

Solange Verónica de Sales Salomão

**EFEITO DE AMEAÇA DE ESTEREÓTIPO DE
GÉNERO SOBRE O *ENGAGEMENT* E
SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Orientador: Prof. Doutor Mauro Bianchi

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Copelabs – Universidade Lusófona

Lisboa

2017

Solange Verónica de Sales Salomão

**EFEITO DE AMEAÇA DE ESTEREÓTIPO DE
GÉNERO SOBRE O *ENGAGEMENT* E
SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Dissertação defendida em provas públicas para obtenção de grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações no Curso de Mestrado de Psicologia Social e das Organizações conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, no dia 23 de Março de 2018, com o Despacho de Nomeação de Júri nº 89/2018, do dia 26 de Fevereiro de 2018, com a seguinte composição:

Presidente: Professor Doutor Rodrigo Brito

Arguente: Professora Doutora Ana Loureiro

Orientador: Professor Doutor Mauro Bianchi

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Copelabs – Universidade Lusófona

Lisboa

2017

Agradecimentos

Antes de mais, quero agradecer a ULHT pela oportunidade que me foi concedida. Com mais ou menos dificuldade, consegui cumprir todas as etapas da minha formação.

Ao Professor Doutor Mauro Bianchi, que foi bem mais do que meu orientador, um obrigada muito especial pela partilha de conhecimentos, pela confiança na escolha do tema, pela sua contagiante energia positiva, por todas as horas de atendimentos, pela sua dedicação, paciência, esforço e descontração, e por dizer sempre “que é importante acreditarmos em nós e sair quando necessário da nossa zona de conforto”.

Aos meus Pais, pela enorme dedicação, conselhos e motivação, mesmo com as dificuldades estiveram sempre firmes e confiantes que no final valerá a pena. Um eterno obrigado pelo apoio e pelos desabafos nos bons e maus momentos e por acreditarem sempre nas minhas competências e capacidades, sem vocês, nada disso seria possível.

Ao meu irmão Carlos, pela responsabilidade depositada no acompanhamento e envio da investigação na vossa organização.

Aos meus irmãos, tios/tias, cunhada e sobrinhos, o meu muito obrigada pelo, encorajamentos, por todas as palavras motivadoras, por acreditarem e confiarem sempre em mim e pela preocupação que sempre demonstrarem com a conclusão do meu mestrado, mesmo distante, fizeram-se sempre presente.

As minhas amigas, pelo incentivo, pela paciência e pelos momentos de menor disponibilidade.

Um agradecimento especial à organização, por ter disponibilizado a realização do estudo e a todos os participantes, o meu muito obrigado.

Dedico esta dissertação a minha querida tia Irene Joaquim.

Resumo

Poucas pesquisas feitas em âmbito organizacional indicam que a percepção de ameaça de estereótipo tem consequências para o *desengagement* e a desidentificação com a organização e a satisfação com o trabalho. O presente estudo tem como objetivo de investigar se homens e mulheres diferem nas próprias percepções de ameaça de estereótipos no local do trabalho, nos níveis de *engagement* e de satisfação com o trabalho, uma vez que, nas organizações, as práticas que desenvolvem as competências dos trabalhadores aumentam e/ou são diretamente relacionadas a satisfação e o *engagement* dos colaboradores (Savaneviciene e Stankeviciute 2011). Pretende-se também investigar o possível papel mediador do *engagement* na relação entre ameaça de estereótipo e satisfação no trabalho. Participaram no presente estudo cinquenta e cinco homens e mulheres, trabalhadores com distintas funções de uma empresa pública angolana do ramo do Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos. Os resultados mostraram que homens e mulheres não diferem nas percepções de ameaça de estereótipo. Entretanto, o género teve um papel moderador na relação entre ameaça de estereótipo e níveis de *engagement*, ou seja, para as mulheres existe uma relação significativamente negativa entre ameaça de estereótipo e *engagement*, e para os homens esta relação não é significativa. Mas, para as mulheres, ao aumentar as percepções de ameaça de estereótipo diminui a satisfação com o trabalho, e esta relação é mediada pelos níveis de *engagement*. Os resultados foram discutidos tendo em conta a literatura mais recente sobre ameaça de estereótipo.

Palavras-chave: Ameaça de estereótipo, género, *engagement*, satisfação, trabalho.

Abstract

Few organizational surveys indicate that perceived threat of stereotyping has consequences for disengagement and dis-identification with organization and job satisfaction. The present study has the objective of investigating whether men and women differ in their own perceptions of the threat of stereotypes in the workplace, the levels of engagement and satisfaction with work, since, in organizations, the practices that develop the competences of the and / or are directly related to employee satisfaction and engagement (Savaneviciene and Stankeviciute 2011). It is also intended to investigate the possible mediating role of engagement in the relationship between stereotype threat and job satisfaction. Fifty-five men and women, workers with different functions of an Angolan public company belonging to the Ministry of Justice and Human Rights, participated in this study. The results showed that men and women do not differ in perceptions of threat of stereotype. However, gender has a moderating role in the relationship between stereotype threat and engagement levels, i.e. for women there is a significantly negative relationship between stereotype threat and engagement, and for men this relationship is not significant. But for women, increasing perceptions of stereotype threat diminishes job satisfaction, and this relationship is mediated by levels of engagement. The results were discussed taking into account the most recent literature on stereotype threat.

Key words: Threat of stereotype, gender, engagement, satisfaction, work.

Abreviaturas

AE	Ameaça de Estereótipo
CEDIC	Comissão de Ética e Deontologia da Investigação Científica
EV	Engagement Vigor
ED	Engagement Dedicção
ID	Identificação de Género
INE	Instituto Nacional de Estatísticas
PwC	<i>Price water house Coopers</i>
ST	Satisfação no Trabalho
EU	União Europeia
ULHT	Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Índice Geral

Capítulo 1- Estereótipo de género no trabalho	8
1.1. Ameaça de estereótipo.....	9
1.2. Ameaça de estereótipo nas organizações e no trabalho.....	10
1.3. <i>Engagement</i> e Satisfação no Trabalho.....	12
 Capítulo 2- Metodologia.....	14
2.1. Objetivos e Hipóteses	14
2.2. Participantes	14
2.3. Design e Material/Instrumento	15
2.4. Procedimento	16
 Capítulo 3- Resultados	18
3.1. Diferenças entre homens e mulheres sobre as variáveis de estudo e correlação entre as variáveis.	18
3.2. Género como moderador entre ameaça de estereótipo e as dimensões de <i>engagement</i>	19
3.3. Análise de mediação.....	20
 Capítulo 4- Discussão e Conclusões.....	22
 Referências Bibliográficas.....	25
Anexos I - Consentimento Informado	i
Anexo II - Questionário.....	ii
Anexo III - Dados Demográficos e Profissionais.....	v

Índice de Tabelas

Tabela 1. Médias e desvio padrão da análise comparativa entre homens e mulheres.....	18
--	----

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Género como moderador na relação entre ameaça de estereótipo e os níveis de <i>engagement</i> na dimensão vigor.....	20
---	----

Índice de Figuras

Figura 1. Análise de mediação para verificar se, para as mulheres, a relação entre ameaça de estereótipo e satisfação no trabalho é mediada pelos níveis de <i>engagement</i> vigor.	21
---	----

Capítulo 1- Estereótipo de género no trabalho

Embora as organizações estejam se tornando cada vez mais diversas, os estereótipos de género continuam a dificultar o desempenho das mulheres em campos dominados por homens (por exemplo, finanças), sendo que existe uma hierarquia onde as mulheres são estereotipadas como fracas, sensíveis, emocionais, menos empenhadas em suas funções profissionais e mais empenhadas em suas famílias, enquanto os homens são retratados como mais autónomos, entrevistadores, profissionais, e com mais carismas a desempenhar certos papéis (Roberson & Kulik, 2007). Estes estereótipos são transmitidos de geração em geração nas mais variadas dimensões da vida social dos seres humanos (Correll, Benard, & Paik, 2007).

