

Fundação Getulio Vargas  
**Escola de Administração de Empresas de São Paulo**

Fabiola Hara D'Enfeldt

**“Silêncios que falam”: a realidade sutil das microagressões  
de gênero no trabalho e o impacto nas carreiras**

**São Paulo**

**2024**

**Fabiola Hara D'Enfeldt**

**“Silêncios que falam”: a realidade sutil das microagressões  
de gênero no trabalho e o impacto nas carreiras**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre, sob a orientação da Profa. Dra. Beatriz Maria Braga.

**São Paulo**

**2024**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas/FGV

D'Enfeldt, Fabiola Hara.

"Silêncios que falam" : a realidade sutil das microagressões de gênero no trabalho e o impacto nas carreiras / Fabiola Hara D'Enfeldt. - 2024.

82 f.

Orientador: Beatriz Maria Braga.

Dissertação (mestrado profissional MPGC) – Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

1. Mulheres nos negócios. 2. Relações de gênero. 3. Diversidade no ambiente de trabalho. 4. Discriminação de sexo no emprego. I. Braga, Beatriz Maria. II. Dissertação (mestrado profissional MPGC) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. III. Fundação Getulio Vargas. IV. Título.

CDU 658-055.2

Fabiola Hara D'Enfeldt

**“Silêncios que falam”: a realidade sutil das microagressões  
de gênero no trabalho e o impacto nas carreiras**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre, sob a orientação da Profa. Dra. Beatriz Maria Braga.

Data de aprovação: 24/07/2024

Banca Examinadora

---

Profa. Dra. Beatriz Maria Braga, Orientadora

---

Profa. Dra. Vanessa M. Cepellos, EAESP – FGV

---

Profa. Dra. Mariane Lemos Lourenço – UFPR

*Aos meus pais, Masahiro Hara e Maria Waka Hara, que me proporcionaram a vida.*

*A todas as mulheres que se empoderam de sua força feminina para lutar e garantir sua sobrevivência e que, apesar das adversidades, encontram caminhos para serem felizes.*

*A todas as pessoas que convido a refletir que 'O impossível é o início de todas as possibilidades' (Sri Aurobindo).*

## AGRADECIMENTOS

“Começar” traz intrinsecamente uma energia natural pelo desconhecido; já “concluir” permite uma emoção de felicidade e realização. Por isso, expresso aqui minha imensa gratidão a todas as pessoas que foram pilares fundamentais nesta minha jornada acadêmica e pessoal.

Atribuo um agradecimento especial à Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Beatriz Braga, coordenadora do programa e minha orientadora, cuja sabedoria, paciência e apoio incondicional me guiaram ao longo deste percurso como uma bússola. Sua crença nas minhas capacidades, sua confiança na relevância do tema, sua paixão pelo universo acadêmico e sua alegria natural pela vida foram vitais para minha motivação e engajamento.

Agradeço também a todo o corpo docente do Mestrado Profissional em Gestão para a Competitividade, cujas lições foram essenciais para transformar minha visão profissional e pessoal. Cada aula, cada debate e cada desafio proposto foram a matéria-prima para o meu crescimento intelectual e humano.

À turma de 2022 do MPGC – Linha Gestão de Pessoas, meus colegas e agora amigos, pelo ambiente colaborativo, pela solidariedade, pelas diferentes experiências e perspectivas, e pelas inúmeras horas de compartilhamento de ideias, dúvidas e sonhos. Nossa jornada conjunta foi uma fonte de inspiração e fortalecimento mútuo.

Ao estatístico, Jefferson Pereira, que com um olhar humano me ajudou a consolidar os resultados do meu projeto. A minha amiga pós-doc, Camila Concato, e às pessoas queridas Antonio Giurni Camargo e Helio Henrique Rabelo, que me aconselharam e me ajudaram nas horas mais difíceis e que representam a beleza do universo acadêmico. Aos meus familiares e amigos da vida, que estiveram sempre dispostos a acolher diferentes momentos, estados emocionais e minha ausência em datas importantes.

E, finalmente, minha eterna gratidão a todas as mulheres, amigas e amigas das amigas que, ao participarem deste estudo, compartilharam seu “tempo”, ativo mais escasso e precioso, partes de suas vidas e experiências. Este trabalho é um reflexo de suas vozes, memórias e histórias de vida.

## RESUMO

Diante de um dos 17 temas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da agenda 2030 da ONU, item 5 Igualdade de gênero, é fato que existe discriminação de mulheres em posições estratégicas de forma recorrente no mercado de trabalho, em particular no Brasil. Mesmo quando apresentam maior qualificação do que os homens, isso não implica em seus salários e cargos condizentes, sendo as causas enraizadas historicamente com aspectos sociais, culturais e psicológicos. Trata-se de microagressões, conceito de agressões sutis definidas como insultos que podem ocorrer através de discursos e comportamentos (intencionais ou não) que, por sua sutileza, tendem a não ser notados; e, quando o são, tendem a não ser interpretados como uma forma de discriminação. Este estudo quantitativo visa apresentar evidências de validade da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT), investigar o papel preditivo do *framework* de Estratégias de Micro Intervenção para desarmar as microagressões de raça na aplicação em microagressões de gêneros e mapear as perspectivas das participantes sobre os efeitos prejudiciais das microagressões em suas carreiras. A amostra de participantes consistiu em um grupo de 371 mulheres, a maioria com quarenta anos ou mais, que se autodeclarou “branca”, possui pós-graduação, ganha pelo menos 10 salários-mínimos, reside na região Sudeste, tem mais de 16 anos de experiência e ocupam funções de liderança acima de gerência. Empregou-se um estudo quantitativo com delineamento transversal e correlacional. Os resultados revelaram que as microagressões ambientais, especialmente a predominância masculina em posições de liderança, emergem como as mais notáveis. Constatou-se que a estratégia de intervenção mais efetiva para combater tais agressões sutis envolve a conscientização de sua ocorrência, a afirmação dos valores e a definição de limites. Surpreendentemente, 73,9% das mulheres relataram que as microagressões já afetaram ou têm potencial para impactar negativamente suas trajetórias profissionais. Esse cenário nos instiga a ponderar sobre a ligação das microagressões com um contexto de desigualdades, que compromete o avanço das mulheres em suas carreiras e mantém os preconceitos vivos através de microinvalidações, microassaltos e microinsultos. Estamos, portanto, diante de um ciclo vicioso que desafia a igualdade no ambiente de trabalho.

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

## ABSTRACT

Faced with one of the 17 themes of the Sustainable Development Goals of the UN 2030 agenda, item 5 Gender equality, it is a fact that there is recurrent discrimination against women in strategic positions in the labor market, particularly in Brazil. Even when they have higher qualifications than men, this does not translate into corresponding salaries and positions, with the causes historically rooted in social, cultural, and psychological aspects. This concerns microaggressions, a concept of subtle aggressions defined as insults that can occur through speeches and behaviors (intentional or not) that, due to their subtlety, tend not to be noticed; and, when they are, tend not to be interpreted as a form of discrimination. This quantitative study aimed to present evidence of the validity of the Gender Microaggressions at Work Scale (EMAGT), investigate the predictive role of the Micro Intervention Strategies framework in disarming race microaggressions when applied to gender microaggressions, and map participants' perspectives on the harmful effects of microaggressions on their careers. The participant sample consisted of a group of 371 women, most of whom are forty years or older, self-identified as "white," have a postgraduate degree, earn at least 10 minimum wages, reside in the Southeast region, have more than 16 years of experience, and hold leadership positions above management. A quantitative study with a cross-sectional and correlational design was employed. The results revealed that environmental microaggressions, especially male predominance in leadership positions, emerge as the most notable. It was found that the most effective intervention strategy to combat such subtle aggressions involves raising awareness of their occurrence, affirming values, and setting boundaries. Surprisingly, 73.9% of the women reported that microaggressions have already affected or have the potential to negatively impact their professional trajectories. This scenario urges us to ponder the link between microaggressions and a context of inequalities, which compromises women's advancement in their careers and keeps prejudices alive through microinvalidations, microassaults, and microinsults. Therefore, we are faced with a vicious cycle that challenges equality in the workplace.

**Keywords:** Women; Gender microaggressions; Workplace.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxa de Participação por gênero (14 anos ou mais) 4º tri 2012 a 2022 – Brasil ..	11
Gráfico 2 – Evolução do rendimento habitual todos trabalhos 4º trim. de 2012 a 2022 – Brasil .....	11

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Subescalas e seus respectivos itens na EMAGT .....	21
Tabela 2 – Dados sociodemográficos (n=371) .....	26-27
Tabela 3 – Dados laborais da amostra (n=371) .....	27-28
Tabela 4 – Análise da consistência interna da EMAGT .....	28
Tabela 5 – Somas de rotação de carregamentos ao quadrado – Varimax (escala EMAGT) .....	29
Tabela 6 – Pontuações das subescalas da EMAGT (n=371) .....	29
Tabela 7 – Menores e maiores pontuações dos itens da EMAGT (n=371) .....	30
Tabela 8 – Pontuações das subescalas das estratégias de enfrentamento a microagressão (n=371) .....	31
Tabela 9 – Percepção de interferência das microagressões (n=371) .....	32
Tabela 10 – Correlações bivariadas significativas (Spearman) entre as subescalas do EMAGT e as estratégias de enfrentamento ( $p < 0,05$ ) .....	33-34
Tabela 11 – Correlações bivariadas significativas (Spearman) entre as subescalas do EMAGT e as percepções de interferência das microagressões ( $p < 0,05$ ) .....	34-35
Tabela 12 – Correlações bivariadas significativas (Spearman) entre as estratégias de enfrentamento e as percepções de interferência das microagressões ( $p < 0,05$ ) ....	35-36
Tabela 13 – Diferenças estatisticamente significativas entre as escalas e grupos de variáveis de caracterização da amostra .....	37
Tabela 14 – Diferença da média de “microagressão ambiental” (EMAGT) entre grupos que utilizam e não utilizam as estratégias (n=371) .....	38-39

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Síntese da pesquisa .....	40
--------------------------------------	----

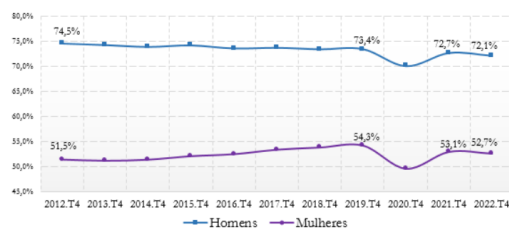
## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO .....	13
2.1 A mulher, o trabalho e o histórico do patriarcado .....	13
2.2 A mulher, a diversidade e os desafios corporativos .....	14
2.3 O conceito de microagressões .....	15
2.4 O impacto das microagressões .....	16
3 METODOLOGIA .....	19
3.1 Objetivos .....	19
3.1.1 Objetivo Geral .....	19
3.1.2 Objetivos Específicos .....	20
3.2 Delineamento da pesquisa .....	20
3.3 Instrumentos .....	20
3.3.1 Perfil demográfico .....	20
3.3.2 Microagressões de gênero no ambiente de trabalho .....	21
3.3.3 Estratégias de intervenções às microagressões de gênero no trabalho .....	23
3.3.4 Impactos das microagressões de gênero na carreira profissional .....	23
3.4 Procedimento de coleta de dados .....	24
3.5 Seleção de participantes .....	24
3.5.1 Cálculo amostral e critérios de exclusão .....	25
3.6 Procedimentos de análise dos dados .....	25
4 RESULTADOS .....	26
4.1 Perfil demográfico .....	26
4.2 Microagressões de gênero no ambiente de trabalho .....	28
4.3 Estratégias de intervenções às microagressões de gênero no trabalho .....	30
4.4 Impactos das microagressões de gênero na carreira profissional .....	31
4.5 Análise das correlações bivariadas .....	32
5 DISCUSSÃO .....	41
6 CONCLUSÃO .....	44
6.1 Limitações da Pesquisa .....	46
6.2 Contribuições para a teoria e futuras pesquisas .....	47
REFERÊNCIAS .....	49
ANEXOS .....	53

## 1 INTRODUÇÃO

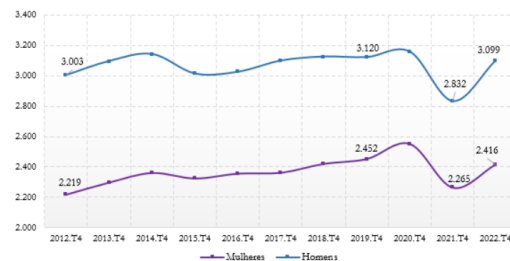
A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma realidade global, embora esse cenário seja mais presente nos países em desenvolvimento. É fato também que, nos últimos 30 anos, nota-se um Brasil em transformação, sendo que mudanças ocorreram na sociedade e no mercado de trabalho, contribuindo para uma maior inserção da mulher, no entanto as desigualdades de gênero ainda persistem (FEIJÓ, 2023), conforme mostram os gráficos 1 e 2.

Gráfico 1: Taxa de Participação por gênero (14 anos ou mais) – 4º tri de 2012 a 2022 - Brasil



Fonte: Feijó (2023). Criação nossa com base nos microdados da PNAD Contínua - IBGE.

Gráfico 2: Evolução do rendimento habitual de todos os trabalhos - 4º trim. de 2012 a 2022 – Brasil



Fonte: Feijó (2023). Criação nossa com base nos microdados da PNAD Contínua.

O universo corporativo representa ambiente hostil, volátil, incerto, complexo e ambíguo (BENNETT; LEMOINE, 2014), o qual, provocado por uma busca permanente pela inovação, é palco de constantes alterações dos valores, práticas e comportamentos, visto que o papel da mulher, anteriormente considerada como uma imagem frágil, com necessidades e limitações, há décadas ganha novos contornos. A mulher luta para garantir a sua participação efetiva na sociedade e deve ser considerada em todos os ambientes, não somente como uma “mulher”, mas como um “ser humano” que busca fazer algo que a complete e que a realize (BIASOLI-ALVES, 2000). Ainda com inúmeras barreiras, ela busca alcançar a sua justa posição de igualdade em relação ao homem, lembrando que se trata de igualdade social, política e econômica, e pressupõe respeito às características e tendências naturais de cada sexo, com oportunidades iguais sem discriminação de espécie alguma (MAGALHÃES, 1980). Atual e relevante, o tema “igualdade de gênero” ganha protagonismo dentro da Agenda 2030 da ONU, sendo um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especificamente o número 5, que visa “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015).

