Revista Poíesis Pedagógica

Ano 2024 – Jan./Dez.
Volume 22, e2024028
Páginas 1–14
ISSN 2178-4442
doi 10.69532/2178-4442.v22.74825

Artigo Original

Microataques de Gênero no Ambiente de Trabalho: uma Investigação Empírica

Gender Microattacks in the Workplace: an Empirical Investigation

Microataques de género en el lugar de trabajo: una investigación empírica

Priscilla Brito Tavares
Universidade de Fortaleza

Francisca Gabriella Brito Tavares
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Nadir do Amaral Sampaio
Universidade de Fortaleza

Resumo

As mulheres ainda enfrentam diversas desigualdades no mercado de trabalho, incluindo: desigualdade de cargos e salários, atribuição de estereótipos, preconceito e discriminação, entre eles, as microagressões de gênero. Esses fatores reforçam a crença patriarcal, limitando mulheres no desenvolvimento profissional e pessoal. Este estudo contou com a participação de 113 mulheres, com idades entre 18 e 64 anos. As participantes responderam a questionários e cenários fictícios sobre microagressões de gênero no ambiente de trabalho. No caso os Microataques que são: Agressões verbais, comportamentais ou físicas mais graves. Nosso objetivo geral da pesquisa é compreender as microagressões de gênero vivenciadas por mulheres no ambiente de trabalho, identificando suas formas de manifestação e impactos. Os resultados encontraram um número mais elevado de mulheres, no caso 21%, afirmando terem sofrido em seu ambiente de trabalho com esse fenômeno dentre os demais apresentados. Com os resultados, identificamos que a categoria de microataques, em particular, tem destaque por ser uma das formas mais comuns de discriminação enfrentadas pelas participantes.

Palavras-chave: Microataques. Trabalho. Gênero.

Abstract

Women still face various inequalities in the workplace, including unequal positions and salaries, the attribution of stereotypes, prejudice, and discrimination, among which are gender microaggressions. These factors reinforce patriarchal beliefs, limiting women in their professional and personal development. This study involved 113 women, aged 18 to 64. The participants answered questionnaires and responded to fictional scenarios about gender microaggressions in the workplace, focusing on microassaults, which include more severe verbal, behavioral, or physical attacks. The main objective of this research is to understand the gender microaggressions experienced by women in the workplace, identifying their forms of manifestation and impacts. The results showed that 21% of the women reported experiencing this phenomenon at work, a higher percentage compared to other forms of aggression studied. Our findings highlight that the category of microassaults, in particular, stands out as one of the most common forms of discrimination faced by the participants.

Keywords: Microattacks. Work. Gender.

Resumen

Las mujeres aún enfrentan varias desigualdades en el mercado laboral, entre ellas: desigualdad en puestos y salarios, atribución de estereotipos, prejuicios y discriminación, incluidas microagresiones de género. Estos factores refuerzan las creencias patriarcales, limitando a las mujeres en su desarrollo profesional y personal. Este estudio contó con la participación de 113 mujeres, con edades comprendidas entre 18 y 64 años. Los participantes respondieron a cuestionarios y escenarios ficticios sobre microagresiones de género en el lugar de trabajo. En este caso, los Microataques son: Ataques verbales, conductuales o físicos más graves. Nuestro objetivo general de la investigación es comprender las microagresiones de género que viven las mujeres en el ámbito laboral, identificando sus formas de manifestación e impactos. Los resultados encontraron un mayor número de mujeres, en este caso el 21%, que manifiestan haber sufrido

CC BY

OPEN ACCESS

en su entorno laboral este fenómeno entre los demás presentados. Con los resultados, identificamos que la categoría de microataques, en particular, se destaca como una de las formas más comunes de discriminación que enfrentan los participantes.
Palabras clave: Microataques. Trabajar. Género.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Brasileira de 1988 apresenta homens e mulheres como iguais em direitos e obrigações, porém, as mulheres ainda integram o grupo da sociedade que enfrenta desigualdades em diferentes contextos, incluindo o ambiente de trabalho.

A exemplo, destaca-se: desigualdade de cargos e salários (Barros & Mourão, 2020; Cambota & Pontes, 2007; Giuberti & Menezes-Filho, 2005;), atribuição de estereótipos (Eagly & Karau, 2002), vivência de preconceito e discriminação (Dahl, 1993), o que reforça a crença patriarcal de que a mulher é inferior ao homem (Gomes, 2003).

> A discriminação de gênero, fruto de uma longa tradição patriarcal que não conhece limites geográficos tampouco culturais, é do conhecimento de todos os brasileiros. Entre nós, o status de inferioridade da mulher em relação ao homem foi por muito tempo considerado como algo, normal, decorrente da própria "natureza das coisas". A tal ponto que essa inferioridade era materializada expressamente na nossa legislação civil.

Alguns dados exemplificam essa realidade. Segundo o IBGE em 2019, as mulheres brasileiras obtiveram em torno de 77,7% do montante salarial auferido pelos homens, sendo que em cargos de direção e gerência, esse valor era de 61,9% do rendimento dos homens e, entre os profissionais da ciência e intelectuais, de 63,6%. Um fator indicado pelo órgão que pode limitar a maior e melhor participação das mulheres no mercado de trabalho é o direcionamento para os cuidados do lar.