Uma análise desenvolvida em Portugal verificou que em relação aos estereótipos de género, a mulher é mais associada com papéis ligados à família e com maior carga afetiva e emocional, enquanto o homem desempenha preferencialmente papéis profissionais e com uma dimensão social mais preponderante (Veríssimo & Pereira, 2006). As mulheres, também estão em minoria em áreas consideradas como mais masculinas como finanças, publicidades, sistema bancário, gestão e contabilidade e que pode levar as mulheres a terem atitudes negativas face ao trabalho nestas áreas (Veríssimo & Pereira, 2006; INE, 2014). Muitas pesquisas sociais e científicas sobre os estereótipos e preconceito tem sido aplicado no desenvolvimento de programas e intervenção destinadas a ampliarem a participação das mulheres na ciência, tecnologia, engenharia e matemática (*US National Science Foundation*, 2013).

De acordo com a PwC (2015), Portugal representa uma população ativa de 5,4 milhões dos quais 48% são mulheres espalhadas nas diferentes áreas do mercado de trabalho. Ainda de acordo com INE (2014), em 2013, a taxa de atividade das mulheres era de 70%, menos 6,7 % do que a dos homens. Essa desigualdade é transversal a todos os grupos etários, enquanto, nas idades compreendidas entre 45 e 65 anos a desigualdade entre homens e mulheres aumenta consideravelmente, atingindo uma diferença de 13,1%, registando uma ligeira recuperação de 58,8%. Já em 2014, registou-se 59,5% de empregabilidade feminina, sendo que, (25,9%) exercia uma profissão ao nível dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos e dos especialistas das profissões intelectuais e científicas. Contudo, quando se restringe a análise aos cargos de poder mais elevados (representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e

gestores executivos), a proporção de mulheres é significativamente inferior à dos homens.

De acordo com a World Economic Forum (2016), em Angola registou-se 61% de empregabilidade feminina, sendo que, (22%) corresponde a mulheres em posições ministeriais e 37% em mulheres no parlamento, ocupando a posição de cento e catorze (114) numa classificação de 144 países.

Dados relativos aos EUA mostram que, apesar de existir uma representação significativa de mulheres no sector profissional, 84% das mulheres indicam que ainda existe discriminação de género nos serviços financeiros e 40% afirmam que já experimentaram a discriminação de género no trabalho (Mortlock, 2012; Pokrajac & Moore, 2013). Dados da Comissão Europeia referentes ao segundo trimestre de 2013, revelam que na UE existe uma disparidade, onde o sexo masculino apresenta uma taxa de atividade de 78% contra 65,9% do sexo feminino. Essas disparidades são mais acentuadas em países membros do sul, como Portugal.

Várias outras pesquisas mostram que as mulheres estão menos satisfeitas e comprometidas com o seu posto de trabalho na medida em que são estereotipadas nas suas áreas de trabalho por vários colegas por acreditarem que não são tão empenhadas quanto os homens e são mais propensas ao abandono. (von Hippel, Issa, Ma, & Stokes, 2011; von Hippel, Kalokerinos, & Henry, 2013). Pesquisas recentes mostram que os estereótipos podem ter um efeito ameaçador com consequências para o local de trabalho nos alvos estereotipados (von Hippel, Sekaquaptewa, & McFarlane, 2015). Quando as mulheres sentem que são estereotipadas em seu local de trabalho, têm menos tendência em recomendar tal ramo para outras mulheres, diminuindo, assim, a influência positiva no recrutamento de outras o que pode conduzir a ameaça de estereótipo (Spencer, & Aronson 2002).

1.1. Ameaça de estereótipo

A ameaça do estereótipo (Steele, 1997; Steele & Aronson, 1995) ocorre em situações em que as pessoas são julgadas com base na sua identidade social, pela sua aparência física ou emocional, pelo género, raça, por estar em minoria demográfica ou pouco representado em ambientes de trabalho, pela sua pertença a um grupo social ou de trabalho estereotipado negativamente, ou ainda, por estar em minoria numa situação em que se é julgado pelo seu desempenho (Roberson & Kulik, 2007). Muitas pesquisas têm demonstrando consequências negativas de estar numa situação em que é provável

experimentalizar ameaça do estereótipo. Por exemplo, estudos realizados em mulheres em testes de matemática ou em tarefas de negociação e em afro-americanos em testes padronizados de competências académicas mostram que o desempenho de um indivíduo pode ser prejudicado pela consciência de que ele ou ela pode ser avaliado com base no estereótipo negativo nestas áreas (Kray, Galinsky, & Thompson, 2002; Spencer, Steele & Quinn, 1999; Steele & Aronson, 1995). Além das consequências para o desempenho, a ameaça do estereótipo também pode provocar afastamento e desinteresse nas mais distintas tarefas (Shapiro & Neuberg, 2007). Já Steele e Aronson (1995) sugerem que o estereótipo pode conduzir a uma variedade de consequências negativas ao longo do tempo como o desengajamento e a desidentificação.

1.2. Ameaça de estereótipo nas organizações e no trabalho

Embora haja pouca investigação que examina ameaça de estereótipo nas organizações, a literatura tem apontado para efeito de ameaça de estereótipo no local de trabalho e nas organizações.

Vários estudos (Roberson & Kulik, 2007) salientam que, independentemente de o indivíduo acreditar que o estereótipo é verdadeiro e aplica-se a determinados grupos, verifica-se que a ameaça do estereótipo ocorre:

- a) Quando a tarefa que um indivíduo realiza é relevante para o estereótipo sobre o grupo;
- b) Quando a tarefa é desafiadora;
- c) Quando o desempenho do indivíduo é avaliado mediante o domínio com o qual ele (a) se identifica;
- d) Quando a tarefa em execução é suscetível de reforçar o estereótipo.

Uma investigação feita por Roberson & Kulik, (2007) demonstrou, que as mulheres, os afro-americanos e os hispânicos são vistos como deficientes em atributos críticos para o sucesso da liderança, quando comparado com homens brancos americanos, mais, estar em minoria demográfica no local de trabalho invoca percepções mais fortes de ameaça de estereótipo, e ainda demonstrou que grupos pouco representados promovem maior efeito de estereótipo e pode provocar consequências sobre separação de identidade (profissional vs pessoal por exemplo, Steele et. al., 2002), deixando as mulheres mais afetadas nesse sentido.