Apesar dos avanços sociais, hoje, existe a discriminação de gênero e as mulheres se esforçam para conquistar mais espaço no mercado de trabalho e aguardam as modificações reais nas estruturas de gestão (FEIJÓ, 2023; AMARAL, 2022). Para Feijó (2023), três aspectos principais favoreceram a mudança: 1) expansão econômica e urbanização que aumentaram a

demanda por trabalhadores; 2) mudanças sociais e culturais, nas estruturas das famílias e divisão das responsabilidades do lar; 3) mudanças dos papéis de gênero na sociedade, com as novas gerações mais interessadas em combater as desigualdades existentes e gerar ambientes mais diversos.

No exercício da liderança, a mulher desafia seus diferentes papéis na sociedade, sendo discriminada pela ruptura dos estereótipos esperados e, como resultado dessa dificuldade, há escassez de mulheres representantes em altas posições gerenciais, comprometendo o avanço feminino e a conquista de maior equidade de gênero no mercado de trabalho (AMARAL, 2022).

Segundo Smith e Griffiths (2022), no ambiente corporativo, pequenas intervenções veladas e desconsiderações sutis podem representar uma ampla gama de interações negativas e ambíguas entre pessoas que, por consequência, podem prejudicar a saúde individual, o bem-estar e o desempenho no trabalho. Em estudo científico, apresentam três construtos correlacionados: microagressões, discriminação cotidiana e incivilidade no local de trabalho, que, consolidados em uma meta-síntese, revelam que se relacionam com interações sutis e de baixa intensidade, mas diferem-se em suas descrições do tipo de violação percebida. Os fatores demográficos mais comuns foram raça ou etnia, sexo, orientação sexual e idade.

Pesquisadores relatam consequências adversas em função de pequenas agressões que resultam em comportamentos como o abuso de álcool, sofrimento emocional, aumento de peso corporal, sono ruim, dependência de nicotina e relatos de estresse, sendo a discriminação cotidiana responsável por consequências na saúde física, com sintomas depressivos e sofrimento psicológico (SMITH; GRIFFITHS, 2022). Para Jones *et al.* (2016), a discriminação sutil pode ser tão prejudicial quanto a discriminação aberta, sendo que essa relação foi estabelecida para os quatro tipos de correlação explorados em sua pesquisa: trabalho individual (sucesso na carreira), organizacional (desengajamento, rotatividade e desempenho), saúde física (pressão arterial, peso corporal) e saúde psicológica (estresse, ansiedade, depressão e autoestima). Embora estudos sobre agressões abertas às mulheres seja um tema comum em literaturas, pesquisas relativamente recentes visam investigar discriminações de gênero mais sutis (GARTNER *et al.*, 2020).

Portanto, o objetivo deste estudo foi investigar o cenário das microagressões de gênero em ambientes de trabalho, explorando as formas mais preponderantes dessas agressões e as estratégias de enfrentamento adotadas pelas vítimas, e buscar a percepção das participantes sobre os efeitos prejudiciais das microagressões ao longo de suas carreiras e como enxergam essa perspectiva para o futuro.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A mulher, o trabalho e o histórico do patriarcado

Historicamente, o alicerce da construção social foi pautado sobre valores patriarcais que atravessaram os tempos e deixaram suas marcas ainda na atualidade, a despeito das conquistas sociais e dos dispositivos legais que postulam a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Apesar da predominância do patriarcado, vale mencionar que há registros de configurações familiares chefiadas por mulheres, matrilineares e matrilocais, centradas na figura e na descendência feminina; no entanto, de forma incipiente (NARVAZ; KOLLER, 2006).

As sociedades primitivas eram coletivistas, tribais, nômades e matrilineares, uma vez que se organizavam predominantemente em torno da figura materna. Inicialmente, os papéis sexuais e sociais de homens e de mulheres não eram definidos de forma rígida e as relações eram bastante igualitárias, dividindo as tarefas de coleta de frutas e raízes, provento dos alimentos para sobrevivência e cuidados das crianças do grupo. Muito tempo depois, com a descoberta da agricultura, da caça e do fogo, as comunidades passaram a se fixar em um território (ENGEL, 2013; MURANO, 1997). Nesse momento, inicia-se um conceito de responsabilidades e divisão das atividades, sendo concedida aos homens, principalmente, a caça, e às mulheres o cultivo da terra e o cuidado das crianças. Posteriormente, identificada a participação do homem na reprodução e estabelecido o conceito de propriedade privada, as relações passaram a ser predominantemente monogâmicas, a fim de garantir herança aos filhos legítimos. O corpo e a sexualidade das mulheres passaram a ser controlados, instituindo-se a família monogâmica, a divisão sexual e social do trabalho entre homens e mulheres. Instaure-se, assim, o patriarcado, uma nova ordem social centrada na descendência patrilinear e no controle dos homens sobre as mulheres (MURANO, 1997).

Dentro do conceito familiar, o patriarcado não designa o poder do pai, mas o poder dos homens, ou do masculino, enquanto “categoria social”, sendo um dos princípios básicos as mulheres estarem hierarquicamente subordinadas aos homens. A supremacia masculina ditada pelos valores do patriarcado atribuiu um maior valor às atividades masculinas em detrimento das atividades femininas (MILLET, 2016; SCOTT, 2012).

A inserção feminina no mercado de trabalho pode ser marcada pela Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX), em que a presença da mulher no mercado de trabalho ganha maior evidência. No entanto em uma posição de inferioridade, sofrendo uma subordinação histórico-cultural e lutando para que a estrutura se modifique para que seja vista pela sociedade como

relevante. A perspectiva liberal sustenta o conceito de que homens e mulheres são iguais entre si e perante a lei com os mesmos direitos, sendo que esse mesmo movimento propõe a meritocracia como caminho de dissolução das diferenças, valorizando a capacidade do indivíduo, seja ele homem ou mulher (MILTERSTEINER *et al.*, 2020).

Para Melo e Thomé (2018), pesquisas sobre a participação igualitária da mulher no trabalho formal demonstram que, se comparada a participação dos dois gêneros de forma remunerada, há predominância masculina, principalmente em cargos de liderança. Porém, segundo Scott (1986), as mulheres bem-sucedidas chegam ao poder imitando atitudes masculinas. Miltersteiner *et al.* (2020) retratam que, em função de raízes históricas, sociais e psicológicas, a discriminação sofrida pelas mulheres em posições estratégicas é uma realidade nas organizações, sendo refletida nos salários inferiores e nos cargos que ocupam.

## **2.2 A mulher, a diversidade e os desafios corporativos**

De acordo com Irigaray (2011), embora as empresas historicamente privilegiaram ambientes administrativos mais funcionais silenciando as questões dos grupos minorizados, a diversidade em termos de gênero nas organizações é atual e necessária, uma vez que se compreende que tais diferenças podem ampliar sua performance e aumentar as oportunidades de mercado.

Dentre os desafios do desenvolvimento de RH, a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) são impulsionadores críticos da mudança organizacional e do futuro das organizações (TORRACO; LUNDGREN, 2020). No entanto, para Smith e Griffiths (2022), a criação de práticas corporativas que abordem adequadamente o tema é um grande desafio, embora haja muito investimento para reduzir práticas discriminatórias no trabalho, trata-se da abordagem de discriminações explícitas e mau comportamento, negligenciando os desrespeitos cotidianos, frequentes e mais sutis. Os teóricos exemplificam com a metáfora de um executivo que menciona o fato de as organizações tenderem a “gerenciar os elefantes enquanto as formigas passam”. Dessa forma, “a igualdade de oportunidades e a diversidade são mais importantes do que nunca nas corporações e a ênfase na igualdade de oportunidades, diversidade e inclusão é justificada não apenas porque traz talentos melhores e mais brilhantes, mas também melhora os resultados dos negócios” (TORRACO; LUNDGREN, 2020; p. 39-65). Assim, segundo Torracco e Lundegren (2020), as organizações se adaptaram potencializando as oportunidades geradas pela tecnologia, globalização, valorização da diversidade e inclusão e pelas novas formas de trabalho.

### 2.3 O conceito de microagressões

Ainda que o cenário de diversidade no mercado de trabalho seja um desafio atual, o tema microagressões foi abordado por Chester Pearce, proeminente psiquiatra afro-americano formado em Harvard, na década de 60, que observou os insultos e ações discriminatórias de afro-americanos por americanos brancos, descrevendo essas atitudes como trocas sutis, muitas vezes automáticas e não verbais (SMITH; GRIFFITHS, 2022; WILLIAMS, 2020). Para Williams (2020), o racismo pode ser definido como crenças, atitudes, políticas e atos que depreciam ou desfavorecem indivíduos ou grupos por causa da suposta afiliação racial ou de grupo étnico. Exemplos de microagressões incluem: apertar sua bolsa ao ver um jovem negro se aproximar na rua, dizer “que vergonha” ao saber que uma mulher é gay, mencionar a alguém de ascendência asiática que fala bem inglês, ou um gerente assumir que um trabalhador mais velho não entende de tecnologia.

De acordo com Sue et al. (2019), microagressões são as ofensas, insultos, depreciações, invalidações e comportamentos ofensivos cotidianos que as pessoas experimentam em interações diárias geralmente bem-intencionados, que podem não estar cientes de que se comportam de maneiras depreciativas em relação a grupos-alvo. Nadal (2010) conceitua que microagressões são definidas como formas de discriminação sutis e cotidianas, manifestadas verbalmente ou não verbalmente, que, embora sejam frequentemente imperceptíveis ou descartadas como insignificantes, causam um impacto negativo significativo nas pessoas que as experienciam, sendo cometidas por indivíduos sem consciência de que seus comportamentos são prejudiciais. Enquanto as macroagressões incluem atos severos de racismo (por exemplo, linchamentos, espancamentos, queimaduras), as microagressões são consideradas pequenas, comuns e às vezes ambíguas, mas são particularmente estressantes para aqueles na extremidade receptora, dada a sua onipresença e negação (SUE *et al.*, 2019).

Para Sue *et al.* (2007), a teoria da microagressão é representada por formas individuais de comportamento discriminatório que podem ser classificadas como microassaltos (agressões raciais explícitas caracterizadas principalmente por um ataque destinado a ferir a vítima com ações discriminatórias propositais), microinsultos (comunicações que transmitem indelicadeza e insensibilidade, desvalorizando a identidade da pessoa por meio de desfeitas sutis, que claramente transmitem uma mensagem insultante oculta) e microinvalidações (comunicações que excluem, negam ou anulam os pensamentos psicológicos, sentimentos ou a realidade experiencial de uma pessoa) evidentes, intencionais e explícitas ou mesmo sutis, não intencionais e implícitas.

Na década de 80, iniciou-se o discurso de microagressões em torno dos direitos das mulheres denominado “sexismo moderno” para essa discriminação sutil. Nos anos 90, novos constructos foram surgindo como ações e comentários injustos perante indivíduos em função de características de determinado grupo. Na prática, trata-se de uma forma sutil de preconceito que caracteriza atitudes raciais as quais endossam direitos igualitários, desconsiderando a discriminação, mas que assim o fazem de maneira sutil. Essa situação pode ser denominada como um preconceito cotidiano, descrito por Anderson e Pearson como um comportamento de baixa intensidade com a intenção ambígua de prejudicar o alvo, violando as normas do local de trabalho que preconiza o respeito mútuo (SMITH; GRIFFITHS, 2022).

Já nos anos 2000, novos pesquisadores começam a atuar sobre o tema e descrevem como trocas breves e cotidianas que enviam mensagens depreciativas para pessoas de cor porque pertencem a um grupo racial minoritário, incorporando termos possíveis para tratar o fenômeno, incluindo “racismo moderno”, “racismo simbólico”, “racismo aversivo”, “discriminação implícita” e “microiniquidades”. Segundo Smith e Griffiths (2022), surgem também pesquisas sobre “incivilidade seletiva” como um constructo para explorar como a grosseria sutil é uma forma de preconceito contra membros de grupos sub-representados, sendo que o constructo continua a ser desenvolvido e tem sido descrito como equivalente à discriminação moderna e sutil nas organizações.

De acordo com Smith e Griffiths (2022), novas pesquisas sobre microagressões são desenvolvidas em busca de uma ciência unificada sobre o assunto. A dificuldade de encontrar um entendimento em comum sobre as propriedades básicas que possam explicar o fenômeno conclui a sutileza do *corpus* da pesquisa, sendo que o tema parece se identificar com disciplinas específicas como psicologia clínica ou a linha behaviorista. No entanto, outras pesquisas identificaram questões preocupantes como o prejuízo no engajamento dos funcionários em função da agressão sutil no local de trabalho, visto que, diante de uma microagressão, sentem insegurança sobre o melhor caminho a seguir, pois é difícil identificar, monitorar e abordar esses comportamentos negativos quando suas conceituações não são claras, o que torna o desenvolvimento de políticas organizacionais um processo complexo (SMITH; GRIFFITHS, 2022).

#### **2.4 O impacto das microagressões e estratégias de intervenção**

Para Williams (2020), o conceito de microagressões está ligado a estereótipos patológicos, estruturas de poder, racismo estrutural e múltiplas formas de preconceito racial,

sendo o termo bem definido e decisivamente ligado ao preconceito individual dos ofensores e aos resultados de saúde mental nos alvos. Sue *et al.* (2007) propuseram um dos primeiros sistemas de classificação para microagressões raciais incluindo nove categorias: (a) suposições de que uma pessoa de cor não é um verdadeiro americano; (b) suposições de menor inteligência; (c) declarações que transmitam daltonismo ou negação da importância da raça; (d) presunções de criminalidade ou periculosidade; (e) negação do racismo individual; (f) promoção do mito da meritocracia; (g) suposições de que a formação cultural e os estilos de comunicação de uma pessoa são patológicos; (h) a experiência de ser tratado como cidadão de segunda classe; e (i) mensagens ambientais de não serem bem-vindas ou desvalorizadas, sendo essas categorias específicas para os tipos de microagressões de raça ou etnia, embora existam outros tipos de microagressões como gênero, religião etc.

Sue *et al.* (2007) reforçam a importância de iniciar um processo que possa interromper, quebrar e desarmar o constante ataque de micro e macroagressões, se as microagressões são sutis e veladas; para Fernandes & Lourenço (2023), entende-se por macroagressão ações intencionais, abertas e flagrantes, presenciadas por testemunhas, explícitas, organizacionais e sociais, que podem se manifestar em interações diárias, redes sociais, veículos de comunicação como e-mails, sites, entre outros. Se no passado o silêncio, a aceitação, a passividade e a inação foram caminhos predominantes, mesmo que sem efeito, para o enfrentamento das microagressões, a passividade apoia e prolifera a perpetuação de comportamentos preconceituosos que ocorrem em todos os níveis: individual, institucional e social.