Além da desigualdade de cargos e salários, uma realidade ainda mais preocupante pode ser exemplificada pelos dados de uma pesquisa realizada com mulheres brasileiras pelo Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva (2020), sobre Violências cotidianas no trabalho.

Os achados mostram que 36% das trabalhadoras afirmaram sofrer preconceito ou abuso por serem mulheres. No entanto, esse número aumentava para 76% quando diferentes situações de violência foram apresentadas, tais como: suas opiniões ou pontos de vista não eram levados em consideração; foram humilhadas na frente dos colegas de trabalho, o que demonstra que muitas vivenciavam tal fenômeno, mas não o nomeavam.

> No Brasil, a Justiça Trabalhista recebe, por mês, uma média de 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho. Segundo o Instituto Patrícia Galvão, 76% das mulheres já foram vítimas. Os relatos envolvem o trabalho ser supervisionado excessivamente, receber xingamentos ou gritos, convites ou comentários inadequados, ser humilhado publicamente, não ter sua opinião ouvida, etc. (PESQUISA, 2020).

A discriminação de gênero ocorre quando decisões relacionadas ao trabalho, como contratação, promoção, salários e treinamento, são baseadas no gênero de um indivíduo, ao invés de suas qualificações ou desempenho profissional. Essa definição, proposta por Foley, Hang-yue e Wong (2005), destaca que o gênero, enquanto característica atribuída, não deve ser um fator determinan-

te em decisões profissionais. Essa discriminação é um problema grave que afeta mulheres em todo o mundo. É importante reconhecer seus impactos negativos e tomar medidas para combatê-lo.

Esses comportamentos violentos podem ser compreendidos como microagressões, as quais consistem em insultos e desprezos e são apresentadas de forma verbal, comportamental ou ambiental (Sue, 2010a), mais recentemente, se apresentam como um novo paradigma de pesquisa.

Dentro desse paradigma, a discriminação sutil foi enquadrada sob esse rótulo de microagressões, em que os alvos são grupos minoritários, marginalizados e discriminados.

O estudo das microagressões, que teve início com foco em questões raciais, se expandiu para abarcar outros tipos de preconceitos sutis, incluindo aqueles relacionados à orientação sexual e identidade de gênero.

As relações de gênero no ambiente de trabalho têm sido objeto de estudo e discussão ao longo das últimas décadas, principalmente no que diz respeito às desigualdades e discriminações enfrentadas por mulheres e outras minorias de gênero. Entre essas formas de discriminação, um fenômeno nomeado relativamente recente, mas com profundas implicações psicológicas e sociais, é o dos microataques de gênero. Esses ataques, caracterizados por comentários sutis, comportamentos ou atitudes que, embora possam parecer insignificantes, perpetuam estereótipos e desigualdades, contribuem para um ambiente de trabalho hostil e excludente.

Os microataques de gênero se manifestam de diversas formas, desde interrupções frequentes em reuniões, a desconsideração de ideias propostas por mulheres, até comentários que reforçam papéis tradicionais de gênero. Esses comportamentos, embora frequentemente normalizados ou minimizados, têm efeitos cumulativos sobre a saúde emocional, o bem-estar e as oportunidades de progressão na carreira dos indivíduos afetados.

Dada a natureza insidiosa e muitas vezes invisível dos microataques de gênero, é fundamental compreendê-los de maneira empírica e contextualizada, a fim de propor intervenções que possam mitigar seus impactos. A partir de uma investigação empírica, espera-se fornecer dados concretos e análises detalhadas que possam subsidiar estratégias organizacionais mais inclusivas e respeitosas, promovendo um ambiente de trabalho mais equitativo e saudável para todos os gêneros.

No cenário profissional atual, onde a busca por igualdade de gênero se torna cada vez mais latente, a compreensão dos desafios que as mulheres e pessoas não-binárias enfrentam no ambiente de trabalho é crucial. Entre esses desafios, destaca-se a presença de microataques de gênero, sutis atos de violência que, embora não configurem assédio formal, geram impactos negativos na saúde mental, no bem-estar e na produtividade das vítimas.

Diante desse contexto vale ressaltar que os estudos relacionados a microagressões foram iniciados com base nas questões raciais, porém, Sue (2010) afirmou que o conceito de microagressão não se restringe à raça, evidenciando que ele também se aplica a incidentes com base no gênero.

Assim, os pesquisadores sobre microagressões relacionadas ao gênero apoiaram-se na literatura sobre microagressões raciais, ao qual auxiliam no entendimento sobre esse modo de discriminação, assim como foi realizado na pesquisa por (Martins *et al*. 2020).