Na teoria do papel social, Eagly, Madeira & Diekman (2000), fornecem uma visão mais ampla para a compreensão do conflito que as mulheres experimentam em

suas identidades femininas e de trabalho. Sendo as mulheres esperadas para cumprir um papel comum na sociedade (assistentes, secretárias, enfermeiras, etc.), diferente aos homens, onde espera-se que desempenham papéis de liderança, apesar de, atualmente, as exigências de trabalho começam a enfraquecer a importância dos papéis de género, ainda é notório o impacto que o papel de género exerce sobre as expectativas de trabalho de homens e mulheres.

von Hippel e colaboradores (2011) em pesquisas feitas em mulheres advogadas e gestoras, demonstraram que mulheres com experiência de ameaça de estereótipo podem separar sua identidade feminina de sua identidade de trabalho e são menos propensas em apoiar ambos os traços (femininos e de trabalho) relevantes em termos de suas características. Mulheres que perceberam que estavam sendo estereotipadas no trabalho sentiram que estavam a entrar em conflito entre sua identidade feminina e sua identidade profissional, ou seja, tinham que voltar entre as duas identidades e se reencontrar, diferente das mulheres que não se sentiam estereotipadas no trabalho foram integrando suas identidades umas as outras de modo a aumentar o seu nível de identificação e de bem-estar com o trabalho.

Autores como Kalokerinos et. al., (2014); Block, (2011); Riketta, (2008) e Steele, (1997) sugeriram que, no local do trabalho, mais do que afetar o desempenho numa situação específica e pontual, é a experiência crônica de ameaça de estereótipo que pode ter mais efeitos e/ou consequências negativas relacionados com a satisfação no trabalho ao longo do tempo. Ainda, Armstrong et. al., (2010); citado por Kulik (2016), predizem que as consequências de ameaça de estereótipo em pessoas mais velhas vão reduzindo consoante o tempo, ou seja, funcionários de idade avançada são consistentemente percebidos como menos produtivos do que seus homólogos mais jovens, sem iniciativa, desinteressados em aprender ou desenvolver determinadas tarefas e na maioria das vezes, apresentam resistência à mudança que vai dificultando e cultivando um menor nível de desempenho e *engagement* entre os trabalhadores. Salientando que estes dados sobre o *engagement* são em linha com as ideias de Steele & Aronson sobre a desidentificação.

Entretanto, achou-se oportuno ver o que alguns autores dizem sobre os constructos (*engagement* e satisfação).

1.3. *Engagement* e Satisfação no Trabalho

O *engagement* é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia profissional (Savaneviciene e Stankeviciute 2011). Envolve um estado cognitivo positivo caracterizado por: vigor, dedicação e absorção. O vigor por sua vez é a dimensão caracterizada por altos níveis de energia, persistência, desejo de se esforçar no trabalho e resiliência mental nas atividades laborais; a dedicação é o estado de concentração integral na realização do trabalho, objetivo de realização, inspiração, entusiasmo e orgulho, é a sensação de se deixar “levar” pelo trabalho; a absorção, é sensação de que o tempo passa rápido, é a dificuldade em se desligar do trabalho, implica estar totalmente concentrado e feliz na realização do trabalho; (Bakker et al., 2008; Bakker; Leiter, 2010; González-Romá et al., 2006; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002).

De acordo com Bakker (2014), o *engagement* tem uma relação recíproca com o, comprometimentos dos colaboradores com o seu trabalho. Já Poon (2013) sugere que os colaboradores podem promover os seus níveis de *engagement* através da percepção que estes têm do suporte que é dado às suas carreiras por parte da empresa onde trabalham e da percepção do nível de *commitment* afetivo que é desenvolvido nos mesmos.

Ainda, para Llorens, Schaufeli, Bakker & Salanova, (2007), o *engagement* modula os efeitos diretos dos recursos organizacionais sobre a satisfação, o desempenho, o bem-estar e a qualidade de vida em geral, beneficiando não somente os indivíduos, mas, também, as organizações, gerando uma vantagem competitiva para elas.

Savaneviciene e Stankeviciute (2011) defendem que nas organizações, as práticas que desenvolvem as competências dos trabalhadores aumentam ou são diretamente relacionadas com o *engagement* e a satisfação nos mesmos.

A satisfação é sentida quando o indivíduo se identifica com os propósitos da organização e, por conseguinte, aumenta a produtividade.

Para Diestel, Wegge e Chmidt (2014), a satisfação no trabalho está dividida em duas partes: a externa que é referente às condições do trabalho e a interna quando associada ao desempenho das funções e tarefas em si por parte dos colaboradores. Segundo Martinez & Paraguay (2003) estar ou não satisfeito em relação ao trabalho implica diversas consequências, tanto a nível profissional como a nível pessoal, podendo gerar consequências na saúde mental e física do trabalhador e falta de motivação. Já Locke (1976, citado por Lee 2000), a satisfação se refere a um estado de

prazer emocional que resulta da avaliação ou experiência no trabalho, que se desenvolve através das interpretações dos colaboradores relativamente às circunstâncias do trabalho e tem um peso enorme na produtividade de cada colaborador, desde que estes sejam devidamente motivados através de formações apropriadas ou outras práticas que desenvolvam as suas competências, de modo a mantê-los interessados nas suas funções e tarefas (Tomina & Sorana, 2012).

Abraham (2002) revela que à relação da satisfação no trabalho com o *engagement* é elevada, sendo que fatores como a natureza e reconhecimento do trabalho por parte dos supervisores e chefias, espírito de equipa, cooperação entre os departamentos, benefícios e administração apropriada de políticas empresariais contribuem para um moderado estado de *engagement* nos colaboradores. Sendo que os colaboradores que se sentem mais comprometidos com a sua profissão apresentam também um desempenho exceccionalmente melhor que os restantes colegas de trabalho.

Capítulo 2- Metodologia

2.1. Objetivos e Hipóteses

Muitos estudos fornecem apoio à ideia de que a ameaça de estereótipo pode ter efeitos negativos no trabalhador. Em primeiro lugar, o sentido de ameaça pode provocar afastamento e desinteresse nas mais distintas tarefas (Shapiro & Neuberg, 2007). Em segundo lugar, levar à desidentificação da tarefa nos mais variados cargos em que o trabalhador se sente estereotipado (Steele, 1997, e Kalokerinos et. al 2014). Por fim, levar ao *desengagement*, que por sua vez, faz com que o trabalhador se retire psicologicamente de determinados trabalhos, (Kalokerinos et al, 2014; Kulik et al., 2016; Steele & Aronson 1995). Assim, o presente estudo quasi-experimental. O interesse deste estudo é investigar se homens e mulheres diferem nas próprias percepções de ameaça de estereótipo no local do trabalho (Hipótese 1). Ainda, níveis de *engagement* (Hipótese 2) e de satisfação com o trabalho (Hipótese 3) dos colaboradores. Mais pretende-se investigar o possível papel mediador do *engagement* na relação entre ameaça ligada ao estereótipo e satisfação no trabalho, uma vez que não foram encontrados estudos que verificaram este papel (Hipótese 4).