Lilienfeld (2017), por sua vez, questiona abertamente o impacto das microagressões na saúde mental e se opôs ao uso do termo agressor por Sue *et al.* (2019) para evitar qualquer conotação de intencionalidade ou malevolência e, em vez disso, usa o termo “executor”. Ele também preferiu o termo “receptor” em vez de “vítima”, o que talvez desvie a atenção do dano causado pelo executor (WILLIAMS, 2020). Williams (2020) enfatiza que as microagressões são reais e não simplesmente uma experiência subjetiva. Consequentemente, um infrator dirige uma microagressão a uma pessoa ou grupo de pessoas específico e, nesse sentido, é direcionada, mas pode ou não atingir uma vítima e causar danos (por exemplo, o alvo pode não perceber a microagressão ou um ofensor pode murmurar uma frase indelicada em voz baixa, mas não alto o suficiente para o alvo ouvir). Assim, o teórico prefere aplicar o termo “alvo” para se referir ao receptor, afirmando que o termo vítima é apropriado apenas se o alvo for prejudicado pela microagressão.

A conceituação do tema ainda gera controvérsias, Lilienfeld (2017, p. 138-169) descreveu as microagressões “como desprezos sutis, desprezos e insultos dirigidos a minorias,

bem como a mulheres e outros grupos historicamente estigmatizados, que implicitamente comunicam ou geram hostilidade”. Já Sue *et al.* (2019, p. 128) definem como “trocas breves e cotidianas que enviam mensagens denegridoras a pessoas de cor por pertencerem a um grupo minoritário racial”. As microagressões de raça e etnia são, por definição, causadas por preconceitos e preconceitos raciais socialmente condicionados (WILLIAMS, 2020).

De acordo com Williams (2020), as microagressões persistem porque a causa subjacente dos comportamentos reforça as desigualdades e hierarquias sociais que são desejáveis para determinado grupo em detrimento de outro e esses comportamentos são justificados, tanto moral quanto intelectualmente, por mitos culturais legitimadores amplamente compartilhados. Evidências da psicologia social apoiam a aplicação da teoria da dominação social a muitas formas de discriminação e as microagressões podem ser examinadas e compreendidas nesse contexto, assim os alvos aprendem que, se rejeitarem ações microagressivas, podem sofrer danos sociais na forma de raiva. Por isso, normalmente são forçados a suportar esses insultos sem recurso, o que contribui para a perpetuação do problema. Fernandes e Lourenço (2023) relatam que, na construção de uma identidade, as mulheres tendem a se adaptar à situação, uma vez que sentem a necessidade de moldar seus comportamentos com base em suas percepções de pertencimento a um ou mais grupos. Isto é, a adaptação e mudança ocorrem devido à necessidade de aceitação nesse ambiente.

Nesse contexto, Sue *et al.* (2019) propõem estratégias de microintervenções para lidar com tais situações e apresenta intervenções que possam ser úteis em momentos delicados. Elaboram os benefícios de tornar o “invisível” visível, considerando que nomear um evento e trazer consciência para desmistificar e desconstruir pode ser um primeiro passo para libertação e empoderamento. Nesse sentido, torna-se também uma oportunidade para que os opressores com poder e privilégio reflitam sobre o papel que desempenham na perpetuação das microagressões. O processo de nomeação e intervenção demanda muita atenção e perspicácia, ou mesmo a capacidade de ler entre as linhas e descobrir as comunicações conscientes e as subliminares, pois conseguir interpretar ou decifrar duplos significados nas microagressões é desafiador. Para Sue *et al.* (2019), uma tática possível e considerada útil é interromper o opressor durante a conversa sempre que uma microagressão aconteça, ou mesmo uma declaração dúbia, ou tendenciosa, seja feita, comunicando a discordância ou a incoerência imediatamente.

No entanto, as microintervenções podem causar certo desconforto para o opressor, mas o objetivo não é gerar exposição ou punição, mas sim de educar (SUE *et al.*, 2019). Foi percebido que a educação é um processo lento e de longo prazo, mas as microintervenções

plantam sementes de possíveis mudanças que podem florescer no futuro. Para ilustrar esse processo, Sue *et al.* (2019) criaram um *framework* que classifica, ilustra e retrata o processo de microintervenções.

Apesar do conhecimento substancial acerca das discriminações abertas de gênero, a literatura sobre microagressões de gênero no trabalho ainda é muito escassa, com carência de instrumentos de medida que auxiliem o desenvolvimento de pesquisas e intervenções na área de diversidade nas organizações. Sendo assim, diante da lacuna teórica, foi desenvolvida a “Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho” (EMAGT), uma escala proposta para contribuir com a percepção das microagressões que mulheres experienciam em seus locais de trabalho, visando criar medidas preventivas na área organizacional e do trabalho, no que se refere a estruturação de um ambiente mais receptivo e promissor para mulheres (MELO; ZARIFE, 2022).

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Objetivos**

##### **3.1.1 Objetivo Geral**

O objetivo geral deste trabalho se divide em quatro aspectos: investigar o cenário das microagressões de gênero em ambientes de trabalho por meio de uma pesquisa científica quantitativa, explorando as formas mais prevalentes dessas agressões e as estratégias de enfrentamento adotadas pelas vítimas; ampliar a compreensão sobre como as microagressões de gênero se manifestam nos contextos profissionais e quais mecanismos são empregados pelas pessoas afetadas para mitigar seus impactos; buscar a percepção das participantes sobre os efeitos prejudiciais das microagressões ao longo de suas carreiras e como enxergam essa perspectiva para o futuro. Por fim, contribuir para a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e respeitosos utilizando resultados estatisticamente significativos, contribuindo, assim, para a obtenção de informações confiáveis e baseadas em evidências (CRESWELL e CRESWELL, 2021; BARENDS E ROUSSEAU, 2018).

### **3.1.2 Objetivos Específicos**

- I. Investigar quais são as microagressões de gênero mais frequentemente experimentadas em ambientes de trabalho, abrangendo domínios propostos pela Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho.
- II. Explorar as estratégias de microintervenção adotadas para enfrentar as microagressões de gênero no trabalho;
- III. Analisar como as microagressões de gênero afetam a percepção das vítimas sobre sua evolução de carreira, incluindo o impacto na autoestima profissional e nas oportunidades de avanço;
- IV. Investigar as diferenças entre grupos demográficos específicos em relação às experiências de microagressões de gênero e às estratégias de enfrentamento utilizadas;
- V. Avaliar a eficácia percebida das estratégias de enfrentamento adotadas para mitigar os efeitos das microagressões de gênero no bem-estar psicológico e na satisfação profissional das vítimas.

### **3.2 Delineamento da pesquisa**

Trata-se de um estudo quantitativo com delineamento transversal e correlacional.

### **3.3 Instrumentos**

#### **3.3.1 Perfil demográfico**

Os dados demográficos solicitados foram idade, gênero (somente mulheres foram consideradas), etnia, local de moradia, escolaridade, tempo de trabalho, cargo atual, área de atuação na maior parte de sua carreira e faixa salarial (Apêndice A).

### 3.3.2 Microagressões de gênero no ambiente de trabalho

A Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT) é um teste de autoavaliação composto de 55 itens de autorrelato para representar oito fatores do constructo (Apêndice B). Segundo Melo e Zarife (2022), a discriminação de gênero no local de trabalho é um dos fatores mais persistentes e desafiadores enfrentados pelas mulheres, sendo relevante a busca por mecanismos para compreender suas manifestações, o que orientou a construção da escala brasileira, pautada em uma das mais difundidas taxonomias de microagressões propostas por Sue e Capodilupo (2008), com seis dimensões que tratavam especificamente da temática de gênero: objetificação sexual, cidadã de segunda classe, suposições de inferioridade, negação da realidade do sexismo, suposições de papéis tradicionais de gênero, e uso de linguagem sexista, sendo adicionadas mais duas dimensões propostas posteriormente por Nadal *et al.* (2010): negação do sexismo individual e microagressões ambientais. As questões foram do tipo Likert, em que cada questão varia em razão da frequência (1 = Nunca ocorre, 2 = Raramente ocorre, 3 = Ocasionalmente ocorre, 4 = Frequentemente ocorre, 5 = Muito frequentemente ocorre). Os itens agrupados compõem 8 subescalas conforme descrita na Tabela 1. As pontuações das subescalas foram obtidas pela média dos itens correspondentes, ou seja, a pontuação possível por subescala é de 1 a 5.

**Tabela 1: Subescalas e seus respectivos itens na EMAGT**

<b>Subescala</b>	<b>Itens</b>
Objetificação sexual	1 a 6
Cidadã de segunda classe	7 a 10
Suposição de inferioridade	11 a 23
Negação da realidade do sexismo	24 a 32
Suposições de papéis tradicionais de gênero	33 a 39
Uso de linguagem sexista	40 a 45
Negação do sexismo individual	46 a 51
Microagressões ambientais	52 a 55

Fonte: criação nossa

Melo e Zarife (2022) descrevem o significado dos oito componentes:

1. **Objetificação sexual:** Este termo descreve uma situação em que o corpo da mulher é visto e tratado como um objeto, principalmente em um contexto sexual, sem considerar sua

dignidade ou consentimento. Exemplos incluem: ser alvo de comentários sexualizados sobre sua aparência física; enfrentar toques indesejados ou gestos sugestivos que invadam seu espaço pessoal.

2. Cidadã de segunda classe: Refere-se à prática de tratar mulheres de forma menos favorável do que os homens no ambiente de trabalho, baseando-se unicamente em seu gênero. Exemplos incluem: ser preterida para promoções, apesar de possuir qualificações equivalentes ou superiores às de candidatos masculinos; receber um salário menor por realizar o mesmo trabalho que seus colegas homens.

3. Suposições de inferioridade: Envolve presumir que mulheres são menos capazes que homens, tanto intelectual quanto fisicamente, por razões de gênero. Exemplos incluem: ser interrompida frequentemente por colegas homens durante reuniões, minimizando suas contribuições; ouvir explicações desnecessárias sobre temas nos quais já possui expertise comprovada.

4. Negação da realidade do sexismo: Ocorre quando indivíduos minimizam ou negam a existência de discriminação contra mulheres, argumentando que reclamações sobre sexismo são exageradas ou infundadas. Exemplos incluem: afirmar que as mulheres já alcançaram a igualdade de gênero e não enfrentam mais barreiras no trabalho; desconsiderar relatos de mulheres sobre experiências de sexismo como sendo superdimensionadas.

5. Suposições de papéis tradicionais de gênero: Refere-se à expectativa de que mulheres devem aderir a papéis de gênero tradicionais, limitando suas escolhas pessoais e profissionais. Exemplos incluem: questionar a decisão de uma mulher de priorizar sua carreira em detrimento de responsabilidades familiares; criticar mulheres por adotarem um comportamento assertivo no trabalho, considerado incompatível com seu gênero.

6. Uso de linguagem sexista: Trata-se do emprego de termos e expressões que perpetuam estereótipos de gênero ou diminuem a mulher. Exemplos incluem: referir-se pejorativamente a uma mulher como "histórica" ou "emocional" em situações de conflito; sugerir que o comportamento de uma mulher é influenciado por seu ciclo menstrual.

7. Negação do sexismo individual: Acontece quando homens negam ter preconceitos de gênero, mesmo quando suas ações demonstram o contrário. Exemplos incluem: um gestor que insiste que trata todos igualmente, mas consistentemente favorece homens para promoções; colegas masculinos que afirmam valorizar a igualdade, mas expressam preferência por trabalhar com homens.

8. Microagressões ambientais: Refere-se a práticas e políticas organizacionais que, de forma sistêmica, desvalorizam e discriminam mulheres. Exemplos incluem: uma desproporção

significativa de homens em posições de liderança comparada à presença feminina; diferenças salariais sistêmicas entre homens e mulheres que desempenham funções similares.

### **3.3.3 Estratégias de intervenções às microagressões de gênero no trabalho**

Melo e Zarife (2022) apontam que estudos sobre microagressões de gênero demonstram causar efeitos negativos no bem-estar físico e psicológico das mulheres, além de afetar o desempenho de suas tarefas e suas carreiras, podendo apresentar efeitos cumulativos ao longo do tempo, e reforçam a importância de compreender e investigar questões como frequência, prevalência e efeitos das microagressões de gênero no ambiente de trabalho em busca de embasamento apropriado para o desenvolvimento de políticas e práticas para seu enfrentamento nos locais de trabalho.

Para combater as microagressões raciais, Sue *et al.* (2019), por meio de uma revisão da literatura, extraíram orientações com sugestões, estratégias e intervenções em busca da redução do preconceito e da discriminação no nível individual. Os atributos qualificados por Sue *et al.* (2019) foram aplicados analogamente para microagressões de gênero nesta pesquisa, focados especialmente nas três intervenções internas de uma empresa.

Após aplicação da escala EMAGT, a pesquisa abordou as propostas de intervenções descritas por Sue *et al.* (2019) considerando o recorte das microagressões raciais. Foram testados três dos quatro grandes objetivos estratégicos de microintervenções, com foco nas ações internas concernentes a uma organização corporativa, sendo elas: (a) tornar visível o invisível (5 sugestões de intervenção), (b) desarmar a microagressão (6 sugestões de intervenção) e (c) educar o agressor (5 sugestões de intervenção). Da mesma forma, as questões foram do tipo Likert, em que cada questão foi apresentada em uma tabela com cinco opções nas colunas (Discordo totalmente; Discordo; Nem concordo, nem discordo; Concordo; Concordo totalmente) (Apêndice C).

### **3.3.4 Impactos das microagressões de gênero na carreira profissional**

Para Washington (2022), o impacto causado por declarações e atitudes aparentemente inofensivas é real e pode repercutir na saúde física e mental de uma pessoa, especialmente ao longo de toda uma carreira como o aumento das taxas de depressão, estresse e trauma

prolongados, preocupações físicas como dores de cabeça, tensão arterial elevada e dificuldades com o sono. As microagressões podem impactar negativamente as carreiras, pois estão relacionadas ao aumento do esgotamento e à menor satisfação no trabalho, podendo ser questionada a permanência no emprego.

Com o objetivo de acessar esse cenário, as participantes da pesquisa foram questionadas sobre o impacto das microagressões no futuro de suas carreiras e na construção até o momento. Também em uma escala Likert, responderam às questões: (a) “As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.” e (b) “Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.” com cinco opções de resposta (Discordo totalmente; Discordo; Nem concordo, nem discordo; Concordo; Concordo totalmente) (Apêndice D).