Nessa direção, segundo Sue *et al.* (2007), as microagressões se apresentam em três formas: Microinsultos, Microinvalidações e Microataques. Os microataques são agressões mais perceptíveis que têm como objetivo machucar o próximo. As formas de agredir podem ser verbais ou não-verbais, ou seja, por meio de insultos ou por meio de símbolos direcionados às classes marginalizadas. Nesse sentido, Microataques são tidos como: "[...] mensagens derrogatórias explícitas caracterizadas por um ataque violento verbal, não-verbal ou violento com intenção de machucar a vítima através de xingamentos, comportamento de evitação ou ações discriminatórias propositais." (SUE, 2010a, p.29).

Portanto o objetivo geral da pesquisa é compreender as microagressões de gênero vivenciadas por mulheres no ambiente de trabalho, identificando suas formas de manifestação e impactos.

Para isso os objetivos específicos são: Identificar as principais formas de reação das mulheres diante das situações de microataques e estereótipos no ambiente de trabalho; analisar as subcategorias emergentes das microagressões de gênero; compreender os impactos psicológicos e emocionais das microagressões de gênero na vida profissional e pessoal das mulheres.

Apesar das limitações, pondera-se que os achados do presente estudo contribuíram para a vertente da psicologia social e áreas afins na análise da discriminação contra mulheres, a partir da perspectiva do grupo-alvo, temática ainda escassa na literatura.

Os resultados obtidos pelo estudo empírico podem servir para subsidiar a construção de novos instrumentos que mensurem a discriminação, bem como podem favorecer a desconstrução de práticas discriminatórias naturalizadas comumente dirigidas às mulheres.

A relevância desta pesquisa consiste, especialmente, na exposição dos principais contextos de discriminação contra mulheres. Simultaneamente, pretende-se apresentar para essas mulheres a possibilidade de desenvolver a consciência política, de lutar por seus direitos, muitos já lhes conferidos constitucionalmente, e de exigir, como cidadãs, respeito tanto na vida privada quanto na social.

Analisar a discriminação de gênero no local de trabalho, por meio das microagressões, propicia estudar experiências sexistas, se mostrando importante porque as manifestações atuais no que se refere a este fenômeno variam muito no trabalho, expressando formas mais sutis como excluir de conversas importantes Suskind, (2011), Fernandes *et al*., (2019) ressaltam a importância do estudo sobre esse tipo de fenômeno no ambiente de trabalho.

Um estudo realizado por Martins *et al*., (2020), em que investigaram o efeito das microagressões na saúde mental de mulheres negras, que avaliou a influência das variáveis identidade e autoestima na relação entre a frequência das microagressões relacionadas ao gênero, a raça e a saúde mental contando com a participação de 76 mulheres, com idade média de 24,62 anos. O referido estudo indicou que uma alta frequência de microagressões relacionadas ao gênero e à raça prediz piores níveis de saúde mental e autoestima.

No que diz respeito às percepções sobre microgressões relacionadas ao gênero no trabalho, Basford *et al.* (2014) desenvolveram uma pesquisa composta por cento e cinquenta alunos da graduação de uma Universidade do Meio-Atlântico dos EUA onde setenta (46,7%) participantes eram mulheres e oitenta (53,3%) eram homens. Nessa pesquisa, os participantes foram informados de que deveriam ler um conjunto de cenários representando interações entre funcionárias e seus supervisores homens em uma organização fictícia. Depois de ler cada vinheta, os participantes responderam à escala de microagressões, os achados sugeriram no geral, que as mulheres foram significativamente mais propensas a perceber microagressões de gênero no local de trabalho do que os homens.

Embora exista um reconhecimento inicial dos impactos das microagressões de gênero nas organizações (Basford *et al.*, 2014), a literatura internacional ainda apresenta carências na discussão aprofundada do tema. No Brasil, a escassez de pesquisas é ainda mais evidente, com apenas um estudo explorando o construto em ambiente de trabalho (Melo & Zarife, 2022).

A falta de estudos aprofundados impede a compreensão completa dos efeitos das microagressões de gênero na realidade brasileira, incluindo suas diversas formas de manifestação e seus impactos psicológicos e profissionais nas mulheres.

A investigação das microagressões de gênero no contexto organizacional brasileiro é um campo de pesquisa com grande potencial para contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais justos e equitativos. Através da produção de conhecimento científico e da proposição de intervenções baseadas em evidências, é possível promover a igualdade de gênero e o bem-estar das mulheres no trabalho.

Nesse sentido, surge a seguinte indagação: como as microagressões de gênero são percebidas e vivenciadas por mulheres no ambiente de trabalho, e quais são os impactos dessas experiências em sua vida profissional e pessoal?

Ao compreender essas diversas nuances das microagressões de gênero, o trabalho pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias de apoio e suporte às mulheres que enfrentam essas situações, promovendo assim um ambiente de trabalho mais plural, igualitário e acolhedor.

Por fim, faz-se imprescindível que esse fenômeno negativo seja combatido e que estratégias de visibilidade, enfrentamento, educação e intervenção sejam colocadas em prática, propiciando vez e voz às mulheres.

