718785565>
- Dantas, J. dos S. O. M., & Hernandez, J. A. E. (2023). Organizational Mattering Scale com mulheres brasileiras da segurança pública e privada. *Avaliação Psicológica*, 22(3), 276-286. <https://doi.org/10.15689/ap.2023.2203.24754.05>
- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2013). Non-normal and categorical data in structural equation modeling. Em G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (pp. 269–314). Information Age Publishing.
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2015). *As mulheres nas instituições policiais*. [https://forumseguranca.org.br/storage/publicacoes/FBSP\\_Mulheres\\_instituicoes\\_policiais\\_2015.pdf](https://forumseguranca.org.br/storage/publicacoes/FBSP_Mulheres_instituicoes_policiais_2015.pdf)
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2020). *Anuário Brasileiro de Segurança Pública*. <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2020/10/anuario-14-2020-v1-interativo.pdf>
- Gilrane, V. L., Wessel, J. L., Cheung, H. K., & King, E. B. (2019). The consequences of making the right impressions for STEM women: Metastereotypes, impression management, and supervisor ratings. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 22-31. <http://dx.doi.org/10.1037/arc0000065>
- Goffman, E. (2014). Stigma and social identity. In T. L. Anderson (Ed.), *Understanding Deviance: Connecting Classical and Contemporary Perspectives* (pp. 256–265). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315879635>
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning EMEA.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Huang, B., Ma, L., & Huang, L. (2022). My work is meaningless: The consequences of perceived occupational stigma for employees in high-prestige occupations. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.715188>
- Imtiaz, M., & Batool, S. S. (2022). Adaptation, translation and validation of Stigma-conscious Questionnaire for Women Undergoing ART Treatment in Pakistan. *Multicultural Education*, 8(5), 1. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6515333>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>
- International Test Commission (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (2nd ed.). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Avaliação Psicológica (Trad.). [https://www.ibapnet.org.br/docs/Brazilian\\_translation\\_ITC\\_guidelines\\_for\\_translating\\_and\\_adapting\\_tests.pdf](https://www.ibapnet.org.br/docs/Brazilian_translation_ITC_guidelines_for_translating_and_adapting_tests.pdf)
- JASP Team (2024). *JASP* (Version 0.19) [Computer software].
- Johnson, I. R., & Pietri, E. S. (2022). An ally you say? Endorsing White women as allies to encourage perceptions of allyship and organizational identity-safety among Black women. *Group Processes & Intergroup Relations*, 25(2), 453–473. <https://doi.org/10.1177/1368430220975482>
- Keplinger, K., & Smith, A. (2022). Stigmatization of women in the workplace: Sources of stigma and its consequences at the individual, organizational and societal level. Em M. Latukha (Ed.), *Diversity in Action*, (pp. 23-38). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80117-226-420221003>
- Maji, S., & Dixit, S. (2023). Gender stigma consciousness, impostor phenomenon, and self-silencing: A mediational relationship. *Psychological Studies*. <https://doi.org/10.1007/s12646-023-00724-8>
- Malta, F., da Luz Ferreira, M., Campos, E. R. F., & Silva, A. A. D. (2021) O trabalho da mulher na polícia militar: uma abordagem sobre o gênero feminino na segurança pública Em J. C. P. do Nascimento (Org.), *Educação e interfaces da segurança: Construções e Atualizações*, (pp. 63-79). Editora Bordô-Grena. [https://www.editorabordogrena.com/files/uq/d0c995\\_d6ba36745b934221bfc20d854f3a13f6.pdf#page=63](https://www.editorabordogrena.com/files/uq/d0c995_d6ba36745b934221bfc20d854f3a13f6.pdf#page=63)
- Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57(3), 519–530. <https://doi.org/10.1093/biomet/57.3.519>
- Marôco, J. (2021). *Análise de Equações Estruturais. Fundamentos Teóricos, Software & Aplicações*. ReportNumber.