### **3.4 Procedimento de coleta de dados**

A metodologia de acesso adotada neste estudo se baseia na pesquisa virtual realizada por meio de um link em todo o território nacional. Para Ponchio *et al.* (2021), o uso da internet viabiliza pesquisas devido aos seus benefícios como velocidade, acesso aos entrevistados e à grande quantidade de dados que se pode coletar, permitindo a economia de tempo, redução de custos, processos simplificados de tabulação e purificação de dados, flexibilidade e controle de formato. No entanto, também podem apresentar vieses em função da falta de aleatoriedade da amostra.

Os dados foram coletados via internet por meio de um formulário *online* elaborado pela autora utilizando a plataforma do *Google Forms*®, da empresa *Google*®. Antes de preencher o formulário de pesquisa, as respondentes foram esclarecidas sobre os objetivos, com caráter confidencial e anônimo da participação no estudo, garantindo a não identificação das participantes. Após o cumprimento da amostra identificada, o link da pesquisa foi desabilitado.

### **3.5 Seleção de participantes**

Como decisão metodológica estratégica, foram convidadas somente mulheres como participantes, fundamentada na necessidade de investigar as experiências específicas que esse grupo enfrenta. A técnica de amostragem por conveniência permitiu o atingimento da amostra

desejada via internet, sendo aplicado o critério de pesquisa autogerada ou “bola de neve” (“snowball”) em que um grupo de pessoas é convidado a responder a questionários, geralmente através de redes sociais e/ou e-mails, e são convidados para repassar o convite a outras pessoas (HECKATHORN, 2011).

O link foi compartilhado inicialmente pela pesquisadora para a sua rede de relacionamento profissional e pessoal e as participantes foram encorajadas a compartilhar o link da pesquisa com seus próprios contatos e redes, criando uma ampla cadeia de recrutamento que permitiu a coleta de dados de uma amostra diversificada e representativa, que cresceu de maneira abrangente, promovendo a participação ativa das respondentes e a expansão da amostra de forma orgânica.

### **3.5.1 Cálculo amostral e critérios de exclusão**

O cálculo amostral foi obtido por meio do programa GPower, versão 3.1.9.4 (FAUL *et al.*, 2007). O cálculo considerou previamente uma análise de comparação de médias entre grupos pela ANOVA. As seguintes premissas foram adotadas: tamanho de efeito esperado de 0,2; erro tipo I ( $\alpha$ ) de 5%; poder do teste ( $1-\beta$ ) de 80%; e até oito grupos para análise. Foi obtida uma amostra mínima de 368 participantes. Responderam ao questionário online 373 pessoas no período de 15/08/2023 a 20/09/2023. Como critério de exclusão da amostra, não foram considerados os sujeitos que se autodeclararam “homem” ou “outros” no item “gênero”, restando 371 participantes.

### **3.6 Procedimentos de análise dos dados**

Para a análise estatística dos dados da pesquisa foi utilizado o programa *IBM SPSS Statistics*, versão 25. O nível de significância estatística adotado neste estudo foi de 0,05.

As variáveis de caracterização da amostra foram mostradas em frequência (n) e porcentagem em relação ao n total. As escalas utilizadas foram demonstradas por meio de pontuações mínima e máxima, média, desvio-padrão e intervalo de confiança a 95%. A comparação de médias foi realizada pelo teste t. Para as escalas EMAGT e de Estratégias utilizadas na pesquisa, foi verificada a consistência interna por meio do cálculo de coeficiente alfa de Cronbach. Para as mesmas escalas, também foi realizada a análise fatorial exploratória.

A leitura desse coeficiente se deu da seguinte forma: consistência muito boa (superior a 0,9), boa (entre 0,8 e 0,9), razoável (entre 0,7 e 0,8), fraca (entre 0,6 e 0,7) e inaceitável (inferior a 0,6) (PESTANA; GAGEIRO, 2008).

Foi realizada análise de correlação bivariada por meio do cálculo do coeficiente de correlação de Spearman. A interpretação do tamanho do efeito foi realizada conforme proposto por Evans (1996): muito fraca (até 0,19); fraca (de 0,20 a 0,39); moderada (de 0,40 a 0,59); forte (de 0,60 a 0,79) e muito forte (de 0,80 a 0,99).

## 4 RESULTADOS

### 4.1 Perfil demográfico

Na Tabela a seguir temos a descrição dos dados sociodemográficos da pesquisa. De acordo com a amostra fechada com base de 371 participantes, a maioria possui quarenta anos ou mais (67,40%), se autodeclara branca (76,3%), possui pós-graduação, mestrado, doutorado ou acima (75,40%), ganha pelo menos 10 salários-mínimos (55,50%) e reside na região Sudeste (80,90%).

**Tabela 2: Dados sociodemográficos (n=371)**

<b>Variável</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
<b>Idade</b>		
Entre 20 e 29 anos	22	5,9%
Entre 30 e 39 anos	99	26,7%
Entre 40 e 49 anos	153	41,2%
Entre 50 e 59 anos	82	22,1%
60+	15	4,1%
<b>Etnia</b>		
Asiática	22	5,9%
Branca	283	76,3%
Indígena	2	0,5%
Negra	15	4,0%
Parda	49	13,3%

<b>Variável</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
<b>Escolaridade</b>		
Ensino médio	7	1,9%
Ensino técnico	3	0,8%
Ensino superior	81	21,9%
Pós-graduação <i>lato sensu</i>	223	60,1%
Mestrado	35	9,4%
Doutorado ou acima	22	5,9%
<b>Faixa salarial (em salários-mínimos)</b>		
Até 2	12	3,2%
De 2 a 5	60	16,2%
De 5 a 10	93	25,1%
De 10 a 20	99	26,7%
20+	107	28,8%
<b>Macroregião</b>		
Centro-oeste	18	4,9%
Nordeste	27	7,3%
Norte	3	0,8%
Sudeste	300	80,9%
Sul	23	6,2%

Fonte: criação nossa

A Tabela 3 descreve os dados laborais das participantes, sendo que a maior parte possui pelo menos 20 anos de trabalho em empresas (57,10%), possui cargo de gerente ou diretora (44,30%) e atua na área corporativa ou de negócios (70,60%). Destaque para as CEOs/Diretoras Gerais, que representaram 10,80% da amostra.

**Tabela 3: Dados laborais da amostra (n=371)**

<b>Variável</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
<b>Tempo de profissão</b>		
Até 5 anos	8	2,2%
de 6 a 10 anos	20	5,4%
de 11 a 15 anos	53	14,3%
de 16 a 20 anos	78	21,0%
de 21 a 25 anos	65	17,5%
de 26 a 30 anos	70	18,8%
31+	77	20,8%

Variável	Frequência	Proporção
<b>Cargo</b>		
Assistente / analista	4	1,1%
Consultora / profissional liberal / autônoma	81	21,8%
Coordenadora / supervisora	51	13,7%
Diretora	45	12,2%
Gerente	119	32,1%
Presidente   CEO   Diretora ou Gerente geral	40	10,8%
Professora	19	5,1%
Outros	12	3,2%
<b>Área de atuação</b>		
Área da educação	16	4,3%
Área da saúde	17	4,6%
Áreas corporativas	146	39,3%
Áreas de negócios	116	31,3%
Áreas de produção e manufatura	30	8,1%
Presidente   CEO   Diretora ou Gerente geral	40	10,8%
Outros	6	1,6%

Fonte: criação nossa

## 4.2 Microagressões de gênero no ambiente de trabalho

Na base, foi realizado cálculo do coeficiente Alfa de *Cronbach* da EMAGT (Tabela 4). A escala apresentou uma consistência interna muito boa ( $\alpha = 0,982$ ), conforme exposto na tabela a seguir.

**Tabela 4: Análise da consistência interna da EMAGT**

Escala	Casos válidos	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
EMAGT	371	0,982	0,982	55
Estratégias de intervenções	371	0,918	0,921	16

Fonte: criação nossa

A análise fatorial exploratória está descrita na Tabela 5, além dos Anexos 1 a 3, e resultou em um modelo com 6 componentes para a EMAGT e quatro componentes para a

Escala de Estratégias de Intervenções. A escala EMAGT foi proposta pelos autores com 8 componentes conforme descrito na Tabela 1. Na rotação dos fatores da EMAGT (Anexo 4) o agrupamento dos itens coincidiu em parte como proposto pelos autores. Assim, optou-se por manter a estrutura da escala original com 8 componentes proposta pelos autores para efeitos comparativos futuros. No caso da Escala de Estratégias há 3 agrupamentos propostos pelo autor e na rotação de fatores pode-se observar semelhantes componentes.

**Tabela 5: Somas de rotação de carregamentos ao quadrado – Varimax (EMAGT)**

Escola	Componente	Total	% de variância	% acumulativa
EMAGT	1	11,862	21,568	21,568
	2	7,752	14,094	35,662
	3	5,405	9,828	45,490
	4	5,192	9,440	54,930
	5	5,092	9,259	64,189
	6	3,452	6,277	70,465

Fonte: criação nossa

Na Tabela 6 é possível visualizar as pontuações da escala EMAGT, que demonstram que a menor pontuação da subescala se dá para o componente “objetificação sexual” (média 1,87 em uma escala Likert de 5 pontos). Por outro lado, as subescalas com maior relevância foram para os componentes “microagressões ambientais” (média 3,48) e “negação da realidade do sexismo” (média 3,30).

**Tabela 6: Pontuações das subescalas da EMAGT (n=371)**

Variável	Min	Max	M	DP	IC 95%
1. Objetificação sexual	1	5	1,87	0,78	1,79-1,95
2. Cidadã de segunda classe	1	5	2,60	1,03	2,49-2,60
3. Suposição de inferioridade	1	5	2,85	1,09	2,74-2,96
4. Negação da realidade do sexismo	1	5	3,30	1,07	3,19-3,41
5. Suposições de papéis tradicionais de gênero	1	5	2,93	1,09	2,82-3,04
6. Uso de linguagem sexista	1	5	2,44	1,06	2,33-2,55
7. Negação do sexismo individual	1	5	3,14	1,22	3,02-3,27
8. Microagressões ambientais	1	5	3,48	1,09	3,37-3,59

Fonte: criação nossa

Os 8 componentes da EMAGT foram desmembrados em 55 itens e na Tabela 7 estão representadas as três menores pontuações, seguidas pelas três maiores pontuações. Nota-se que, de acordo com a perspectiva das participantes, aspectos relacionados ao “corpo” e correlacionados à “atividade sexual” não foram representativos. Por outro lado, as questões sobre o “machismo” e uma “liderança predominantemente masculina” apresentaram maior relevância.

**Tabela 7: Menores e maiores pontuações dos itens da EMAGT (n=371)**

<b>Item com as menores pontuações   Escala Likert de 5 pontos</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>
1) Ouvir insinuações de que ocupo meu cargo por ter mantido relações sexuais com superiores	1,55	0,92
3) Ouvir insinuações de colegas, superiores ou clientes acerca de meu desempenho sexual por causa do meu corpo	1,63	0,96
2) Ter funções atribuídas no trabalho por hiper sexualizarem meu corpo	1,64	0,98
<b>Item com as maiores pontuações   Escala Likert de 5 pontos</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>
32) Ouvir que hoje em dia tudo para as mulheres é machismo	3,65	1,23
53) Ter mais homens do que mulheres ocupando altos cargos na empresa	4,00	1,25
55) Ter a maior parte da alta liderança da empresa formada por homens	4,03	1,24

Fonte: criação nossa

### **4.3 Estratégias de intervenções às microagressões de gênero no trabalho**

As médias das pontuações de cada um dos três itens das estratégias de enfrentamento estão descritas na Tabela 8. Para a “estratégia de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão”, a intervenção de “solicitar esclarecimentos” foi a maior nota com a média 4,13; para a “estratégias de desmontar a microagressão”, “declarar valores e estabelecer limites” obteve a média de 4,33; e para a “estratégia de educar a pessoa que praticou microagressões”, “promover empatia” apresentou a média de 4,08, sendo todos os itens em uma escala de 5 pontos.

**Tabela 8: Pontuações das subescalas das estratégias de enfrentamento à microagressão (n=371)**

Variável	Min	Max	M	DP	IC 95%
<b>Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3,80</b>	<b>0,76</b>	<b>3,72-3,88</b>
Desconstruir a metacomunicação	1	5	3,69	1,04	3,59-3,80
Tornar a metacomunicação explícita	1	5	3,84	0,94	3,74-3,93
Questionar o estereótipo	1	5	3,86	1,00	3,76-3,96
Ampliar o traço atribuído a um comportamento humano universal	1	5	3,47	1,14	3,35-3,58
<b>Solicitar esclarecimentos</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4,13</b>	<b>0,99</b>	<b>4,03-4,23</b>
<b>Estratégias de desmontar a microagressão</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4,00</b>	<b>0,74</b>	<b>3,93-4,08</b>
Expressar desacordo	1	5	4,25	0,85	4,16-4,33
<b>Declarar valores e estabelecer limites</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4,33</b>	<b>0,83</b>	<b>4,25-4,42</b>
Descrever o que está acontecendo	1	5	4,26	0,82	4,17-4,34
Usar uma exclamação	1	5	3,67	1,05	3,56-3,77
Usar comunicação não verbal	1	5	3,58	1,17	3,46-3,70
Interromper e redirecionar	1	5	3,92	1,05	3,81-4,03
<b>Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3,96</b>	<b>0,85</b>	<b>3,87-4,04</b>
Realçar a convergência de valores	1	5	3,94	1,024	3,84-4,05
Recorrer aos valores e princípios do infrator	1	5	3,70	1,098	3,59-3,81
Diferenciar entre intenção e impacto	1	5	4,07	0,94	3,97-4,16
<b>Promover empatia</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4,08</b>	<b>0,99</b>	<b>3,98-4,18</b>
Realçar como poderão se beneficiar	1	5	4,00	1,02	3,90-4,10

Fonte: criação nossa

#### 4.4 Impactos das microagressões de gênero na carreira profissional

A percepção de interferência das microagressões na carreira profissional foi acessada por duas questões, conforme descrito na Tabela 9. Nota-se que 87,2% da amostra considera que as microagressões de gênero podem interferir no seu desenvolvimento profissional e 74,1% sentem que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional. Por fim, 73,9% das mulheres informaram que as microagressões podem e/ou já interferiram no seu desenvolvimento profissional.