2. METODOLOGIA

A coleta de dados ocorreu *online*, utilizando-se do programa *Google Forms.* O acesso às participantes se deu pela estratégia bola de neve, que apesar de ser uma técnica popular entre os cientistas sociais que almejam trabalhar com uma população difícil de identificar ou localizar, foi utilizada para facilitar o maior alcance de pessoas de diversos lugares que iam compartilhando com outras pessoas a partir de redes sociais, como *Facebook, Instagram* e *WhatsApp*, incluindo páginas e grupos voltados à comunicação e transmissão de informações para trabalhadores.

Não houve, portanto, inserção da pesquisadora em nenhuma instituição. No contato com as participantes, foi esclarecido que a participação era voluntária e garantido o sigilo e anonimato.

Em seguida, aquelas que aceitaram participar da pesquisa, foram recrutadas para preencher um questionário *online* que levava, em média, dez minutos para ser respondido. Ressalta-se que foi criado um minitexto de abertura da pesquisa e foi solicitado que a pessoa que respondesse, também compartilhasse. Os questionários ficaram abertos para o recebimento de respostas nos meses de junho de 2022 a agosto de 2022.

No início do preenchimento do formulário, as participantes leram e selecionaram o campo de autorização positiva do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e puderam realizar o salvamento de cópia digital para impressão e arquivamento.

Deste modo, as voluntárias que participaram da pesquisa puderam ler e assinalar se concordavam ou discordavam virtualmente do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), segundo recomenda a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Apenas após tais procedimentos as participantes que aceitaram participar da pesquisa começaram a responder ao questionário.

Foram apresentados cenários fictícios específicos sobre cada tipo de microagressão de gênero em forma de texto, e para dar continuidade era solicitado que, após a apresentação de cada cenário, respondesse se já havia experienciado algo semelhante ou não, e todas responderam esses questionamentos.

Contou-se com a participação de 113 mulheres da população geral, de diferentes regiões do país. As idades variaram entre 18 e 64 anos (M = 39,31; DP = 12,04), sendo a maioria de orientação heterossexual (79,6%). As participantes contavam com a média de renda mensal de 1 a 3 salários-mínimos (46,8%), de etnia parda (51,4%), escolaridade Superior Completa (67,9%), casadas/união estável (49,5%), com religião católica (42,2%), com filhos (56%), com vínculo empregatício (79%) e com a profissão de professora (12%).

Foi utilizado o *software* SPSS para análise dos dados quantitativos. Quanto aos dados qualitativos para análise de dados textuais realizou-se Análises de Conteúdo segundo Bardin (2011). Onde após a coleta e o registro de dados das cento e treze participantes, as respostas em forma de texto foram transcritas e os dados foram agrupados de acordo com as variáveis (categorias) decompostas a partir do fenômeno nuclear do problema de pesquisa, buscando identificar as microagressões vivenciadas por mulheres em ambiente de trabalho.

Desse modo, primeiramente foi realizada uma leitura flutuante dos relatos obtidos. Em seguida, realizou-se a organização e síntese do material, de modo a eleger os relatos que envolvessem o objetivo deste estudo. Os relatos foram analisados tendo como base as três dimensões pré-estabelecidas na elaboração inicial do estudo.

Os dados foram organizados, caracterizando análises das descrições de episódios de microagressões sofridas pelas participantes. Para resguardar a identidade das pessoas que participaram desta pesquisa, foram utilizados nomes fictícios para identificar as participantes.

Antes de prosseguir com a análise e objetivos específicos da pesquisa, fez-se necessário reunir indicadores dos parâmetros psicométricos (validade de construto e precisão) das medidas

utilizadas na pesquisa. Deste modo, apresentou-se as análises da Escala de Microagressões de Gênero.

Os escores foram submetidos a uma análise fatorial exploratória, utilizando o método de extração dos eixos principais, fixando a extração de um fator conforme a estrutura fatorial adaptada para o contexto brasileiro (Martins *et al*., 2018). O *KMO* = 0,86 e o teste de esfericidade de Bartlett (χ^2 (153) = 967,28, p < 0,001) foram considerados satisfatórios, o que permitiu prosseguir com as análises. A análise demonstrou a pertinência de um fator com Valor Próprio igual a 6,45, explicando 35,86% da variância total. As cargas fatoriais variaram entre 0,41 (item 39) a 0,75 (item 13), tendo sido excluído um item (item 11) por apresentar carga fatorial abaixo de 0,30. Assim, o instrumento analisado na presente pesquisa ficou composto por 17 itens que apresentaram consistência interna elevada (alfa de Cronbach = 0,91). Tais análises atestam a pertinência de criar um único escore, equivalente à pontuação média nos 17 itens, que corresponde à percepção de microagressões de gênero no trabalho.

Escala de Microagressões de Gênero (Adaptada) – A presente pesquisa utilizou a adaptação brasileira da escala produzida originalmente por Lewis & Neville (2015) composta por 39 itens, para os quais as participantes reportam a frequência (0 = Nunca; 5 = Uma vez por semana ou mais) e o quanto o evento foi experienciado como estressante (0 = Isso nunca aconteceu comigo; 5 = Extremamente estressante).

E esta adaptação para o contexto brasileiro é composta por 40 itens, para os quais as participantes reportam a frequência e o nível de estresse que cada evento despertou, sendo realizada por Martins *et al.* (2020), utilizando a tradução e adaptação desse instrumento para o português.