2.2. Participantes

Participaram neste estudo 55 funcionários de uma empresa angolana de serviço público sendo que 29 correspondem ao sexo feminino (52,73%) e 26 ao sexo masculino (47,27%). Trinta e três (33) dos participantes têm mais de 30 anos de idade (60%), 26 (47,27%) dos participantes é casado/união de facto e 31 têm de 1 a 3 filhos (57,41%). Quanto às habilitações académicas, 28 (50,91%) concluíram a licenciatura, 12 (21,82%) o mestrado e o bacharelato, 2 (3,64%) têm o ensino médio concluído e 1 (1,82%) o doutoramento. Relativamente ao tempo de serviço, 28 (50,91%) trabalham de 1 a 5 anos na organização, 18 (32,73%) de 5 a 10 anos, 6 (10,91%) mais de 10 anos, 2 (3,64%) de 1 a 6 meses e 1 (1,82%) de 6 meses a 1 ano. Relativamente ao horário de trabalho, 23 (41,82%) trabalham em regime parcial, 19 (34,55%) em regime inteiro e 13 (23,64%) em regime rotativo. Quanto a função na organização, (20,00%) dos participantes desempenham a função de técnico superior de 1º, 2º, 3º, (10,91%) de técnico de contas/vendas, (9,09%) conservador adjunto/chefe de departamento/secção, (7,27%) administrativo/balconista, (5,45%) atendimento ao público/contabilista/técnico departamento adjunto/técnico de inserção de dados/oficial da justiça, (3,64%

funcionário de base/técnico adjunto notariado e (1,82%) oficial auxiliar de notário). 17 (30,91%) dos participantes auferem uma remuneração líquida mensal de mais de 150 mil kzs; e 36 (69,23%) acredita que a percentagem de homens da organização é de 10% a 50%.

2.3. *Design e Material/Instrumento*

Trata-se dum estudo quasi-experimental, em que comparamos homens e mulheres sobre as várias escalas. Foram utilizadas quatro escalas:

- 1) Escala de ameaça de estereótipo (von Hippel et al., 2011, adaptada de Steele & Aronson, 1995) visa medir a ameaça de estereótipo ligado ao género no trabalho. É composta por 10 itens (e.g., “Alguns dos meus colegas sentem que tenho menos competências por eu ser mulher/homem”; “Se eu cometer um erro no trabalho, os meus colegas pensarão que as mulheres/os homens não são para este tipo de trabalho”), com opção de resposta numa escala de tipo *Likert* de 7 pontos, sendo 1 (discordo totalmente) 7 (concordo totalmente). (*Anexo II, Pág. I*). A escala de ameaça do estereótipo apresenta uma boa consistência interna ($\alpha = .803$).
- 2) A escala de *engagement* no trabalho de Schaufeli & Bakker, (2003), é uma medida específica para a avaliação do *engagement* no trabalho, é validado em vários países, com uma base de dados internacional de aproximadamente 30.000 trabalhadores, traduzido para 19 idiomas, sendo o instrumento mais utilizado para avaliar o *engagement* no trabalho em nível mundial (Bakker et al., 2008; Porto-Martins & Basso-Machado, 2010; Salanova & Schaufeli, 2009). Essa escala é constituída por 17 itens, com opção de resposta numa escala de tipo *Likert* de 7 pontos, sendo 0 (nunca/ nenhuma vez) e 6 (sempre/ todos os dias). A escala é composta por três dimensões: **vigor** avaliada com seis itens (1,4,8,12,15 e 17), (e.g., “em meu trabalho sinto-me repleto (cheio) de energia, quando estou a trabalhar, esqueço tudo o que se passa ao meu redor”), apresentando uma consistência interna aceitável ($\alpha = .711$); **dedicação** avaliada com cinco itens (2,5,7,10 e 13), (e.g. “o meu trabalho inspira-me, sinto-me envolvido com o trabalho que faço”), apresenta uma boa consistência interna ($\alpha = .820$) e **absorção** avaliada com seis itens

(3,6,9,11,14 e 16), (e.g., “posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo, no trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem”), apresentando de igual modo uma consistência interna aceitável ($\alpha = .715$). (*Anexo II, Pág. II*).

- 3) Escala de satisfação no trabalho de Vala et al., (1994), constituída por 8 itens, com opção de resposta numa escala de tipo Likert de 7 pontos, sendo que 1 (totalmente insatisfeito), 7 (totalmente satisfeito). A escala visa medir de que forma o colaborador está satisfeito ou não em relação ao trabalho (e.g. “em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está; tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta empresa, diria que está”). (*Anexo II, Pág. III*). A escala de satisfação no trabalho apresenta uma boa consistência interna ($\alpha = .894$).
- 4) Escala de identificação de género de Luhtanen & Crocker (1992, adaptada de Toni Schamander (2012) e composta por 4 itens. É uma escala do tipo *Likert* de 7 pontos, variando em 1 (discordo totalmente) 7 (concordo totalmente), (e.g., “Ser uma mulher/um homem é um reflexo importante de quem eu sou”). (*Anexo II, Pág. III*). No entanto a escala de identificação de género apresenta uma razoável consistência interna ($\alpha = .558$).

2.4. Procedimento

Os participantes preencheram um questionário que lhes foi entregue em formato de papel, através de um representante da empresa que lhe foi enviado um *e-mail* solicitando a realização do estudo naquela empresa sem fins lucrativos e a participar como voluntários. Os participantes tiveram um período de três a quatro meses para o preenchimento do mesmo. O questionário se fez apresentar por uma descrição sobre o estudo onde se fez presente o consentimento informado em que se deu a conhecer o propósito da investigação e as instruções de preenchimento assim como o objetivo e as condições do estudo (*Anexo I*). Depois de ter consentido participar ao estudo, os participantes preencheram o questionário que incluía, a seguinte ordem, uma escala de ameaça do estereótipo, uma escala de *engagement* no trabalho, uma escala de satisfação no trabalho e uma escala de identificação de género. Ao final do estudo foram apresentados questões sobre dados demográficos para caracterizar a amostra (*Anexo III*); nenhuma questão de identificação foi solicitada garantindo assim o anonimato e a

confidencialidade dos participantes. Os dados recolhidos foram submetidos à análise estatística, recorrendo ao SPSS.

O presente estudo teve parecer favorável da Comissão de Ética e Deontologia da Investigação Científica (CEDIC) da Escola de Psicologia e Ciências da Vida da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Capítulo 3- Resultados

3.1. Diferenças entre homens e mulheres sobre as variáveis de estudo e correlação entre as variáveis.

Fez-se uma comparação entre homens e mulheres e, como indicado na Tabela 1, os resultados obtidos mostraram que não existem diferenças significativas entre homens e mulheres em relação aos níveis das medidas da ameaça de estereótipo, dimensões do *engagement*, satisfação no trabalho e identificação de género.