**Tabela 9: Percepção de interferência das microagressões (n=371)**

<b>Item</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>	
<b>As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.</b>			
Discordo totalmente	18	4,9%	
Discordo	11	3,0%	
Nem concordo nem discordo	18	4,9%	
Concordo	144	38,7%	
Concordo totalmente	180	48,5%	
<b>Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.</b>			
Discordo totalmente	26	7,0%	
Discordo	34	9,2%	
Nem concordo nem discordo	36	9,7%	
Concordo	122	32,9%	
Concordo totalmente	153	41,2%	
<b>Itens Correlacionados</b>		<b>Frequência</b>	
<b>Proporção</b>			
Responderam “Concordo” ou “Concordo totalmente” nas duas questões de percepção de interferência das microagressões		274	73,9%

Fonte: criação nossa

#### 4.5 Análise das correlações bivariadas

Foram analisadas as correlações bivariadas entre as variáveis da pesquisa, sumarizadas nos Quadros 1, 2 e 3.

Considerando a Tabela 10, as correlações entre os 8 componentes da EMAGT e as 3 estratégias de intervenção foram “muito fracas” ou “fracas”, de acordo com Evans (1996).

**Tabela 10: Correlações bivariadas significativas (Spearman) entre as subescalas do EMAGT e as estratégias de enfrentamento ( $p < 0,05$ )**

Variável 1	Variável 2	$\rho^*$
Objetificação sexual	Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão	0,20
	Estratégias de desmontar a microagressão	0,19
	Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.	0,15
Cidadã de segunda classe	Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão	0,26
	Estratégias de desmontar a microagressão	0,21
	Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.	0,19
Suposição de inferioridade	Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão	0,28
	Estratégias de desmontar a microagressão	0,25
	Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.	0,21
Negação da realidade do sexismo	Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão	0,28
	Estratégias de desmontar a microagressão	0,26
	Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.	0,23
Suposições de papéis tradicionais de gênero	Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão	0,29
	Estratégias de desmontar a microagressão	0,20
	Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.	0,19
Uso de linguagem sexista	Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão	0,27
	Estratégias de desmontar a microagressão	0,22
	Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.	0,17

Variável 1	Variável 2	$\rho^*$
Negação do sexismo individual	Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão	0,31
	Estratégias de desmontar a microagressão	0,19
	Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.	0,18
Microagressões ambientais	Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão	0,28
	Estratégias de desmontar a microagressão	0,18
	Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.	0,16

Fonte: criação nossa

\* correlações significativas no nível de 0,01 (bicaudal)

Considerando a Tabela 11, as correlações entre os 8 componentes da EMAGT e a percepção sobre o impacto em suas carreiras, percebe-se uma correlação “moderada”, principalmente, na interpretação de que as microagressões já interferiram no desenvolvimento profissional das participantes. Nota-se que as maiores correlações se estabelecem nos componentes “Suposição de inferioridade” ( $\rho = 0,58$ ) e “Negação da realidade do sexismo” ( $\rho = 0,50$ ) da escala EMAGT.

**Tabela 11: Correlações bivariadas significativas (Spearman) entre as subescalas do EMAGT e as percepções de interferência das microagressões ( $p < 0,05$ )**

Variável 1	Variável 2	$\rho$
Objetificação sexual	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,16
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	0,36
Cidadã de segunda classe	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,33
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	<b>0,49</b>
Suposição de inferioridade	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,35
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	<b>0,58</b>

Variável 1	Variável 2	$\rho$
Negação da realidade do sexismo	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,30
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	<b>0,50</b>
Suposições de papéis tradicionais de gênero	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,33
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	<b>0,49</b>
Uso de linguagem sexista	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,26
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	<b>0,43</b>
Negação do sexismo individual	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,32
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	<b>0,48</b>
Microagressões ambientais	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,36
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	<b>0,47</b>

Fonte: criação nossa

\* correlações significativas no nível de 0,01 (bicaudal)

Na Tabela 12, as correlações entre as três estratégias de intervenção e a percepção sobre o impacto em suas carreiras, os resultados são “fracos” de acordo com a escala de Evans (1996).

**Tabela 12: Correlações bivariadas significativas (Spearman) entre as estratégias de enfrentamento e as percepções de interferência das microagressões ( $p < 0,05$ )**

Variável 1	Variável 2	$\rho$
Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,29
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	0,29
Estratégias de desmontar a microagressão	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,24
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	0,24

Variável 1	Variável 2	$\rho$
Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões.	As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.	0,26
	Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.	0,24

Fonte: criação nossa

\* correlações significativas no nível de 0,01 (bicaudal)

Visando uma análise mais profunda das diferenças do perfil demográfico e potenciais interseccionalidades, foi realizada a comparação entre as pontuações das subescalas da EMAGT, estratégias de enfrentamento e percepções de interferência das microagressões em suas carreiras em relação a (i) etnia (comparação de negras/pardas e demais etnias), (ii) idade (comparação de participantes até 35 anos e demais), (iii) cargo (comparação de gerente e CEO com os demais; comparação de gerente e CEO com os demais) e (iv) função (comparação de áreas corporativas e de negócios com as demais). Nota-se na Tabela 13 de forma sintética somente as diferenças estatisticamente significativas.

Analisada a segmentação de raça, ainda que apenas 17% da amostra tenha declarado ser negra ou parda (64 mulheres), na EMAGT para a subescala “objetificação sexual”, a média das mulheres negras e pardas foi 13% maior do que as demais etnias; no item “suposições de papéis tradicionais de gênero”, 10% maior; e nas estratégias de intervenções “desmontar as microagressões”, a média foi 6% superior.

Observando o etarismo, “estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões” demonstrou ser mais relevante para o grupo com mais de 35 anos (80%, 298 pessoas), com uma média 6% superior. Do contrário, as mulheres mais jovens (até 35 anos, 20%, 73 pessoas) apresentam uma média 8% superior quando questionadas se “as microagressões de gênero podem interferir no seu desenvolvimento profissional”.

Já a segmentação por nível hierárquico, nota-se que na EMAGT para a subescala “objetificação sexual”, “suposições de inferioridade” e “negação da realidade do sexismo”, a média da alta liderança (diretoras e CEOs) foi 13%, 10% e 10% maiores do que demais cargos, respectivamente. Quando extraída a realidade exclusiva das CEOs (11%, 40 pessoas), é possível observar que o “uso de linguagem sexista” (EMAGT) apresenta uma média 31% mais alta para as demais funções.

Para as “microagressões ambientais” (EMAGT), dentro do recorte função, nas áreas corporativas ou de negócios (71%, 262 pessoas) a média é 10% superior do que nas outras áreas.

**Tabela 13: Diferenças estatisticamente significativas entre as escalas e grupos de variáveis de caracterização da amostra**

<b>Escala</b>	<b>Grupos Raça</b>	<b>M</b>	<b>p*</b>	<b>TE</b>
EMAGT Objetificação sexual	Negras e pardas (n=64)	2,07	0,024	0,12
	Asiática, branca e indígena (n=307)	1,83		
EMAGT Suposições de papéis tradicionais de gênero	Negras e pardas (n=64)	3,18	0,047	0,10
	Asiática, branca e indígena (n=307)	2,88		
Estratégias de desmontar a microagressão	Negras e pardas (n=64)	4,18	0,032	0,11
	Asiática, branca e indígena (n=307)	3,96		
Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões	Idade até 35 anos (n=73)	3,78	0,047	0,10
	36+ (n=298)	4,00		
As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional	Idade até 35 anos (n=73)	4,51	0,010	0,13
	36+ (n=298)	4,16		
<b>Escala</b>	<b>Grupos Cargo</b>	<b>M</b>	<b>p*</b>	<b>TE</b>
EMAGT Objetificação sexual	Diretora ou CEO (n=85)	2,05	0,019	0,12
	Demais cargos (n=286)	1,82		
EMAGT Suposição de inferioridade	Diretora ou CEO (n=85)	3,08	0,030	0,11
	Demais cargos (n=286)	2,79		
EMAGT Negação da realidade do sexismo	Diretora ou CEO (n=85)	3,54	0,008	0,20
	Demais cargos (n=286)	3,23		
<b>Escala</b>	<b>Grupos CEO</b>	<b>M</b>	<b>p*</b>	<b>TE</b>
EMAGT Uso de linguagem sexista	CEO (n=40)	1,83	0,044	0,10
	Demais cargos (n=331)	2,40		
<b>Escala</b>	<b>Grupos Áreas</b>	<b>M</b>	<b>p*</b>	<b>TE</b>
EMAGT Microagressões ambientais	Áreas corporativas ou de negócios (n=262)	3,57	0,016	0,14
	Outras áreas (n=109)	3,26		

Fonte: criação nossa

Nota. M: Média; TE: tamanho do efeito r; EMAGT: Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho; CEO: Chief Executive Officer.

\* teste t

Considerando que dos 8 componentes da EMAGT as “Microagressões ambientais” apresentou a maior média (3,48 – Escala Likert de 5 pontos), por fim, comparou-se as pontuações médias da “Microagressões ambientais” com as estratégias de intervenções, classificando em dois grupos: (1) “grupo que utiliza estratégias de intervenção”, aquelas que responderam “concordo totalmente” e “concordo” e (2) “grupo que não utiliza estratégias de intervenção”, aquelas que responderam “discordo totalmente”, “discordo” e “nem discordo nem concordo”. Na Tabela 10, temos a comparação das pontuações da microagressão ambiental (Escala EMAGT) entre os grupos que utilizam ou não as estratégias de enfrentamento à microagressão. Os grupos foram definidos em relação às respostas de cada item das estratégias de enfrentamento: aqueles que responderam “concordo” ou “concordo plenamente” foram considerados para o grupo que utiliza a estratégia em questão. As demais respostas (“discordo totalmente”, “discordo” e “nem concordo nem discordo”) foram consideradas para o grupo que não utiliza a estratégia. Nota-se que nas estratégias cuja diferença da pontuação entre grupos se mostrou estatisticamente significativa ( $p < 0,05$ ), a microagressão ambiental mostrou-se sempre mais acentuada (maior pontuação) no grupo que utiliza determinada estratégia. Isso pode indicar que essas estratégias são as mais utilizadas por funcionárias que vivenciam a microagressão ambiental.

**Tabela 14: Diferença da média de “microagressão ambiental” (EMAGT) entre grupos que utilizam e não utilizam as estratégias (n=371)**

Estratégia	Grupo que usa estratégia		Grupo que não usa estratégia		t	gl	p*	TE
	n	M	n	M				
<b>Estratégia de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão</b>								
Desconstruir a metacomunicação	232	3,65	139	3,19	3,842	244,085	<0,001	0,24
Tornar a metacomunicação explícita	259	3,63	112	3,13	3,814	177,203	<0,001	0,28
Questionar o estereótipo	272	3,64	99	3,04	4,594	158,497	<0,001	0,34
Ampliar o traço atribuído a um comportamento humano universal	297	3,55	74	3,17	2,532	102,505	0,013	0,24
Solicitar esclarecimentos	300	3,53	71	3,24	1,878	95,758	0,063	-

Estratégia	Grupo que usa estratégia		Grupo que não usa estratégia		t	gl	p*	TE
	n	M	n	M				
<b>Estratégia de desmontar a microagressão</b>								
Expressar desacordo	320	3,52	51	3,24	1,694	369	0,091	-
Declarar valores e estabelecer limites	328	3,53	43	3,09	2,161	49,924	<b>0,036</b>	0,29
Descrever o que está acontecendo	327	3,53	44	3,06	2,747	369	<b>0,006</b>	0,14
Usar uma exclamação	215	3,56	156	3,37	1,597	309,245	0,111	-
Usar comunicação não verbal	218	3,61	153	3,29	2,715	300,759	<b>0,007</b>	0,15
Interromper e redirecionar	272	3,58	99	3,20	2,773	149,584	<b>0,006</b>	0,22
<b>Estratégia de educar a pessoa que praticar microagressões</b>								
Realçar a convergência de valores	277	3,53	94	3,32	1,667	369	0,096	-
Recorrer aos valores e princípios do infrator	230	3,56	141	3,35	1,817	369	0,070	-
Diferenciar entre intenção e impacto	297	3,57	74	3,13	2,830	100,168	<b>0,006</b>	0,27
Promover empatia	288	3,51	83	3,36	1,076	120,847	0,284	-
Realçar como poderão se beneficiar	274	3,54	97	3,30	1,741	148,931	0,084	-

Fonte: criação nossa

Nota. gl: graus de liberdade; M: Média; TE: Tamanho do efeito r.

\* teste t

**Figura 1 – Síntese dos resultados da pesquisa**

**“Silêncios que falam”: a realidade sutil das microagressões de gênero no trabalho e o impacto nas carreiras**



## 5 DISCUSSÃO

Para Miltersteiner *et al.* (2020), é inegável a persistência da discriminação de mulheres em posições estratégicas no mercado de trabalho, especialmente no contexto brasileiro, sendo uma das manifestações o fato de possuírem níveis mais elevados de qualificação em comparação com os homens. Isso não se reflete em remunerações e cargos correspondentes, e tais desigualdades profundamente enraizadas na história são influenciadas por fatores sociais e psicológicos. Nota-se a realidade de tal cenário, uma vez que, dentre a amostra pesquisada, as “microagressões ambiental”, que se materializa na prática por salários menores, mais homens ocupando altos cargos de liderança e a anuência a piadas ofensivas às mulheres, apresentaram a maior média 3,48 (Tabela 6).

Fattoracci e King (2023) destacam as microagressões como preconceitos complexos que prejudicam seus alvos e reforçam os sistemas de desigualdade estabelecidos. Como consequência, os grupos minoritários por vezes são obrigados a manter relações profissionais com colegas ou líderes que nutrem preconceitos por meio de microinvalidações, microassaltos e microinsultos. A obrigação de lidar com esse cenário também pode ser percebida na segunda maior média da EMAGT, que ilustra a existência da “negação da realidade do sexismo” com resultado 3,30 (Tabela 6).

A presença garantida e as potenciais consequências perniciosas das microagressões se tornam preocupantes a partir da percepção de 73,9% da amostra da pesquisa (274 participantes), as quais concordaram que as microagressões já interferiram ou podem interferir no seu desenvolvimento profissional. Além disso, a pesquisa demonstra que essa interferência em suas carreiras apresenta as maiores correlações para os componentes “Suposição de inferioridade” e “Negação da realidade do sexismo”, que na prática, reiterando, envolve presumir que mulheres são menos capazes que homens, tanto intelectual quanto fisicamente, por razões de gênero e o fato de conviver com indivíduos que minimizam ou negam a existência de discriminação contra mulheres, argumentando que reclamações sobre sexismo são exageradas ou infundadas, isto é, experienciar momentos em que as mulheres são questionadas sobre a sua própria capacidade e julgadas por homens que, conscientes ou inconscientes, desconsideram o seu potencial profissional (Quadro 2).