Como a presente escala foi construída para mensurar microagressões raciais de gênero, na presente pesquisa foram excluídos 22 itens (os itens: 4, 7, 8, 10, 12, 14, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 36 e 37) que diziam respeito, essencialmente, às questões raciais, mantendo apenas os itens que tratavam sobre questões de gênero (Por exemplo: “Alguém me acusar de estar alterada quando eu estava falando de uma forma calma” e “Esperaram que eu cuidasse dos outros antes de cuidar de mim mesma”).

As respostas das participantes foram categorizadas após identificadas as categorias emergidas separadamente a partir de cada dimensão do questionário, a divisão resultou em três categorias temáticas, definidas a *priori* a partir da teoria sobre microagressões de gênero, sendo essas categorias: as microinvalidações, os microinsultos e os microataques. Cada uma dessas categorias é descrita a seguir com suas subcategorias (Ver Tabela 1).

Tabela 1. Categorias e subcategorias de Microagressões de gênero percebidas por mulheres em seu ambiente de trabalho

Categorias	Subcategorias
1. Microataques	1.1 Reações às situações de microataques
	1.2 Vivências de microataques

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1. Microataques

Nesta categoria, um número um pouco mais elevado de participantes da pesquisa chama atenção, no caso, 21% afirmaram ter sofrido microataques em seu ambiente de trabalho. Uma das formas que as mulheres são discriminadas em seu ambiente de trabalho se dá através dos papéis sociais serem estereotipados.

Diante de tal realidade, essa categoria tornou-se, entre as demais apresentadas, uma categoria em que houve maior identificação das microagressões vivenciadas no trabalho.

Desse modo, emergiram as seguintes subcategorias: a) Reações às situações de microataques; b) Vivências de microataques e estereótipos acerca do ambiente de trabalho.

3.2. Reações às situações de microataques

Nesta subcategoria emergiram diferentes formas de expressões que as participantes utilizaram para reagir às situações de discriminação. As diferentes reações apresentadas pelas participantes expressam que apesar de algumas mulheres rebaterem a discriminação de gênero sofrida, há outras que preferem silenciar-se diante de microataques sofridos por medo das consequências.

Podemos observar as principais reações diante de episódios de discriminação relatados a seguir:

> *"Diálogo" (participante 28, 46 anos, heterossexual, orientadora educacional)*
>
> *"Eu fiquei sem ação" (participante 21, 31 anos, heterossexual, professora)*
>
> *"Fico calada." (participante 49, 18 anos, heterossexual, professora)*
>
> *"Inicialmente tentava me adequar às "exigências corporativas", atualmente geralmente respondo a pessoa." (participante 34, 41 anos, heterossexual, analista)*
>
> *"Relevei" (participante 94, 56 anos, heterossexual)*
>
> *"Sempre deixo claro que a minha capacidade estar além dos olhos preconceituosos" (participante 42, 36 anos, bissexual, pesquisadora)*
>
> *"Eu simplesmente obedecia a ordem para não contrariar meu gerente." (participante 90, 44 anos, enfermeira)*
>
> *"A priori não fiz nada, pois precisava do trabalho." (participante 113,42 anos, heterossexual, professora)*
>
> *"Questionei se a roupa está afetando diretamente o desempenho do trabalho. Mantive a forma como me vestia" (participante 6, 27 anos, heterossexual, professora)*
>
> *"Infelizmente diante dessa situação sou obrigada a obedecer, a empresa já aborda mostrando que temos que nos moldar." (participante 5, 58 anos, heterossexual, assistente social)*

As reações das participantes às situações de microataques revelam a complexidade das respostas diante da discriminação. Muitas vezes, a reação das mulheres é determinada por fatores como o medo das consequências, a necessidade de manter o emprego, ou a própria dinâmica de poder que as coloca em posições vulneráveis. Essas evidências apresentadas indicam ainda que, as microagressões de gênero são uma realidade comum no ambiente de trabalho, e suas consequências podem variar dependendo das reações das vítimas e do suporte institucional. Desvelando

reações que, vão desde o confronto direto até a aceitação passiva, com cada resposta moldada por uma combinação de fatores pessoais e estruturais.

Vivências de microataques e estereótipos acerca do ambiente de trabalho

As participantes trouxeram situações de microataques direcionadas para mulheres que vivenciaram, tendo como destaque, o contexto do trabalho. Evidencia-se que, entre as participantes, algumas reprovaram a forma como foram tratadas, mas houve quem demonstrasse concordar com o ocorrido. Esse resultado pode ser ilustrado a partir dos seguintes relatos:

"Foi em um momento de feedback e o gestor pontuou isso como algo a ser melhorado, minha forma de se vestir." (participante 48, 18 anos, heterossexual, marketing)

"Fui a uma entrevista e disseram que embora eu tivesse um bom currículo, eu não estava com a imagem adequada (estava com um rabo de cavalo e sem maquiagem)." (participante 51, 24 anos, homossexual, estagiária)