Tabela 1

Médias e desvio padrão da análise comparativa entre homens e mulheres

	Homens (n = 26)	Mulheres (n = 29)	<i>t</i>	<i>p</i>
AE	<i>M</i> = 2, 0588 <i>DP</i> = 1, 28501	<i>M</i> = 2, 2500 <i>DP</i> =, 96402	, 628	, 532
EV	<i>M</i> = 4, 9231 <i>DP</i> =, 91071	<i>M</i> = 5, 0000 <i>DP</i> =, 99620	, 342	, 733
ED	<i>M</i> = 4, 6538 <i>DP</i> = 1, 22580	<i>M</i> = 4, 97935 <i>DP</i> =, 99620	1,085	, 283
EA	<i>M</i> = 4, 6090 <i>DP</i> = 1, 06765	<i>M</i> = 4, 6264 <i>DP</i> = 1, 02417	, 062	, 951
ST	<i>M</i> = 4, 8894 <i>DP</i> = 1, 13045	<i>M</i> = 5, 1919 <i>DP</i> = 1, 37911	, 8831	, 381
IG	<i>M</i> = 4, 8846 <i>DP</i> = 1, 65447	<i>M</i> = 5, 4598 <i>DP</i> = 1, 33456	1,425	, 160

Em seguida, calcularam-se correlações (r de Pearson) entre as medidas de estudo. A análise mostrou correlações significativas e positivas entre as várias dimensões da escala de *engagement* ou seja, o *engagement* vigor está correlacionado com o *engagement* dedicação ($r = .684, p < .001$) e também com o *engagement* absorção ($r = .646, p < .001$); Verificou-se ainda uma correlação positivamente significativa entre *engagement* dedicação e *engagement* absorção ($r = .583, p < .001$). Ainda, dimensões do *engagement* estão correlacionadas positivamente com a satisfação no trabalho; *engagement* vigor e satisfação no trabalho ($r = .498, p = < .001$); *engagement* dedicação e satisfação no trabalho ($r = .580, p = < .001$) e *engagement* absorção e satisfação no trabalho ($r = .517, p < .001$). Não foram encontradas outras correlações significativas ($r_s < -.182; p > .184$), entretanto, os resultados sobre as comparações e as correlações não confirmaram as nossas hipóteses.

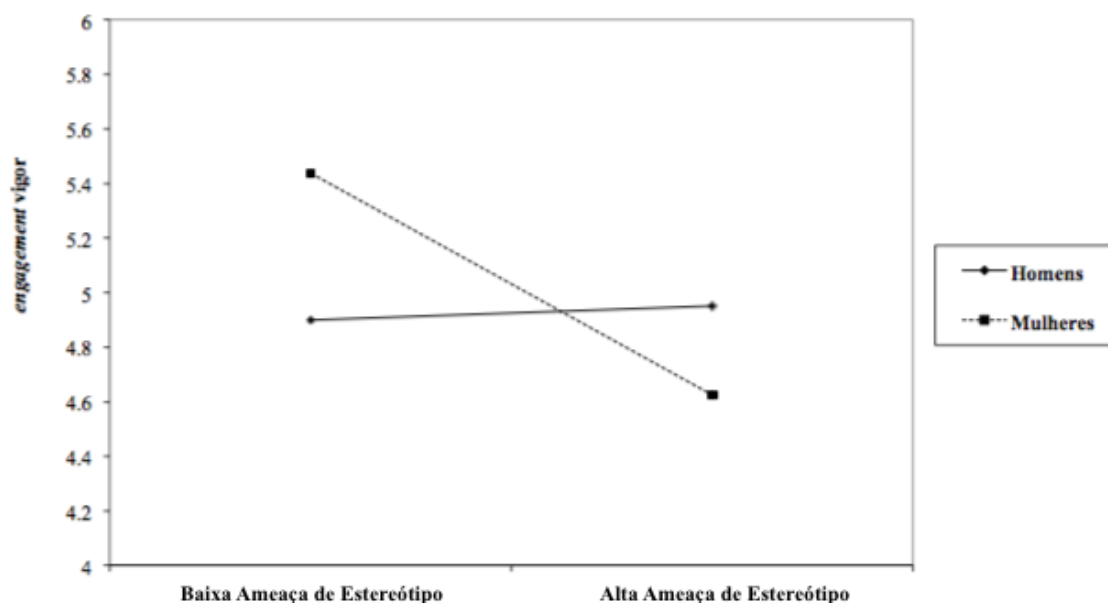
3.2. Género como moderador entre ameaça de estereótipo e as dimensões de *engagement*.

Verificou-se se o género podia ser uma variável moderadora da relação entre ameaça de estereótipo e *engagement*. Por este efeito, foram feitas análises de regressão com os fatores género, percepção de ameaça de estereótipos, e a interação entre os dois como preditores e as dimensões de *engagement* como variáveis dependentes.

A análise sobre a dimensão de *engagement* vigor como variável dependente mostrou uma interação entre o género e ameaça de estereótipo ($\beta = -.261, t = -1.84, p = .064$). Análises de *simples-slope* revelaram que para as mulheres ao aumentar os níveis de ameaça de estereótipo diminuem os níveis de *engagement* da dimensão vigor ($\beta = -.492, t = -2.25, p = .029$). A mesma análise revelou que, para os homens, não existe relação significativa entre a percepção de ameaça de estereótipo e de *engagement* vigor ($\beta = .032, t = .186, p = .853$). (Ver Gráfico 1)

Gráfico 1.

Género como moderador na relação entre ameaça de estereótipo e os níveis de engagement na dimensão vigor