Diante de determinados casos de microagressões, é possível relacioná-los com assédio moral no trabalho que, de acordo com Hirigoyen (2002), pode ser conceituado como uma conduta abusiva manifestada por meio de comportamentos, gestos, palavras, atos, que possam trazer algum prejuízo ao trabalhador, afetando sua personalidade, dignidade e integridade física

ou psíquica, colocando em perigo a posição do empregado, incluindo a sua empregabilidade, ou mesmo degradando de alguma forma a convivência local. Por isso, é preciso ter muito respeito e cuidado antes de proferir qualquer comentário que possa ferir o código de ética e boa conduta no ambiente de trabalho, pois é verdade que as pessoas mudaram e, atualmente encontram-se mais sensíveis (WILLIAMS, 2021).

O assédio moral, conceitualmente mais conhecido, abrange constrangimento, supervisão excessiva, críticas infundadas, empobrecimento de tarefas, sonegação de informações e perseguição no trabalho (FERREIRA, 2004) e as situações comuns em relações assimétricas, com predomínio de condutas negativas que desestabilizam os profissionais no ambiente de trabalho, forçando-os, muitas vezes, a desistirem do emprego (BARRETO, 2000). Da mesma forma, contextos de microagressões femininas também podem ser qualificados como *gaslighting* misógino manipulativo, que implicam em atitudes que contém a intenção de minar as mulheres negando seu testemunho por meio de “dúvidas” que desafiam a sua credibilidade (STARK, 2019). Outras manifestações podem ser baseadas em barreiras comumente descritas na literatura internacional e nacional sobre o tema liderança feminina nos termos “teto de vidro” (“*glass ceiling*”), “labirintos de liderança” (“*labyrinthine paths to leadership*”), “abelha rainha” (“*queen bee*”), entre outros fenômenos (MILTERSTEINER *et al.*, 2020).

Diante desse desafio, Sue *et al.* (2019) criam estratégias visando interromper e combater as microagressões veladas nas quais, quando avaliadas no grupo pesquisado, nota-se que existe relevância semelhante entre os 3 caminhos propostos, sendo a maior média 4,00 para as “Estratégias de desmontar a microagressão” – com o subitem mais importante “Declarar valores e estabelecer limites” (média 4,33), seguida da média 3,96 para as “Estratégias de educar a pessoa que praticou microagressões” – com média mais alta, 4,08, para o subitem “Promover empatia” e média 3,80 para as “Estratégias de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão” – com média 4,13 para o subitem “Solicitar esclarecimentos” (Tabela 6). O autor das estratégias ressalta que, embora a proposta de microintervenções imediatas possam ser inovadoras e possam causar certo desconforto, inicialmente, o objetivo não é gerar exposição ou punição, mas iniciar uma jornada educativa. Já foi percebido que a mudança de cultura é um processo lento e de longo prazo, porém novas atitudes plantam sementes de possíveis evoluções que podem florescer no futuro (SUE, 2015). Portanto, é preciso zelar pelo comportamento e a saúde mental dos seres humanos que permanecem na gestão e nas operações das empresas.

Sue *et al.* (2019) reforçam que seria um equívoco recomendar estratégias de intervenção desprovidas de contexto e considerações ambientais específicas para as discriminações de raça e sugere aspectos que devem ser considerados: escolha suas batalhas; considere onde e quando você escolhe abordar o ofensor; ajuste sua resposta de acordo com a situação; esteja ciente dos fatores e dinâmicas de relacionamento com os perpetradores; e sempre considere as consequências das microintervenções, especialmente quando existe um forte diferencial de poder entre agressor e alvo.

Temas que envolvem mulheres, minorias étnicas, diferentes classes sociais, religiões, culturas, linguagens e gerações estão presentes nas organizações que incorporam como desafio a inclusão de grupos minorizados e tratam as questões acentuadas pela interseccionalidade envolvida na desigualdade. Ainda que busquem maior democracia e humanidade, questões práticas interferem na conciliação dessas diferenças, dada a complexidade potencializada pela competição global, bem como a influência das culturas locais e regionais nesse processo (TONELLI, 2022). Dentro do contexto de interseccionalidade, observando a correlação bivariada com alguma relevância estatística dos construtos estudados e a raça, foi possível notar na amostra pesquisada que, embora a amostra de mulheres declaradas negras ou pardas represente 17% da base, suas médias foram superiores às demais etnias para os itens “objetificação sexual” e “suposições de papéis tradicionais de gênero” da EMAGT e nas estratégias de intervenções “desmontar as microagressões” (Tabela 6).

Considerando que na EMAGT o componente “microagressões ambiental” foi destaque com a maior média, quando isoladas as participantes que mencionaram o componente como relevante e correlacionando com as estratégias de intervenção, nota-se que “dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão” e “desmontar a microagressão” apresentaram maior significância, com 4 caminhos de ação com o TE (Tamanho do Efeito) representativos entre aquelas que concordam totalmente, ou concordam com determinada estratégia (Tabela 10). Tratam-se de táticas de microintervenção que podem ser adotadas e discutidos os seus potenciais resultados, uma vez que desenvolver microintervenções é mais do que uma ciência, mas também uma arte, pela sua complexidade intrínseca, de modo que o uso de táticas pode ser implementado de inúmeras formas e é mais influenciado tanto pela criatividade individual como também pelas experiências de vida (SUE, 2015).

Fattoracci e King (2023) sugerem como primeiro passo eliminar preconceitos interpessoais sutis no trabalho, proporcionando e capacitando o entendimento do que consistem as microagressões e que, independentemente da intenção, são comportamentos inaceitáveis e pouco profissionais. As organizações devem exigir o cumprimento de políticas e formações

relacionadas com a microagressão, trabalhando para mitigar a resistência aos programas sobre o tema e desafiando sistemas estruturados de poder. Criar um treinamento eficaz em microagressão poderia ajudar os profissionais de grupos dominantes a compreenderem e aprenderem respostas e intervenções apropriadas e adaptativas que visam combater a discriminação sutil.

Segundo Santiago *et al.* (2022), para construir o futuro do trabalho é preciso aprofundar e evitar abordagens simplistas, adotando uma perspectiva integrada de transformação organizacional. Da mesma forma que o trabalho digital não pode ser implantado da noite para o dia, projetos que envolvem cultura, mudanças de hábito, atitudes e comportamentos também não.

Dado o crescimento da relevância e protagonismo dos temas diversidade e inclusão, é preciso dar uma atenção especial à diversidade de gênero como um grupo minorizado, para que essa evolução aconteça de forma harmoniosa e equilibrada. É importante que seja desenvolvida uma jornada de letramento para que comportamentos abusivos abram espaço para a construção de um ambiente saudável e respeitoso, garantindo o bem-estar das pessoas e a sustentabilidade dos negócios. Consequentemente, entende-se que o resultado será natural, proporcionando assim espaços que ampliam o melhor de cada um de forma colaborativa. Lembrando que “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres” é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, pautado como um dos temas ambiciosos e interconectados que abordam os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo, a fim de que seja possível atingir a Agenda 2030 (ONU, 2015).

## **6 CONCLUSÃO**

Diante de todo cenário exposto, é fundamental fomentar uma perspectiva da ciência organizacional para provocar diálogos importantes, uma vez que o local de trabalho é um microcosmo da sociedade em que as pessoas adultas passam a maior parte de suas horas ativas de um dia. Portanto, faz-se necessário estudar as microagressões nesse contexto e dar visibilidade para as suas manifestações e consequências, além de buscar métodos para lidar com essa adversidade no local de trabalho (FATTORACCI; KING, 2023).

Padrões historicamente construídos atribuem à mulher um papel coadjuvante na sociedade, no entanto, ao mesmo tempo, imputam uma série de responsabilidades relacionadas

aos cuidados domésticos e familiares. Ademais, é comprovado que a mulher sofre uma maior dificuldade e enfrenta diferentes obstáculos para se estabelecer no mercado de trabalho.

Assim, a fim de manter a marca patriarcal como padrão normal, inflige-se às mulheres preconceito e discriminação concretizados em salários baixos e oportunidades limitadas de ascensão aos cargos de liderança. Em desrespeito aos direitos constitucionais da mulher, sobretudo o de igualdade previsto no art. 5º, inciso II da C.R. (Constituição da República) emergem as microagressões que têm como objetivo criar uma vulnerabilidade para impactar a mulher e prejudicar a performance de sua carreira.

Insultos sutis prejudicam a pessoa que sofre a ação, visto que violam as regras do tratamento esperado ou das normas sociais. A microagressão é uma experiência de depreciação, a discriminação cotidiana é uma experiência de tratamento injusto ou desrespeitoso devido à identidade do alvo. Ambas as situações são sutis e decorrentes de estereótipos, conscientes ou inconscientes, das identidades dos membros marginalizados do grupo. As pessoas no trabalho esperam ser respeitadas, protegidas e receber um tratamento justo. Todos os tipos de violação são considerados como potencialmente prejudiciais para a organização (SMITH; GRIFFITHS, 2022).

A fim de interromper tal prática, faz-se necessário que as organizações tenham plena ciência do que representa e os danos por ela trazidos. Por meio da percepção dos profissionais entrevistados sobre o fenômeno das microagressões no trabalho, é possível analisar todo conjunto de ações e lesões causadas pelas microagressões, construindo-se uma estratégia de prevenção e solução de tais atitudes, através de diálogos abertos e diretos, somados a alterações nas políticas e regras internas das organizações.

Bourdieu (1999) trata a questão da dominação masculina de forma impositiva, legítima e dissimulada. Para o sociólogo é justamente a manutenção desse poder que mascara as relações e influencia o nosso pensamento e a nossa perspectiva de mundo. Traça sua teoria de forma esterilizada, sem possibilidades de mudanças, em função do inconsciente e das formas de organização do pensamento e da linguagem. Ainda nesse sentido, para Scott (1995), o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder.

De qualquer forma, é importante considerar que a análise e adoção pelas organizações de mecanismos que impeçam a ocorrência de microagressões proporcionará às mulheres a evolução e progressão na carreira em posições legítimas e necessárias à formação de uma sociedade realmente livre e justa, incorporando suas condições genéticas e emocionais como perspectivas que contribuem positivamente para os resultados das empresas.

As relações de trabalho evoluem e se adaptam constantemente às mudanças sociais, culturais e tecnológicas, e novas formas de gestão estão emergindo para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, diversificado e igualitário. No entanto, apesar desses avanços, as microagressões femininas continuam sendo uma realidade persistente e prejudicial, afetando significativamente as mulheres que as vivenciam, com consequências e impactos significativos resultando em estresse, baixa autoestima, ansiedade, esgotamento e, em casos extremos, *burnout* e até abandono da carreira. Além disso, essas agressões prejudicam o clima organizacional, a produtividade e a retenção de talentos, representando um prejuízo sistêmico para todos os envolvidos.

Destaca-se ainda a complexidade das experiências de mulheres em cenários profissionais, ressaltando a intersecção entre gênero, raça e idade, quando as microagressões no ambiente de trabalho são sutis, mas suas implicações são profundas. Mulheres, particularmente aquelas que são mais velhas (CEPELLOS, 2021) ou pertencem a grupos raciais minoritários (TONELLI, 2022), enfrentam camadas adicionais de estereótipos e preconceitos que afetam sua progressão profissional e sua vivência diária no trabalho. Para Cepellos (2021) e Tonelli (2022), é importante identificar e reconhecer as necessidades dessas mulheres para que as organizações possam compartilhar as responsabilidades e criar programas, políticas e práticas para apoiá-las, gerando consequências positivas para todo o ecossistema. Dessa forma, é essencial encarar as microagressões no trabalho como uma questão crucial para o bem-estar das pessoas e para a sustentabilidade dos negócios.

## 6.1 Limitações da Pesquisa

Um aspecto relevante sobre a método de coleta de dados “bola de neve” é o fato da possibilidade de gerar forte viés nos resultados em função da ausência de aleatorização na escolha dos participantes iniciais e a inexistência de aleatorização quando os participantes convidam outros inquiridos das suas redes (PONCHIO *et al.*, 2021).

Para uma compreensão mais aprofundada sobre o entendimento das participantes acerca de cada item da subescala EMAGT ou mesmo as estratégias de intervenção, um caminho importante seria a validação por meio de entrevistas em profundidade em uma pesquisa qualitativa.

## 6.2 Contribuições para a teoria e futuras pesquisas

O poema de Carlos Drummond de Andrade retrata a sensação de que está perdido e sem saber que caminho tomar (MEXIAS-SIMON, 2010). Será essa a realidade sobre os novos comportamentos exigidos para garantir a sustentabilidade no futuro do trabalho? Se no passado o silêncio, a aceitação, a passividade e a inação foram caminhos predominantes, mesmo que sem efeito, para o enfrentamento das microagressões, a passividade apoia e prolifera a perpetuação de comportamentos preconceituosos que ocorrem em todos os níveis individual, institucional e social.

A McKinsey (2023) em relatório debateu o futuro do trabalho, indicando que o mundo muda o tempo todo e essa verdade se aplica em todas as instâncias, incluindo a perspectiva corporativa, e destaca o trabalho remoto e as reuniões virtuais como tendências que chegaram para ficar. Novas tendências e novos formatos do mundo corporativo trazem complexidade e novas oportunidades e novas formas de microagressões, potencializando a necessidade de se falar sobre o tema.

Apesar de haver um crescente corpo de pesquisa sobre microagressões, existe uma escassez significativa de estudos específicos que investiguem as microagressões femininas no ambiente profissional. É importante preencher essa lacuna de conhecimento para fornecer uma visão mais abrangente e atualizada sobre o tema, permitindo que medidas concretas possam combater as microagressões femininas e promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e respeitoso. Esta pesquisa teve como objetivo explorar as microagressões femininas nesse contexto, buscando compreender suas manifestações, consequências e para, no futuro, ser possível estruturar estratégias de prevenção e intervenção.

Diante do crescente reconhecimento das microagressões no ambiente de trabalho por empresas globais, que já iniciaram treinamentos para a disseminação do conceito e promoção de práticas mais inclusivas, surge um terreno fértil para pesquisas adicionais. É importante investigar a eficácia dessas iniciativas: até que ponto elas contribuem para a redução das microagressões e fomentam uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva? Além disso, é fundamental explorar as diferenças no impacto desses treinamentos em contextos culturais diversos, avaliando as metodologias mais eficazes em cada cenário. Outra área promissora de pesquisa envolve o desenvolvimento de métricas precisas para quantificar o impacto das microagressões no desempenho organizacional e na retenção de talentos. Por fim, estudos longitudinais poderiam oferecer insights valiosos sobre as mudanças a longo prazo nas

atitudes e comportamentos, fornecendo um mapa mais claro do caminho em direção a ambientes de trabalho livres de discriminação e mais acolhedores para todos.