"Depende de como ela está vestida, eu concordo que temos que representar o ambiente de trabalho com respeito. Mas na vida particular ela pode usar o que quiser." (participante 73, 38 anos, heterossexual, coordenadora)

"Empresas que trabalham com atendimento ao público normalmente fazem treinamento e cobram o que chamam de etiqueta visual." (participante 17, 38 anos, heterossexual, analista)

"Já reclamarem do meu cabelo ou de falta de maquiagem, considerando desleixo." (participante 34, 41 anos, heterossexual, analista)

"Meu chefe disse que eu deveria me vestir melhor" (participante 94, 56 anos, heterossexual)

"Não foi da roupa, mas da maquiagem.". (participante 90, 44 anos, enfermeira)

"No meu trabalho pedem para mulheres irem de salto, maquiadas, cabelo arrumado. O detalhe é que sou veterinária e trabalho em um hospital veterinário. Com muito suor, conseguimos autorização para irmos de pijama cirúrgico e tênis." (participante 98, 27 anos, bissexual, veterinária)

"Numa empresa onde trabalhei foi contratada uma profissional para dar aula sobre vestimentas." (participante 56, 59 anos, heterossexual, analista)

"Os homens podiam usar bermuda para trabalhar aos sábados, mas as mulheres apenas vestidas longas e calças jeans" (participante 65, 19 anos, heterossexual)

"Perdi a vaga de um emprego, porque, julgaram que a minha beleza, era um critério para desclassificar." (participante 18, 41 anos, heterossexual, professora)

"Uma loja que trabalhei exigia maquiagem pesada e brincos grandes." (participante 5, 58 anos, heterossexual, assistente social)

Os relatos expressam situações de discriminação e estereótipos de gênero no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito à aparência física das mulheres. Esses relatos trazem à tona algumas questões relacionadas às expectativas sociais sobre como as mulheres devem se apresentar no trabalho, e como essas expectativas são frequentemente moldadas por padrões de gênero que reforçam desigualdades.

Ressalta-se, que durante a pesquisa apresentamos cenários fictícios envolvendo situações de microataques, que no caso seriam "mensagens derrogatórias explícitas caracterizadas por um ataque violento verbal, não-verbal ou violento com intenção de machucar a vítima através de xingamentos, comportamento de evitação ou ações discriminatórias propositais" (Sue, 2010a, p.29). Os cenários estavam alinhados aos objetivos propostos pela pesquisa.

Por resultado, este estudo obteve um número elevado de mulheres, no caso 21%, afirmando terem sofrido em seu ambiente de trabalho com esse fenômeno dentre os demais apresentados na pesquisa. Refletindo sobre a possibilidade de ter obtido o maior reconhecimento por parte das participantes, devido à natureza mais evidente das situações vivenciadas.

Sobre as experiências de microagressões trazidas pelas mulheres neste estudo, os principais resultados mostram que as respondentes vivenciaram em seus ambientes de trabalho: ridicularizações, foram anuladas e duvidaram da capacidade delas, configurando assim microagressões, as quais consistem em insultos e desprezos e são apresentadas de forma verbal, comportamental ou ambiental (Sue, 2010a), o que desencadeou emoções como tristeza e desencorajamento e baixa autoestima, bem como ocorrido no estudo de Martins *et al.*, (2020), que investigou o efeito das microagressões na saúde mental de mulheres negras, indicando em seus resultados uma alta frequência de microagressões relacionadas ao gênero e à raça, de modo a levar a piores níveis de saúde mental e autoestima.

Outro estudo que gostaríamos de ressaltar aqui é o de King *et al.*, (2011) onde pesquisaram a presença de microagressões raciais e relacionadas ao gênero em um modelo aleatório de processos judiciais por preconceito e discriminação no local de trabalho em tribunais federais. E, por resultado, surgem em processos judiciais os três tipos de microagressão.

Ao relatar sobre suas vivências, as respondentes desta pesquisa expressaram ainda terem tido as seguintes reações: silenciado, não reagido e em alguns casos se impuseram diante de microagressões relacionadas ao gênero experienciadas.

Quanto à percepção de diferentes situações de microagressões os resultados mostram, a partir dos relatos que, 60,2% das participantes percebem esse fenômeno como forma de preconceito, observou-se ainda que, tal manifestação, às vezes, se apresenta de forma velada, inclusive por meio da negação da existência da discriminação e do preconceito por parte de quem pratica, como pôde ser visto nos relatos das respondentes, bem como ocorrido no estudo realizado acerca de microagressões relacionadas ao gênero de Basford *et al.*, (2014), composta por cento e cinquenta alunos da graduação de uma Universidade do Meio-Atlântico dos EUA onde setenta (46,7%) participantes eram mulheres e oitenta (53,3%) eram homens. Tal estudo trouxe uma investigação sobre percepções das microagressões no trabalho, em que os resultados indicaram que, embora homens e mulheres percebam as microagressões, as mulheres tendem a detectar mais discriminação do que os homens.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebemos que as microagressões de gênero permanecem como uma realidade latente e preocupante no ambiente de trabalho, que têm refletido a persistente desigualdade e discriminação enfrentada pelas mulheres, mesmo com todo aparato de avanços legislativos e sociais.