- Martin, A. E., & Phillips, K. W. (2017). What “blindness” to gender differences helps women see and do: Implications for confidence, agency, and action in male-dominated environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 142, 28–44. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.07.004>
- McCord, M. A., Joseph, D. L., Dhanani, L. Y., & Beus, J. M. (2018). A meta-analysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 137–163. <https://doi.org/10.1037/apl0000250>
- Ministério da Defesa (2021). *Ministério da Defesa conta com mais de 34 mil mulheres em seus quadros*. <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/ministerio-da-defesa-conta-com-mais-de-34-mil-mulheres-em-seus-quadros>
- Nunes, C. H. S. da S., & Primi, R. (2010). Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. Em A. A. A. dos Santos, A. A. Anache, A. E. de V. Amaral, B. S. G. Werlang, C. T. Reppold, C. H. S. da S. Nunes, M. Tavares, M. C. Ferreira, & R. Primi (Orgs.), *Avaliação Psicológica: Diretrizes na Regulamentação da Profissão* (pp. 101–78). Conselho Federal de Psicologia. <https://satepsi.cfp.org.br/docs/diretrizes.pdf>
- Pernice, F. M., Biegel, D. E., Kim, J. Y., & Conrad-Garrisi, D. (2017). The mediating role of mattering to others in recovery and stigma. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 40(4), 395–404. <https://doi.org/10.1037/prj0000269>
- Pietri, E. S., Johnson, I. R., & Ozgumus, E. (2018). One size may not fit all: Exploring how the intersection of race and gender and stigma consciousness predict effective identity-safe cues for Black women. *Journal of Experimental Social Psychology*, 74, 291–306. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.06.021>
- Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: the psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 114–128. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.76.1.114>
- Pinel, E. C. (2002). Stigma consciousness in intergroup contexts: The power of conviction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(2), 178–185. <https://doi.org/10.1006/jesp.2001.1498>
- Pinel, E. C. (2004). You're just saying that because i'm a woman: Stigma consciousness and attributions to discrimination. *Self and Identity*, 3(1), 39–51. <https://doi.org/10.1080/13576500342000031>
- Pinel, E. C., & Paulin, N. (2005). Stigma consciousness at work. *Basic Applied Social Psychology*, 27(4), 345–352. [https://doi.org/10.1207/s15324834basp2704\\_7](https://doi.org/10.1207/s15324834basp2704_7)
- Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., Seligman, M., & Baumeister, R. (2019). Mattering is an indicator of organizational health and employee success. *The Journal of Positive Psychology*, 16(4), 1–21. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689416>
- Reilly, E. D., Awad, G. H., Kelly, M. M., & Rochlen, A. B. (2019). The relationship among stigma consciousness, perfectionism, and mental health in engaging and retaining STEM women. *Journal of Career Development*, 46(4), 440–454. <https://doi.org/10.1177/0894845318784745>
- Seabra, D., Gato, J., Petrocchi, N., Carreiras, D., & Salvador, M. do C. (2023). Stigma Consciousness Questionnaire (SCQ-PT): Validation in a Portuguese sample of sexual minorities. *Sexuality Research and Social Policy*, 21, 148–160. <https://doi.org/10.1007/s13178-023-00859-3>
- Steffens, M. C., Viladot, M. A., & Scheifele, C. (2019). Male majority, female majority, or gender diversity in organizations: How do proportions affect gender stereotyping and women leaders' well-being? *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01037>
- Strizzi, J., Fernández-Agís, I., Parrón-Carreño, T., & Alarcón-Rodríguez, R. (2016). Enacted sexual stigma, stigma consciousness, and subjective happiness scale adaptation: A two-country study. *Journal of Interpersonal Violence*, 31(2), 316–338. <https://doi.org/10.1177/0886260514555372>
- Taeabi, M., Ebadi, A., Ozgoli, G., & Kariman, N. (2019). Translation and psychometric evaluation of the infertility stigma consciousness questionnaire. *Journal of Isfahan Medical School*, 36(506), 1457–1462. <https://doi.org/10.22122/jims.v36i506.10762>
- Veldman, J., Van Laar, C., Meeussen, L., & Lo Bue, S. (2021). Daily coping with social identity threat in outgroup-dominated contexts: Self-group distancing among female soldiers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(1), 118–130. <https://doi.org/10.1177/0146167220921054>
- Voorhees, C. M., Brady, M. K., Calantone, R., & Ramirez, E. (2016). Discriminant validity testing in marketing: an analysis, causes for concern, and proposed remedies. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44, 119–134. <https://doi.org/10.1007/s11747-015-0455-4>
- Wells, J. E., Sartore-Baldwin, M., Walker, N. A., & Gray, C. E. (2021). Stigma consciousness and work outcomes of senior woman administrators: The role of workplace incivility. *Journal of Sport Management*, 35, 69–80. <https://doi.org/10.1123/jsm.2019-0422>

#### Contribuições:

Jeanne dos Santos Oliveira Marques Dantas: conceituação, curadoria de dados, investigação, metodologia, validação, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

José Augusto Evangelho Hernandez: conceituação, curadoria de dados, investigação, metodologia, validação, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

#### Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação ao autor(a) correspondente.

#### Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 26 de setembro de 2024

Revisado: 18 de dezembro de 2024

Aceito: 18 de março de 2025

Publicado: 1 de maio de 2025