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, Gabriella dosReis; MANSUR, Juliana; AVELINO, Kelly Weires Rodrigues Soares; LIMA, Maria Eduarda Oliveira. Ser mulher e CEO: a expressão do feminino na gestão e trajetória da liderança. *In: XLVI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2022*, versão online, 2022.
- BARENDS, Eric; ROUSSEAU, Denise M. *Evidence-based Management*. London/New York: Kogan Page Limited, 2018.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. Dissertação (Mestrado em Curso de Pós Graduação) – Pontifícia Universidade Católica (PUC), São Paulo, 2000.
- BENNETT, N.; LEMOINE, G. J. What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business horizons*, v. 57, n. 3, p. 311-317, 2014.
- BIASOLI-ALVES, Zélia Maria Mendes. Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 16, p. 233-239, 2000.
- BOURDIEU, Pierre. *A miséria do mundo*. Tradução de Mateus S. Soares. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- CAPODILUPO, Christina M.; NADAL, K. L.; CORMAN, L.; HAMIT, S.; LYONS, O. B.; WEINBERG, A.. *The manifestation of gender microaggressions*. *In: SUE, D. W. (Ed.). Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics and impact*. Hoboken: John Wiley & Sons, p. 193-216, 2010.
- CEPELLOS, Vanessa Martines. *Feminização do envelhecimento: um fenômeno multifacetado muito além dos números*. *Revista de Administração de Empresas*, v. 61, n. 2, p. e20190861, 2021.
- CRESWELL, John, W.; CRESWELL, J., David. *Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto*. 5. ed. Porto Alegre: Grupo A, 2021. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581334192/>>. Acesso em: 31 mai. 2022.
- EVANS, James D. *Straightforward statistics for the behavioral sciences*. Belmonte: Brooks/Cole Publishing Company, 1996.
- FATTORACCI, Elisa SM; KING, Danielle D. The need for understanding and addressing microaggressions in the workplace. *Perspectives on Psychological Science*, v. 18, n. 4, p. 738-742, 2023.
- FAUL, Franz; ERDFELDER, Edgar; LANG, Albert Georg; BUCHNER, Axel. G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, v. 39, n. 2, p. 175–191, 2007.

FEIJÓ, J. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. *Portal FGV*. 2023. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>>. Acesso em: 25 abr 2023.

FERNANDES, Camilla; LOURENÇO, Mariane Lemos. A Woman's Place is... in Politics: Reflections about Micro and Macroaggressions of Identities. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 27, p. e220252, 2023.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russell, 2004.

GARTNER, Rachel E.; STERZING, Paul R.; VICTOR, Bryan G. A scoping review of measures assessing gender microaggressions against women. *Psychology of Women Quarterly*, v. 44, n. 3, p. 283-306, 2020.

HECKATHORN, D. D. . Snowball versus respondent-driven sampling. *Sociological Methodology*, v. 41, n. 1, p. 355–366, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Bertrand Brasil, 2002.

IRIGARAY, H. A. R. Orientação Sexual e Trabalho. *GV Executivo*, v. 10, n. 2, p. 44-47, 2011.

JONES, K. P., Arena, D. F.; NITTROUER, C. L.; ALONSO, N. M.; LINDSEY, A. P.. Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, v. 10, n. 1, p. 51–76, 2016.

LILIENFELD, Scott O. Microaggressions: Strong claims, inadequate evidence. *Perspectives on psychological science*, v. 12, n. 1, p. 138-169, 2017.

MAGALHÃES, T.A.L. O papel da mulher na sociedade. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, v. 75, p. 123-134, 1980.

MCKINSEY. *The Future of Work Article*. 2023.

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora. *Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2018.

MELO, Renata Araújo; ZARIFE, Pricila Sousa de. Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho: construção e evidências de validade de conteúdo. *Revista de Administração Unimep*, v. 19, n. 10, p. 1-19, 2022.

MEXIAS-SIMON, Maria Lucia. E agora, José? As poesias de Drummond: 1918-1930. *Soletras*, n. 19, p. 134-140, 2010.

MILTERSTEINER, Renata Kessler; OLIVEIRA, Fátima Bayma de; HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; SANT'ANNA, Anderson de Souza; MOURA, Luiz Carlos. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. *Cadernos EBAPE*, v. 18, p. 406-423, 2020.

NADAL, Kevin L.; RIVERA, David P.; CORPUS, Melissa JH. Sexual orientation and transgender microaggressions: Implications for mental health and counseling. *In: Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc., p. 217–240, 2010.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. *Psicologia & Sociedade*, v. 18, p. 49-55, 2006.

ONU Como as Nações Unidas apoiam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil, 2015. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 29 abr 2023.

PESTANA, Maria Helena; GAGEIRO, João Nunes. *Análise de Dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo, 2008.

PONCHIO, Mateus Canniatti; BARTH, Nelson Lerner; ZAMBALDI, Felipe. Using the internet for data collection in business research. *RAUSP Management Journal*, v. 56, p. 254-258, 2021.

SANTIAGO, Cláudia; WOOD JR, Thomaz; BRAGA, Beatriz Maria. Como implantar o local de trabalho digital. *GV-Executivo*, v. 21, n. 1, 2022.

SCOTT, Joan W. The New Feminist Criticism: Essays on Women, Literature and Theory. *In: History workshop*. Oxford University Press, p. 189-192, 1986.

SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. 2012.

SCOTT, Joan Wallach; LOURO, Guacira Lopes; SILVA, Tomaz Tadeu da. Gênero: uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. *Educação & realidade*. Porto Alegre. v. 20, n. 2, jul./dez.p. 71-99, 1995.

SMITH, I. A.; GRIFFITHS, A. *Microaggressions, Everyday Discrimination, Workplace Incivilities, and Other Subtle Sights at Work: A Meta-Synthesis*. Human Resource Development Review, v. 21, n. 3, p. 275-299, 2022.

SUE, Derald Wing; CAPODILUPO, Christina M.; TORINO, Gina C.; BUCCERI, Jennifer M.; HOLDER, Aisha M. B.; NADAL, Kevin L.; ESQUILIN, Marta. Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, v. 62, n. 4, p. 271, 2007.

SUE, Derald Wing; CAPODILUPO, Christina M.; HOLDER, Aisha. Racial microaggressions in the life experience of Black Americans. *Professional psychology: Research and practice*, v. 39, n. 3, p. 329, 2008.

SUE, D. W.; CAPODILUPO, C. M.; NADAL, K. L.; TORINO, G. C. Racial microaggressions and the power to define reality. *American Psychologist*, v. 63, n. 4, p. 277-279, 2008

SUE, Derald Wing; ALSAIDI, Sarah; AWAD, Michael N.; GLAESER, Elizabeth; CALLE, Cassandra Z.; MENDEZ, Narolyn. Disarming racial microaggressions:

Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American Psychologist*, v. 74, n. 1, p. 128-142, 2019.

SUE, D. W.; CAPODILUPO, C. M.; TORINO, G. C.; BUCCERI, J. M.; HOLDER, A. M., NADAL, K. L.; ESQUILIN, M. Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, v. 62, n. 4, p. 271–286, 2007.

TONELLI, Maria José. Uma questão de gênero. *GV-EXECUTIVO*, v. 21, n. 3, 2022.

TONELLI, Maria José. Syllabus Disciplina Diversidade, Interseccionalidade e Inclusão, *MPGC Linha Gestão de Pessoas*, FGV, 2022.

TORRACO, Richard J.; LUNDGREN, Henriette. What HRD is doing—What HRD should be doing: The case for transforming HRD. *Human Resource Development Review*, v. 19, n. 1, p. 39-65, 2020.

WASHINGTON, Ella F. Recognizing and responding to microaggressions at work. *Harvard Business Review*, 2022. Disponível em: [https://hbr.org/2022/05/recognizing-and-responding-to-microaggressions-at-work?utm\\_medium=paidsearch&utm\\_source=google&utm\\_campaign=intlcontent\\_bussoc&utm\\_term=Non-Brand&tpcc=intlcontent\\_bussoc&gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQiAtaOtBhCwARIsAN\\_x-3LizqRIzivW\\_7clrp4tnmekz80LG1IpEMsozG5xg7Tcw\\_1\\_qrRAvrAaArHOEALw\\_wcB](https://hbr.org/2022/05/recognizing-and-responding-to-microaggressions-at-work?utm_medium=paidsearch&utm_source=google&utm_campaign=intlcontent_bussoc&utm_term=Non-Brand&tpcc=intlcontent_bussoc&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAtaOtBhCwARIsAN_x-3LizqRIzivW_7clrp4tnmekz80LG1IpEMsozG5xg7Tcw_1_qrRAvrAaArHOEALw_wcB). Acesso em: 01 mai. 2023.

WILLIAMS, Monnica T. Racial microaggressions: Critical questions, state of the science, and new directions. *Perspectives on Psychological Science*, v. 16, n. 5, p. 880-885, 2021.

WILLIAMS, Monnica T. Microaggressions: Clarification, evidence, and impact. *Perspectives on Psychological Science*, v. 15, n. 1, p. 3-26, 2020.

## ANEXOS

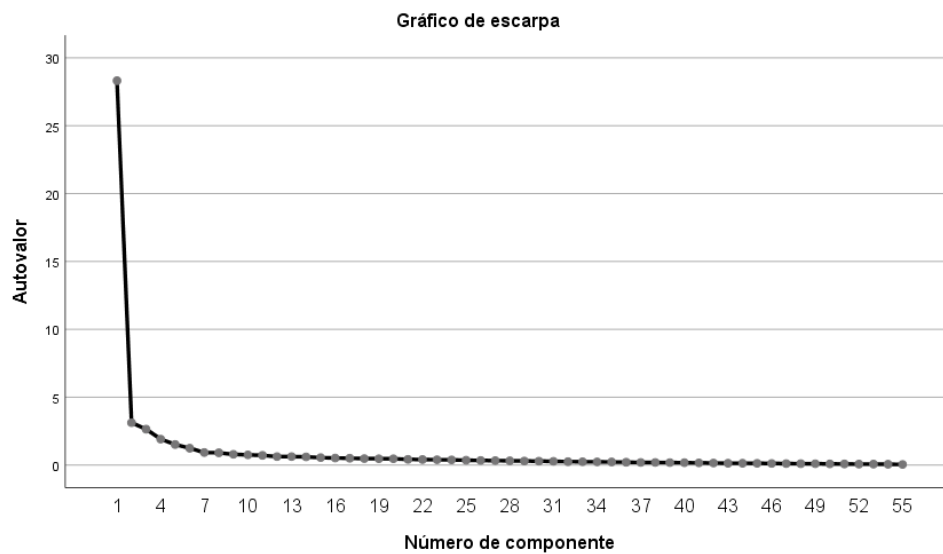
### Anexo.1: Teste KMO e Bartlett

Item		EMAGT Valor	Estratégias Valor
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,969	0,912
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	21159,978	3419,017
	gl	1485	120
	<i>p</i>	<0,001	<0,001

Fonte: criação nossa

Nota. EAMGT: Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho

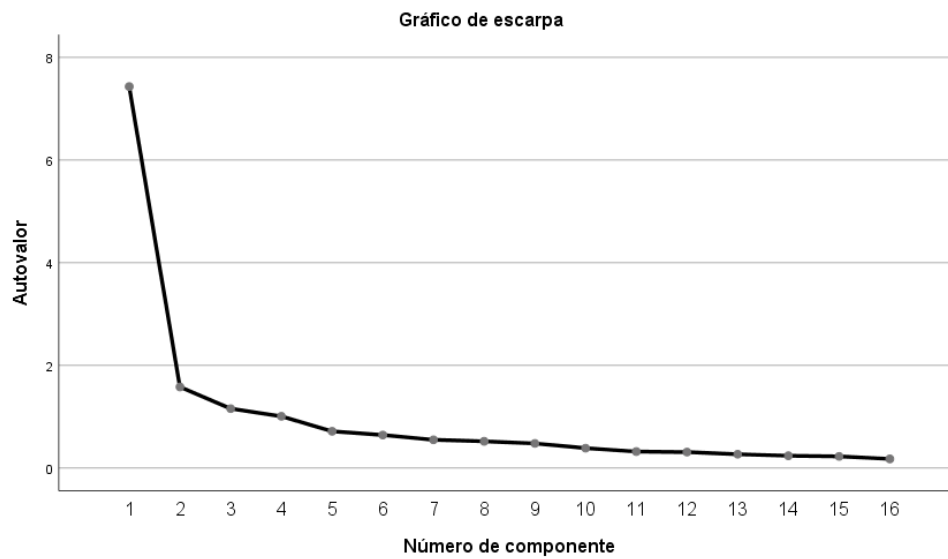
### Anexo.2: Gráfico de escarpa da análise fatorial exploratória (EAMGT)



Fonte: criação nossa

Nota. EAMGT: Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho

### Anexo.3: Gráfico de escarpa da análise fatorial exploratória (Escala Estratégias)



Fonte: criação nossa

### Anexo.4: Quadro de matriz de componente rotativa – Varimax com normalização de Kaiser (EAMGT)

ITEM	Componente*					
	1	2	3	4	5	6
EMAGT01				0,737		
EMAGT02				0,770		
EMAGT03				0,767		
EMAGT04				0,564		
EMAGT05				0,730		
EMAGT06				0,625		
EMAGT07	0,523					
EMAGT08	0,552					
EMAGT09	0,424					
EMAGT10	0,651					
EMAGT11	0,775					
EMAGT12	0,776					
EMAGT13	0,765					
EMAGT14	0,764					
EMAGT15	0,782					
EMAGT16	0,723					
EMAGT17	0,795					
EMAGT18	0,741					
EMAGT19	0,727					
EMAGT20	0,562					

ITEM	Componente*					
	1	2	3	4	5	6
EMAGT21	0,695					
EMAGT22	0,705					
EMAGT23	0,579					
EMAGT24	0,608					
EMAGT25	0,586	0,415				
EMAGT26		0,721				
EMAGT27		0,751				
EMAGT28		0,735				
EMAGT29		0,734				
EMAGT30		0,760				
EMAGT31		0,758				
EMAGT32		0,760				
EMAGT33		0,529				
EMAGT34		0,517				
EMAGT35	0,444	0,454				
EMAGT36		0,514				
EMAGT37						0,661
EMAGT38						0,639
EMAGT39						0,646
EMAGT40			0,572			
EMAGT41			0,602			
EMAGT42			0,507	0,584		
EMAGT43			0,581			
EMAGT44			0,692			
EMAGT45			0,691			
EMAGT46	0,409				0,523	
EMAGT47	0,486				0,480	
EMAGT48					0,705	
EMAGT49	0,429				0,589	
EMAGT50			0,519			
EMAGT51		0,407	0,497			
EMAGT52					0,622	
EMAGT53					0,835	
EMAGT54			0,549			
EMAGT55					0,812	

Fonte: criação nossa

\* Rotação convergida em 8 interações

## APÊNDICE A – Questionário Perfil Demográfico

# Pesquisa sobre microagressões a mulheres no ambiente de trabalho

Este é um convite especial para você participar de uma pesquisa científica que estudará as microagressões a mulheres no ambiente de trabalho. Uma pesquisa quantitativa que tem como objetivo estabelecer o cenário e entender possibilidades de intervenções para lidar com o tema. O tempo total previsto para responder ao questionário é de aproximadamente 20 a 30 minutos. A pesquisa é anônima e não haverá qualquer tipo de dado coletado com identificação. Sua contribuição será de grande valor e agradecemos desde já o seu tempo, disposição e atenção.