Neste estudo, buscamos compreender profundamente essas dinâmicas, identificando suas formas de manifestação, as reações das mulheres frente a essas situações e os impactos dessas experiências em suas vidas profissionais e pessoais.

Com os resultados identificamos que as microagressões de gênero são uma parte significativa da vivência das mulheres no ambiente de trabalho, afetando diretamente sua autoestima, bem-estar emocional e progressão profissional. A categoria de microataques, em particular, tem destaque por ser uma das formas mais comuns de discriminação enfrentadas pelas participantes.

As respostas das participantes mostraram uma diversidade de reações frente às situações de microagressões, desde o enfrentamento direto até o silêncio por medo das consequências.

Essa variedade de estratégias de enfrentamento ressalta a complexidade do problema e a necessidade de políticas e ações que apoiem e empoderem as mulheres no enfrentamento dessas situações.

A pesquisa sobre microataques de gênero no ambiente de trabalho revelou a prevalência e as diversas formas desse tipo de violência no contexto profissional. Os resultados da pesquisa demonstram que os microataques de gênero impactam negativamente a saúde mental e o bem-estar das mulheres, além de prejudicar seu desempenho no trabalho.

O estudo também identificou as estratégias que as mulheres utilizam para lidar com os microataques de gênero, como o confronto direto com o agressor, o silêncio, a busca por apoio social.

Destacamos também que as microagressões de gênero não se limitam apenas a aspectos verbais, mas também se manifestam em estereótipos relacionados à vestimenta, aparência e comportamento das mulheres, o que evidencia a profundidade e abrangência desse fenômeno.

A pesquisa sobre microataques de gênero no ambiente de trabalho é fundamental para compreender e combater essa forma de violência sutil, a qual prejudica e impacta negativamente as mulheres.

Os estudos sobre microataques de gênero têm se concentrado principalmente no ambiente de trabalho formal. Há necessidade de estudos que explorem esse tipo de violência em outros contextos, como o ambiente acadêmico, as forças armadas e o setor informal. Apresentamos aqui os resultados de um estudo empírico que investigou a prevalência e o impacto de microataques de gênero em um contexto organizacional brasileiro.

Os resultados deste estudo são consistentes com pesquisas anteriores que demonstram a natureza pervasiva dos microataques de gênero e seus efeitos prejudiciais nas vítimas. Além disso, a pesquisa contribui para a literatura ao fornecer *insights* sobre o contexto organizacional brasileiro, onde a cultura machista e patriarcal ainda é predominante.

Os resultados indicam ainda que, microataques de gênero são frequentes e podem ter um impacto negativo significativo na saúde mental, no bem-estar e na produtividade das vítimas.

A pesquisa sobre microataques de gênero tem se concentrado principalmente nos efeitos psicológicos desse tipo de violência. Há necessidade de estudos que explorem as consequências dos microataques de gênero para a saúde física, o desempenho no trabalho e a carreira das mulheres.

Em suma, este estudo contribui para ampliar o conhecimento sobre as microagressões de gênero no ambiente de trabalho e destaca a necessidade de ações concretas para promover uma cultura organizacional mais saudável, diversa e equitativa.

Esperamos que os resultados aqui apresentados inspirem novas pesquisas e iniciativas que contribuam para a construção de um ambiente de trabalho mais plural, justo e acolhedor para todas as pessoas.

5. REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. 229 p.

BARROS, S. C. D. V.; MOURÃO, L. Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. **Psicologia em Estudo**, v. 25, 2020.

BASFORD, T. E.; OFFERMANN, L. R.; BEHREND, T. S. Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. **Psychology of Women Quarterly**, v. 38, n. 3, p. 340-349, 2014. DOI: https://doi.org/10.1177/0361684313511420.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, maio/ago. 2007.

DAHL, Tove Stang. **O Direito das mulheres: uma introdução à teoria do direito feminista**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. 14 p.

EAGLY, A. H.; KARAU, S. J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological **Review**, v. 109, n. 3, p. 573-598, 2002.

FERNANDES, Sheyla Christine Santos et al. Teoria da Ação Planejada como suporte teórico e metodológico: uma revisão sistemática de literatura**. Interação em Psicologia**, v. 23, n. 1, p. 92-103, 2019.

FOLEY, S.; HANG-YUE, N.; WONG, A. Perceptions of Discrimination and Justice: Are There Gender Differences Abroad Coming? **Group & Organization Management**, v. 30, p. 421-450, 2005.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 9, n. 3, p. 369-384, jul./set. 2005.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. Conselho da Justiça Federal**. Cadernos do CEJ Seminário Internacional: As minorias e o direito**, v. 24, p. 85-123, 2003.

KING, E. B. et al. Discriminação no século 21: a ciência e a lei estão alinhadas**? Psicologia, Políticas Públicas e Direito**, v. 17, n. 1, p. 54-75, 2011.

MARTINS, T. V.; LIMA, T. J. S. D.; SANTOS, W. S. O efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental de mulheres negras. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 2793-2802, 2020.