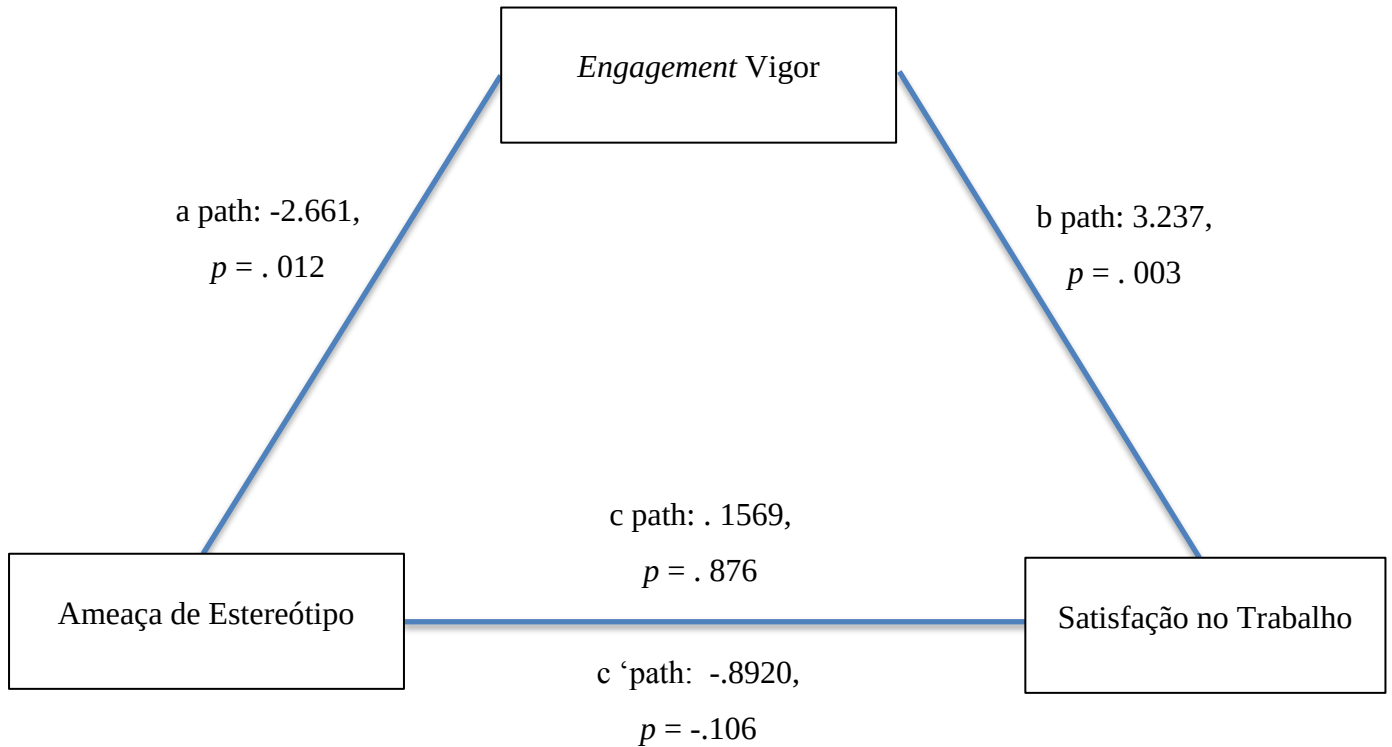


3.3. Análise de mediação

Tendo em consideração os resultados anteriores, foi feita uma análise para verificar se, para as mulheres, a relação entre ameaça de estereótipo e satisfação no trabalho é mediada pelos níveis de *engagement*. Resultados de uma análise feita utilizando a/o macro *PROCESS* (Hayes & Preacher, 2010), mostrou que ao aumentar a ameaça de estereótipo diminuem os níveis de *engagement vigor* (a path). Mais, ao aumentar os níveis de *engagement vigor* aumentam a satisfação no trabalho (b path). O efeito direto da ameaça de estereótipo sobre a satisfação no trabalho não foi significativo (c path). Importa salientar que existe um efeito indireto da ameaça de estereótipo sobre a satisfação no trabalho (c path), demonstrando que, para as mulheres, a relação entre ameaça de estereótipo e satisfação no trabalho é mediada pelos níveis de *engagement vigor* (Ver Figura 1.)

Figura 1.

Análise de mediação para verificar se, para as mulheres, a relação entre ameaça de estereótipo e satisfação no trabalho é mediada pelos níveis de engagement vigor.



Capítulo 4- Discussão e Conclusões

O objetivo do presente estudo foi de investigar se homens e mulheres diferem nas próprias percepções de ameaça de estereótipos no local do trabalho. Também o estudo investiga a relação entre ameaça de estereótipo e os níveis de *engagement* com o trabalho e a satisfação do colaborador com o local de trabalho. Mais precisamente, investiga o possível papel mediador do *engagement* na relação entre ameaça ligada ao estereótipo e satisfação no trabalho.

Relativamente a comparação entre homens e mulheres sobre as variáveis de estudo, os resultados obtidos sugerem que não há diferenças significativas em relação ao género nos níveis das medidas da ameaça de estereótipo, níveis de *engagement* e satisfação no trabalho; portanto, as hipóteses 1, 2 e 3 não foram confirmadas.

Na literatura encontram-se estudos que mostram uma diferença de género nas percepções de ameaça de estereótipo (von Hippel, et al., 2011; von Hippel et al., 2013), os resultados deste estudo não confirmam estas pesquisas. Pensa-se que o facto de ter poucos participantes no estudo pode ter influenciado a não confirmação das hipóteses. Também, a área de trabalho específica usada no presente estudo diversifica-se em comparação com as áreas estudadas principalmente na literatura de referência (von Hippel, et al., 2011). Estudos anteriores costumam focar em áreas mais masculinas, enquanto o presente estudo focou-se numa empresa direccionada a justiça e aos direitos humanos.

Em relação a correlação entre as variáveis, os resultados mostraram que todos os níveis do *engagement* (vigor, absorção e dedicação) estão correlacionadas de forma positiva e significativa entre si e com a satisfação no trabalho o que demonstra uma relação sólida entre elas, o que era esperado, de acordo com estudos anteriores (Bakker et al., 2008; Porto-Martins & Basso-Machado, 2010; Salanova & Schaufeli, 2009) e com Abraham (2002), que refere que a política organizacional e todos os fatores que envolvem o local de trabalho contribuem para um moderado estado de *engagement* e de satisfação nos colaboradores. Estudos com amostras de áreas não específicas (pessoas que trabalham em áreas diferentes juntas na amostra) mostram que homens e mulheres não se diferenciam nos níveis de ameaça de estereótipos mas para grupos diferentes (e.g., homens e mulheres mas também colaboradores idosos vs. jovens) esta está negativamente relacionada com variáveis organizacionais (e.g., níveis de compromisso

com a organização; von Hippel et al., 2011). No entanto, não foram encontradas correlações significativas entre ameaça de estereótipo e as outras medidas.

Com base em pesquisas recentes que mostram que o género pode exercer um papel moderador na relação entre ameaça de estereótipo e variáveis organizacionais (von Hippel et al., 2015), explorou-se se o género podia moderar a relação entre ameaça de estereótipo e os níveis de *engagement*.

Os resultados mostraram uma interação entre o género na relação entre ameaça de estereótipo e os níveis de *engagement* na dimensão vigor, o que confirma nesta amostra as pesquisas de von Hippel et al., (2015), podendo dessa forma, fazer uma análise separada de homens e mulheres.

A quarta hipótese diz respeito ao género como fator mediador entre ameaça de estereótipo e as dimensões de *engagement*. Os resultados mostram que a relação entre ameaça de estereótipo e satisfação no trabalho é mediada pelos níveis de *engagement* vigor, ou seja, ao aumentar a ameaça do estereótipo diminui os níveis de *engagement* vigor e ao aumentar os níveis de *engagement* vigor aumentam a satisfação no trabalho. Este resultado é válido só para as mulheres. Este é o primeiro estudo que mostra estes resultados (i.e., *engagement* como mediador).

Não só os resultados deste estudo podem ter sido influenciado pelo fato da amostra ter sido de pouca dimensão, mas ou podem ter sido influenciados pelos dados demográficos, não apenas pelo contexto cultural a qual os participantes estavam inseridos, mas também pela cultura e/ou política da organização, ou pelo facto do estudo se ter realizado numa instituição com distintos postos de trabalho e que prima prioritariamente pelos direitos humanos. Visto que a maioria das pesquisas em psicologia e em ciências sociais e do comportamento humano são realizadas em países industrializados ocidentais e de sociedades preponderantemente democráticas (e.g, 96% de acordo com Henrich, Heine & Norenzayan, 2010), é importante que os pesquisadores nessas áreas realizem estudos em contextos diversos e não ocidentais e reconheçam que as populações de sociedades diferentes podem variar consideravelmente na medida em que eles exibem preconceitos, estilos de vidas, condições económicas e sociodemográficas diferentes. Também importa verificar se processos psicológicos encontrados em contexto específicos podem se aplicar em outros contextos. Este trabalho de tese é importante nesse sentido e corrobora resultados de pesquisas anteriores.