**ESTA PESQUISA É EXCLUSIVA PARA MULHERES.**

\* Indica uma pergunta obrigatória

1. AO CLICAR NO BOTÃO ABAIXO, VOCÊ CONCORDA EM PARTICIPAR. CASO NÃO CONCORDE, BASTA FECHAR ESTA PÁGINA NO SEU NAVEGADOR. \*

*Marque todas que se aplicam.*

Autorizo que os dados coletados possam ser utilizados nesta pesquisa

### Perfil demográfico

Queremos conhecer um pouco sobre você!

2. Qual a sua idade? \*

---

3. Qual gênero você se autodeclara? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Masculino

Feminino

Outro

**4. Qual é a sua etnia? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Amarela
- Branca
- Indígena
- Parda
- Negra

**5. Qual estado você mora? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> AC | <input type="radio"/> MA | <input type="radio"/> RJ |
| <input type="radio"/> AL | <input type="radio"/> MT | <input type="radio"/> RN |
| <input type="radio"/> AP | <input type="radio"/> MS | <input type="radio"/> RS |
| <input type="radio"/> AM | <input type="radio"/> MG | <input type="radio"/> RO |
| <input type="radio"/> BA | <input type="radio"/> PA | <input type="radio"/> RR |
| <input type="radio"/> CE | <input type="radio"/> PB | <input type="radio"/> SC |
| <input type="radio"/> DF | <input type="radio"/> PR | <input type="radio"/> SP |
| <input type="radio"/> ES | <input type="radio"/> PE | <input type="radio"/> SE |
| <input type="radio"/> GO | <input type="radio"/> PI | <input type="radio"/> TO |

**6. Qual é a sua escolaridade? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sem escolaridade formal
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio completo
- Ensino técnico completo
- Ensino superior completo
- Pós-graduação lato sensu completa (Especialização, Pós, MBA)
- Mestrado completo
- Doutorado completo ou acima

7. **Há quantos anos aproximadamente você trabalha? \***

\_\_\_\_\_

8. **Qual é o seu cargo atual? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Professora
- Consultora / Profissional Liberal / Autônoma
- Assistente / Analista
- Coordenadora / Supervisora
- Gerente
- Diretora
- Presidente | CEO | Diretora ou Gerente Geral
- Outro: \_\_\_\_\_

9. **Qual dos agrupamentos de áreas a seguir melhor descreve sua área de atuação atual (ou a mais recente, caso não esteja trabalhando atualmente)? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Presidente | CEO | Diretora ou Gerente Geral
- Áreas de Negócios (áreas como Vendas, Relacionamento com o cliente, Comercial, Marketing, Publicidade, atividades ligadas diretamente à comercialização ou à prestação de serviço da atividade-fim da empresa, inclusive profissionais autônomos)
- Áreas de Produção e Manufatura (áreas ligadas diretamente à produção de bens comercializados pela empresa como Engenharia, Pesquisa e Desenvolvimento, Suprimentos, Controle de Qualidade, Produção, Distribuição, Logística, entre outras)
- Áreas Corporativas (áreas administrativas como Finanças, Recursos humanos, Jurídico, Compras, Tecnologia da informação, Auditoria, Contabilidade, entre outras)
- Nunca trabalhei

10. **Qual sua faixa salarial? Caso não esteja empregada, considere o valor do último trabalho.**

\*

**(Base: Salário mínimo (SM) nacional de 2023)**

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 2 SM - R\$2.640
- De 2 a 5 SM - R\$ 2.641 a R\$ 6.600
- De 5 a 10 SM - R\$ 6.601 a R\$ 13.200
- De 10 a 20 SM - R\$ 13.201 a R\$26.400
- Acima de 20 SM - R\$26.401 ou mais

## APÊNDICE B – Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT)

### Microagressões de gênero no trabalho

A partir deste momento, serão propostas situações diversas relacionadas ao ambiente de trabalho e você poderá responder a periodicidade apresentada na escala abaixo de cada questão conforme o seu sentimento e percepção pessoal em relação a cada tema.

### Objetificação sexual

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

11. **1) Ouvir insinuações de que ocupo meu cargo por ter mantido relações sexuais com superiores \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

12. **2) Ter funções atribuídas no trabalho por hipersexualizarem meu corpo \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

13. **3) Ouvir insinuações de colegas, superiores ou clientes acerca de meu desempenho sexual por causa de meu corpo \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

14. **4) Ter meu corpo tocado por colegas, superiores ou clientes, de forma inapropriada e sem minha permissão \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

15. **5) Ouvir comentários sexuais de colegas, superiores ou clientes acerca do meu corpo \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

16. **6) Ver colegas, superiores ou clientes encarando \*  
meu corpo**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente

### **Cidadã de segunda classe**

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

17. **7) Ser desconsiderada para uma promoção, \*  
mesmo tendo qualificações superiores às de  
colegas de trabalho homens**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

18. **8) Ter superiores que não se lembram dos \*  
nomes das funcionárias, mas que lembram dos  
nomes dos funcionários homens**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

19. **9) Não ser convidada para as confraternizações após o horário de trabalho, por ser mulher, mesmo que meus colegas homens frequentemente se reúnam** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

20. **10) Ter meu trabalho menos valorizado, mesmo que eu desempenhe as mesmas tarefas que meus colegas homens** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

### **Suposição de inferioridade**

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

21. **11) Ser interrompida por colegas e clientes homens quando apresento minhas ideias no ambiente de trabalho** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

22. **12) Ter que elevar meu tom de voz para não ser interrompida quando apresento minhas opiniões no ambiente de trabalho \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

23. **13) Ter colegas de trabalho e clientes homens querendo me explicar sobre assuntos dos quais tenho domínio igual ou maior do que eles \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

24. **14) Ter colegas de trabalho e clientes homens supondo que não sei sobre assuntos dos quais tenho domínio igual ou maior do que eles \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

25. **15) Ter minhas opiniões consideradas menos relevantes do que as apresentadas por colegas de trabalho homens \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

26. **16) Receber menos destaque do que colegas de trabalho homens ao apresentar minhas ideias \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

27. **17) Ter que elevar meu tom de voz para que minhas opiniões sejam ouvidas no ambiente de trabalho \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

28. **18) Ter minhas ideias indevidamente apropriadas por colegas de trabalho homens** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

29. **19) Ter um colega de trabalho homem repetindo minhas ideias e, diferente de mim, ser considerado brilhante** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

30. **20) Ter minha capacidade de realizar meu trabalho questionada por ser mulher** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

31. **21) Ter colegas de trabalho homens que se consideram mais competentes do que eu em minha área de atuação, mesmo não sendo a área deles** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

32. **22) Ouvir colegas de trabalho e clientes homens me explicarem como devo fazer meu trabalho, sem que eu tenha solicitado** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

33. **23) Ter colegas de trabalho homens querendo me ajudar a realizar tarefas por julgarem que eu não conseguiria sozinha, mesmo que eu não tenha solicitado ajuda** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente
- Muito frequentemente ocorre

**Negação da realidade do sexismo**

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

34. **24) Ouvir que sou exagerada quando peço que me respeitem no local de trabalho \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

35. **25) Ouvir que estou exagerando quando demonstro incômodo com a maneira como homens se comportam com as mulheres no ambiente de trabalho \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

36. **26) Ouvir que o machismo não existe mais no \***  
**mercado de trabalho**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

37. **27) Ouvir que, como existem mulheres em \***  
**cargos de chefia, não existe machismo no**  
**mercado de trabalho**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

38. **28) Ouvir que as mulheres têm oportunidades \***  
**iguais aos homens no mercado de trabalho**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

39. **29) Ouvir que a reação das mulheres é exagerada em relação ao machismo no ambiente de trabalho** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

40. **30) Ouvir que hoje as mulheres confundem elogios com machismo** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

41. **31) Ouvir que não se pode mais elogiar as mulheres no ambiente de trabalho, porque vão dizer é machismo** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

42. **32) Ouvir que hoje em dia tudo para as mulheres \*  
é machismo**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

### **Suposições de papéis tradicionais de gênero**

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

43. **33) Ver mulheres serem questionadas se não vão \*  
se arrepender por escolherem a carreira ao invés  
de ter filhos**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

44. **34) Ser esperado que eu apresente um \*  
comportamento discreto no ambiente de  
trabalho, por ser mulher**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

45. **35) Ser criticada por ter uma postura firme no \*  
local de trabalho, pois isso não condiz com o  
esperado de uma mulher**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

46. **36) Ver mulheres terem seus comportamentos \*  
questionados por ocuparem cargos  
predominantemente masculinos**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

47. **37) Ver mulheres não serem convocadas para \*  
realizar viagens a trabalho apenas por serem  
mulheres**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

48. **38) Ouvir que responsabilidades com a família \*  
são argumentos para as mulheres serem  
desconsideradas para realizar viagens a trabalho**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre  
 Raramente ocorre  
 Ocasionalmente ocorre  
 Frequentemente ocorre  
 Muito frequentemente ocorre

49. **39) Ser desconsiderada para uma promoção por \*  
considerarem que minhas responsabilidades  
com a família são barreiras para o  
comprometimento profissional**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre  
 Raramente ocorre  
 Ocasionalmente ocorre  
 Frequentemente ocorre  
 Muito frequentemente ocorre

### **Uso de linguagem sexista**

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

50. **40) Ser chamada de “mocinha” ou “menina”, \*  
em tom negativo, por colegas de trabalho e  
superiores**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre  
 Raramente ocorre  
 Ocasionalmente ocorre  
 Frequentemente ocorre  
 Muito frequentemente ocorre

51. **41) Ouvir colegas de trabalho ou clientes se referirem a alguma mulher com nomes como “vadia” ou “vagabunda” \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

52. **42) Ser chamada de “gostosa” por um colega de trabalho, cliente ou superior no ambiente de trabalho \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

53. **43) Ser chamada de “louca” por colega de trabalho, cliente ou superior durante um conflito no trabalho \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

54. **44) Ouvir piadas sobre estar na TPM (tensão \*  
pré-menstrual) por se posicionar em algum  
conflito no trabalho**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

55. **45) Ouvir que determinados comportamentos \*  
seus devem ser causados pela TPM (tensão pré-menstrual)**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

### **Negação do sexismo individual**

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

56. **46) Ouvir de superior(a) que ele(a) trata \*  
mulheres e homens da mesma forma, sendo que  
a maioria das pessoas promovidas são homens**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

57. **47) Ouvir de superior(a) que ele(a) trata \*  
mulheres e homens da mesma forma, sendo que  
claramente favorece os colegas homens**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

58. **48) Ouvir da chefia que homens e mulheres são \*  
tratados de forma igual, mesmo sabendo que os  
comportamentos são avaliados de forma  
diferente, dependendo de quem os realiza**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

59. **49) Ouvir colegas de trabalho afirmarem que \*  
preferem trabalhar com homens em suas  
equipes, mas que isso não é preconceito com  
mulheres**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

60. **50) Ouvir colegas de trabalho afirmarem que não <sup>\*</sup> discriminam as mulheres, mas preferem trabalhar com homens em suas equipes**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

### **Microagressões ambientais**

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

61. **51) Ouvir da diretoria que a empresa adota <sup>\*</sup> políticas de inclusão de gênero, mas ter a maioria dos cargos de liderança ocupados por homens**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

62. **52) Receber salários menores do que colegas <sup>\*</sup> homens que realizam as mesmas atividades**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

63. **53) Ter mais homens do que mulheres \***  
**ocupando altos cargos na empresa**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

64. **54) Ter uma cultura organizacional que \***  
**considera aceitáveis piadas ofensivas às**  
**mulheres**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

65. **55) Ter a maior parte da alta liderança da \***  
**empresa formada por homens**

*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca ocorre
- Raramente ocorre
- Ocasionalmente ocorre
- Frequentemente ocorre
- Muito frequentemente ocorre

## APÊNDICE C – Estratégias de intervenções às microagressões de gênero no trabalho

### Estratégias de intervenções às microagressões de gênero no trabalho

Agora, vamos apresentar três estratégias distintas com sugestões de ações perante uma microagressão. Você poderá expressar o seu grau de concordância ou discordância em relação a cada uma das expressões.

*Obs.: Se estiver visualizando em um celular, role a tela para direita para ver todas as opções de resposta.*

66. **1) Usar a estratégia de dirigir a atenção diretamente à pessoa que praticou a microagressão.** \*

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
<b>Desconstruir a metacomunicação</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Tornar a metacomunicação explícita</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Questionar o estereótipo</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Ampliar o traço atribuído a um comportamento humano universal</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Solicitar esclarecimentos</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 67. 2) Usar a estratégia de desmontar a microagressão. \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
<b>Expressar desacordo</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Declarar valores e estabelecer limites</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Descrever o que está acontecendo</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Usar uma exclamação</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Usar comunicação não verbal</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Interromper e redirecionar</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

68. **3) Usar a estratégia de educar a pessoa que praticar microagressões. \****Marcar apenas uma oval por linha.*

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
<b>Realçar a convergência de valores</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Recorrer aos valores e princípios do infrator</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Diferenciar entre intenção e impacto</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Promover empatia</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Realçar como poderão se beneficiar</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## APÊNDICE D – Impactos das microagressões de gênero na carreira profissional

### Impactos das microagressões de gênero na minha carreira profissional

Para finalizar, queremos saber sobre a sua experiência pessoal.

69. **As microagressões de gênero podem interferir no meu desenvolvimento profissional.** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Nem concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

70. **Sinto que as microagressões de gênero já interferiram em meu desenvolvimento profissional.** \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Nem concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

### **Agradecemos a sua participação em nossa pesquisa!**

Sua contribuição é essencial para que juntas possamos evoluir e transformar o nosso futuro.

71. **Após essa jornada, caso queira deixar uma mensagem, um comentário ou um depoimento, será bem-vindo! Gratidão por tudo! :)**

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.