MELO, R. A.; ZARIFE, P. S. 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. Disponível em: https://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/rau/article/view/1867/959. Acesso em: 06 mai. 2024.

SUE, D. W. et al. Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. **American Psychologist**, v. 62, n. 4, p. 271-286, 2007.

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

SUSKIND, R. **Trusted men:** Wall Street, Washington and the education of a president. New York, NY: Harper, 2011.

PESQUISA revela: **76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho**. 07 de dezembro de 2020. Disponível em: https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das--mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/. Acesso em: 06 mai. 2024.

Como citar – ABNT

TAVARES, Priscilla Brito; TAVARES, Francisca Gabriella Brito, SAMPAIO, Nadir do Amaral. Microataques de Gênero no Ambiente de Trabalho: uma Investigação Empírica. **Revista Poíesis Pedagógica**, Catalão/GO, Brasil, v. 22, e2024028, Dezembro, 2024. https://doi.org/10.69532/2178-4442.v22.74825

Como citar – APA

Tavares, P. B., Tavares, F. G. B., & Sampaio, N. do A. (2024). Microataques de Gênero no Ambiente de Trabalho: uma Investigação Empírica. *Revista Poíesis Pedagógica*, *22*, e2024028. https://doi.org/10.69532/2178-4442.v22.74825

Apêndice – Informações sobre o artigo

Histórico editorial
Submetido: 28 de outubro de 2024.
Aprovado: 30 de novembro de 2024.
Publicado: 27 de dezembro de 2024.

Conflito de interesse
Nada a declarar.

Declaração de disponibilidade de dados
Todos os dados foram apresentados/gerados no presente artigo.

Contribuição dos autores
Resumo/Abstract/Resumen: Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio; **Introdução ou Considerações iniciais:** Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio; **Referencial teórico:** Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio; **Metodologia:** Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio; **Análise de dados:** Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio; **Discussão dos resultados:** Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio; **Conclusão ou Considerações finais:** Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio; **Referências:** Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio; **Revisão do manuscrito:** Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio; **Aprovação da versão final publicada:** Priscilla Brito Tavares, Francisca Gabriella Brito Tavares, Nadir do Amaral Sampaio.

Direitos Autorais
Os direitos autorais são mantidos pelos autores, os quais concedem à Revista Poíesis Pedagógica os direitos exclusivos de primeira publicação. Os autores não serão remunerados pela publicação de trabalhos neste periódico. Os autores têm autorização para assumir contratos adicionais separadamente, para distribuição não exclusiva da versão do trabalho publicado nesta revista (ex.: publicar em repositório institucional, em site pessoal, publicar uma tradução, ou como capítulo de livro), com reconhecimento de autoria e publicação inicial nesta revista. Os editores da Revista Poíesis Pedagógica têm o direito de realizar ajustes textuais e de adequação às normas da publicação.

Open Access
Este artigo é de acesso aberto (***Open Access***) e sem cobrança de taxas de submissão ou processamento de artigos dos autores (***Article Processing Charges – APCs***). O acesso aberto é um amplo movimento internacional que busca conceder acesso online gratuito e aberto a informações acadêmicas, como publicações e dados. Uma publicação é definida como 'acesso aberto' quando não existem barreiras financeiras, legais ou técnicas para acessá-la–ou seja, quando qualquer pessoa pode ler, baixar, copiar, distribuir, imprimir, pesquisar ou usá-la na educação ou de qualquer outra forma dentro dos acordos legais.

Licença de uso
Este artigo é licenciado sob a Licença **Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0)**. Esta licença permite compartilhar, copiar, redistribuir o artigo em qualquer meio ou formato. Além disso, permite adaptar, remixar, transformar e construir sobre o material, desde que seja atribuído o devido crédito de autoria e publicação inicial nesta revista.

Verificação de Similaridade
Este artigo foi submetido a uma verificação de similaridade utilizando o software de detecção de texto **iThenticate** da Turnitin, através do serviço ***Similarity Check*** da Crossref.

Processo de avaliação
Revisão por pares duplo-cega (***Double blind peer review***).

Editora
Cláudia Tavares do Amaral

Fomento
O artigo foi editado, diagramado e publicado com o apoio do auxílio financeiro concedido pela **FAPEG Edital nº 10/2023** – Programa de Apoio a Periódicos Científicos de Instituições de Ensino Superior do Estado de Goiás.

Publisher
Este artigo foi Publicado na **Revista Poíesis Pedagógica** vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da **Universidade Federal de Catalão - UFCAT**. A Revista Poíesis Pedagógica publica artigos de natureza técnico-científica, provenientes de estudos e pesquisas que ofereçam subsídios para o desenvolvimento do conhecimento educacional, propiciando um diálogo entre os diferentes campos da educação no Portal de Periódicos da UFCAT. As ideias expressadas neste artigo são de responsabilidade de seus autores, não representando, necessariamente, a opinião do corpo editoral ou da referida universidade. Na **Avaliação CAPES (2017-2020)** a Revista Poíesis Pedagógica obteve **Qualis B1.**