Uma vez que a ameaça de estereótipo afeta principalmente grupos minoritários e/ou pouco representados e com pouco poder, é importante que órgãos superiores das empresas tomam conhecimento, de forma a estabelecer estratégias, mudar o contexto e/ou fornecer uma explicação alternativa para a dificuldade da tarefa de modo a se reduzir os possíveis efeitos de ameaça de estereótipos nas organizações (Roberson & Kulik, 2007).

Para estudos futuros, aconselha-se um aumento da dimensão dos participantes, de modo a ter acesso a uma amostra suficientemente significativa. Também seria importante fazer um estudo comparativo em contextos sociais e culturais diferentes.

Referências Bibliográficas

- Abraham, S. (2002). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8 (2), 27-36.
- Bakker, A. B. (2014). *Daily Fluctuations in Work Engagement: An Overview and Current Directions*. *European Psychologist*, 19(4), 227–236. doi:10.1027/1016-9040/a000160
- Bakker, A. B., Schaufeli, W., B. Leiter, M. P.; & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology*. *Work & Stress*, v. 22, n. 3, p. 187-200,
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty. *American Journal of Sociology*, 112, 1297 – 1339.
- Diestel, S., Wegge, J., & Chmidt, K. (2014). The Impact Of Social Context On The Relationship Between Individual Job Satisfaction And Absenteeism: The Roles Of Different Foci Of Job Satisfaction And Work-Unit Absenteeism Leibniz Research Centre for Working Environment and Human Factors, *Academy of Management Journal*, 57(2), 353–382. doi: <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2010.1087>
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekman, A. B. (2000). *Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal*. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123 – 174). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Estatísticas do emprego (resultados anuais) - *Estrutura do emprego por setores de atividade*. Disponível em: https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=225597543&att_display=n&att_download=y.
- Estatísticas do emprego (resultados anuais) - *Taxa de atividade*. Disponível em: https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=225597543&att_display=n&att_download=y.

- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2010). Estimating and testing indirect effects in simple mediation models when the constituent paths are nonlinear. *Multivariate Behavioral Research*, 45, 627-660.
- Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010). To understand human psychology, behavioural scientists must stop doing most of their experiments on Westerners. *Nature Journal*, Vol 466.
- Kalokerinos, E. K., von Hippel, C., & Zacher, H. (2014). *Is Stereotype Threat a Useful Construct for Organizational Psychology Research and Practice?* *Industrial and Organizational Psychology*, 7 (2014), 381 – 402.
- Kray, L. J., Thompson, L., & Galinsky, A. D. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 942-958.
- Lee, H. R. A. (2000). Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of Relationships among Leader Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions. Dissertação de Douturamento. Virgínia: Virgínia Polytechnic Institute and State University.
- Llorens, S. Schaufeli, W.; Bakker, A. & Salanova, M. (2007). *Does a positive gain spiral of resources efficacy beliefs and engagement exist?* *Computers in Human Behavior*, v. 23, p. 825-841.
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspetos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78.
- Mortlock, S. (2012). Diversity Survey 2012: *The gender agenda: Promoting more women into top jobs* (pp. 1 – 11). Sydney, Australia: eFinancialCareers.
- National Science Foundation, National Center for Science and Engineering Statistics. (2013). *Women, minorities, and persons with disabilities in science and engineering: 2013* (Special Report NSF 13-304). Arlington, VA. Retrieved from <http://www.nsf.gov/statistics/wmpd/>.

- Pokrajac, M., & Moore, B. (2013, April 8). *Women in finance – breaking down barriers and stereotypes*. Money Management. [Http://www.moneymanagement.com.au/analysis/financial-services/2013/gender-equality-in-the-financial-services-sector](http://www.moneymanagement.com.au/analysis/financial-services/2013/gender-equality-in-the-financial-services-sector).
- Poon, J. M. L. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology: Journal International de Psychologie*, 48(6), 1148–55. doi:10.1080/00207594.2013.768768
- Porto, M., P. C., Basso, M, P. G (2010). *Engagement en el trabajo*. Estudos e Pesquisas em Psicologia, v. 10, n. 3, p. 972-976.
- Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93 (2), 472. doi: 10.1037/0021-9010.93.2.472.
- Roberson, L., & Kulik, C. T. (2010). Most people are not WEIRD. *Nature*, Columbia V6T 1Z4, Canada. Vol 466|
- Roberson, L., & Kulik, C. T. (2007). Stereotype threat at work. *Academy of Management Perspectives, The Counseling Psychologist*21, 24 – 40.
- Salanova, M.; & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Savaneviciene, A., & Stankeviciute, Z. (2011). Human Resource Management Practices Linkage With Organizational Commitment And Job Satisfaction, *Economics And Management*, 921–929.
- Shapiro, J. R., & Neuberg, S. L. (2007). From stereotype threat to stereotype threats: Implications of a multi-threat framework for causes, moderators, mediators, consequences, and interventions. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 107-130.
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4-28.

- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52, 613 – 629. Doi:10.1037//0003-066X.52.6.613
- Steele, C. M., Spencer, S., & Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, pp. 379 – 440). San Diego, CA: Academic Press.
- Tamayo, A. (1998). Valores organizacionais: Sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração de Empresas*, 33, 3, 56-63.
- Tomina, S., & Sorana, S. (2012). *Do We Really Hate Our Jobs?* Determinants of Job Satisfaction in Romania, 723–730.
- Vala, J., Monteiro, M. B., Lima, L., Caetano, A. (1994). *Psicologia social das organizações: Estudos em empresas portuguesas*. Lisboa: Celta.
- Veríssimo, J.; & Pereira, F. J. (2006). *Women in Portuguese advertising*, ICORIA, 2006.
- von Hippel, C., Issa, M., Ma, R., & Stokes, A. (2011). Stereotype threat: Antecedents and consequences for working women. *European Journal of Social Psychology*, 41, 151 – 161.
- von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., & Henry, J. D. (2013). Stereotype threat among older employees: Relationship with job attitudes and turnover intentions. *Psychology and Aging*, 28, 17 – 27.
- von Hippel, C., Sekaquaptewa, D., & McFarlane, M. (2015). Stereotype Threat Among Women in Finance: Negative Effects on Identity, Workplace Well-Being, and Recruiting, *Psychology of Women Quarterly*, 39 (3), 405-414.
- von Hippel, C., Walsh, A.M., & Zouroudis, A. (2011). Identity separation in response to stereotype threat. *Social Psychological and Personality Science*, 2, 317 – 324. Doi:10.1177/1948550610390391.

World Economic Forum. (2016). *The Global Gender Gap Report*. Disponível em:
[http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-
2016/economies/#economy=AGX](http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=AGX)

Anexos I - Consentimento Informado



Investigadores: Solange Salomão e Mauro Bianchi

INFORMAÇÃO: Convidamo-la a participar numa pesquisa científica. Este estudo situa-se no âmbito do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações da ULHT como trabalho de tese realizado pela aluna Solange Salomão e orientado pelo Prof. Doutor Mauro Bianchi. Antes de decidir participar neste estudo, é importante que leia as informações seguintes para esclarecer a natureza da sua participação.

OBJECTIVO DO ESTUDO: O objetivo deste estudo é investigar a relação entre percepções de colaboradores face às experiências no local de trabalho e sua satisfação com o trabalho e a organização.

VOLUNTARIADO: A participação neste estudo é de carácter voluntário. O participante tem a possibilidade de recusar ou desistir do estudo, a qualquer momento.

CONFIDENCIALIDADE, PRIVACIDADE E ANONIMATO: Os dados recolhidos são anónimos e confidenciais. As informações recolhidas para esta investigação não permitem a identificação individual. Os dados serão tratados como um todo e não individualmente, e a sua eventual publicação e apresentação só poderá ter lugar em Revistas da especialidade ou em conferências científicas.

CONDIÇÕES DE ESTUDO: O tempo previsto de duração do estudo é de aproximadamente 15 minutos. O participante tem a oportunidade de contribuir com dados úteis para o conhecimento científico em geral, aumentando o conhecimento sobre processos psicológicos. A participação neste estudo não envolve quaisquer benefícios monetários ou outros que não sejam o poder contribuir para o entendimento de como se podem melhorar as relações de trabalho numa organização. Pedimos a sua sinceridade, pois não existem respostas certas ou erradas, nem quaisquer riscos, físicos ou psicológicos, associados ao estudo em questão.

Para mais informações sobre este estudo, bem como todos os aspectos associados à participação na investigação, poderão entrar em contacto com: mauro.bianchi@ulusofona.pt

Concorda em participar no estudo?

Ao receber o estudo declara que leu todas as informações acima apresentadas e confirma participar no estudo.

SIM / NÃO

Anexo II - Questionário



Nesta primeira parte apresentamos-lhe algumas afirmações **sobre si no contexto de trabalho**. Por favor, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das afirmações, assinalando com um X uma das sete possíveis alternativas entre 1 = Discordo Totalmente e 7 = Concordo Totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1 Alguns dos meus colegas sentem que tenho menos competências por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
2 Os meus colegas esperam que tenha um mau desempenho por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
3 Não estou tão comprometido(a) com a minha carreira por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
4 Estou limitado(a) em minha carreira por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
5 As mulheres/os homens são limitados (as) em suas carreiras e, às vezes, preocupo-me com isso.	1	2	3	4	5	6	7
6 O meu comportamento no trabalho fará com que os meus colegas pensam que os estereótipos sobre mulheres/homens se aplicam a mim.	1	2	3	4	5	6	7
7 O meu comportamento no trabalho fará com que os meus colegas pensam que os estereótipos sobre as mulheres/homens são verdadeiros.	1	2	3	4	5	6	7
8 Se eu cometer um erro no trabalho, os meus colegas vão pensar que não estou capacitado(a) para este tipo de trabalho por eu ser uma mulher/um homem.	1	2	3	4	5	6	7
9 Se eu cometer um erro no trabalho, os meus colegas pensarão que as mulheres/os homens não são para este tipo de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10 O facto de eu ser mulher/homem não afeta a percepção dos meus colegas em relação às minhas competências.	1	2	3	4	5	6	7

As seguintes perguntas referem-se aos seus sentimentos **em relação ao trabalho**. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Indique a frequência (de 0 = Nunca a 6 = Sempre) que descreveria melhor os seus sentimentos, conforme as opções indicadas.

	Nunca (Nenhuma Vez)	Quase Nunca (Algumas vezes por ano)	As vezes (Uma vez ou menos por mês)	Regularmente (Algumas vezes por mês)	Frequentemente (Uma vez por semana)	Quase sempre (Algumas vezes por semana)	Sempre (Todos os dias)
1 No meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	0	1	2	3	4	5	6
2 Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3 O “tempo voa” quando estou a trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
4 No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	0	1	2	3	4	5	6
5 Estou entusiasmado com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
6 Quando estou a trabalhar, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	0	1	2	3	4	5	6
7 O meu trabalho inspira-me.	0	1	2	3	4	5	6
8 Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
9 Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	0	1	2	3	4	5	6
10 Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	0	1	2	3	4	5	6
11 Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6
12 Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo.	0	1	2	3	4	5	6
13 Para mim o meu trabalho é desafiador.	0	1	2	3	4	5	6
14 “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
15 No meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	0	1	2	3	4	5	6
16 É difícil desligar-me do trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
17 No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	0	1	2	3	4	5	6

Apresentamos-lhe algumas afirmações sobre a sua **satisfação com o trabalho**.

Por favor, indique o grau com que sente-se satisfeito ou insatisfeito com cada uma das afirmações, clicando numa das sete possíveis alternativas, sendo que, 1 = Totalmente Insatisfeito e 7 = Totalmente Satisfeito.

	Totalmente Insatisfeito	Moderadamente Insatisfeito	Ligeiramente Insatisfeito	Nem Insatisfeito Nem Satisfeito	Ligeiramente Satisfeito	Moderadamente Satisfeito	Totalmente Satisfeito
1 Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
2 Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
3 Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
4 Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
5 Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
6 Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
7 Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
8 Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta empresa, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7

Nesta parte apresentamos-lhe algumas afirmações **sobre si**.

Por favor, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das afirmações, clicando numa das sete possíveis alternativas entre 1 = Discordo Totalmente e 7 = Concordo Totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1. Ser uma mulher/um homem é um reflexo importante de quem eu sou.	1	2	3	4	5	6	7
2. Ser uma mulher/um homem é uma parte importante da minha autoimagem.	1	2	3	4	5	6	7
3. Ser uma mulher/um homem não é importante para o meu sentimento de que tipo de pessoa eu sou.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ser uma mulher/um homem tem muito pouco a ver com a forma como me sinto sobre mim mesma/o.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo III - Dados Demográficos e Profissionais

Por favor, assinale com um (x) a alternativa que corresponde ao seu caso e preencha os restantes campos.

1. Sexo: Feminino ____ Masculino ____
2. Estado Civil: Solteiro(a) ____ Casado(a) / União de facto: ____ Divorciado (a) / Separado(a) ____ Viúvo ____
3. Idade: _____
4. Tem filhos? Sim ☐ Não ☐ Se sim, quantos? _____
5. Habilitações académicas: __Ensino Básico __Ensino Secundário __Ensino Médio
__Bacharelato __Licenciatura __Mestrado __Doutoramento
6. Função na organização : _____
7. Há quanto tempo trabalha na organização? _____ (anos)
8. Há quanto tempo trabalha? _____ (anos)
9. Em quantas organizações já trabalhou? _____
10. Qual a percentagem aproximada de homem e de mulheres na sua organização?
_____% Homens ____% Mulheres
11. O seu horário de trabalho é: Tempo parcial ____Tempo inteiro____Tempo rotativo____
12. Qual a sua remuneração líquida média mensal (com todos os benefícios)?
 - Até 25000Kz ☐
 - 25000Kz – 45000Kz ☐
 - 45000Kz – 68000Kz ☐
 - 68000Kz – 100000Kz ☐
 - 100000Kz - 150000Kz ☐
 - Mais de 150000Kz ☐

Muito Obrigado pela Sua Participação!