

**Renata Araújo Melo**

**Construção e evidências de validade baseadas no conteúdo da Escala de Microagressões  
de Gênero no Trabalho (EMAGT)**

**Uberlândia**

**2021**

**Renata Araújo Melo**

**Construção e evidências de validade baseadas no conteúdo da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT)**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Pricila de Sousa Zarife

**Uberlândia**

**2021**

**Renata Araújo Melo**

**Construção e evidências de validade baseadas no conteúdo da Escala de Microagressões  
de Gênero no Trabalho (EMAGT)**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Pricila de Sousa Zarife

Uberlândia, 24 de novembro de 2021

Banca Examinadora

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Pricila de Sousa Zarife (Orientadora)**

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

---

**Prof. Dr.<sup>a</sup> Lígia Carolina Oliveira-Silva**

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

---

**Me. Elen Socolin Contro**

Humano Mais – Desenvolvimento Organizacional

**UBERLÂNDIA**

**2021**

## **Agradecimentos**

“De três coisas eu estava convicta. Primeira, Edward era um vampiro. Segunda, havia uma parte dele – eu não sabia que poder essa parte teria – que tinha sede do meu sangue. E terceira, eu estava incondicional e irrevogavelmente apaixonada por ele” (Stephenie Meyer).

Pensei em começar esse agradecimento com um trecho de Machado de Assis, Aluísio Azevedo, Clarice Lispector ou outro grande nome da literatura brasileira. Isso até faria sentido, visto que, além do valor imensurável que seria agregado aqui, não correria o risco de perder o interesse de alguns bons leitores do trabalho que virá a seguir. Mas, nesse caso, não seria eu.

Além disso, é no segundo livro da saga, o Lua Nova, que tem uma nota do meu pai me lembrando que livros sempre serão ótimos companheiros, mesmo quando me sentir só. De tempos em tempos, gosto de ler esse recado novamente. Meus pais sempre me apoiaram como leitora, desde que me consigo lembrar. E na vida também. Por isso, e todo o restante, sempre serei grata.

Não poderia concluir esse trabalho sem agradecer imensamente aos meus amigos. Teria sido bem mais complexo passar pela experiência da faculdade sem vocês. Muitíssimo obrigada aos membros da banca, Lígia, Elen e Sinésio, pela disponibilidade em avaliar meu trabalho. Ter o trabalho lido e avaliado por profissionais competentes faz toda diferença.

Por fim, gostaria de agradecer a minha professora orientadora, Pricila. Só posso imaginar a dificuldade envolvida em orientar universitários em projetos de TCC, mas você fez e continuará fazendo isso com uma maestria impecável. Literalmente, esse trabalho não existiria sem seu suporte e contribuição.

Espero que gostem do que irão ler tanto quanto gostei de fazer!

## Resumo

O objetivo deste trabalho foi construir e apresentar evidências de validade baseadas no conteúdo da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT). A EMAGT é uma escala de autorrelato que visa avaliar experiências de microagressões vivenciadas por mulheres em seu ambiente de trabalho. Sua construção envolveu a elaboração das definições constitutiva e operacional embasadas em uma das mais difundidas taxonomias de microagressões de gênero, gerando 55 itens distribuídos em 8 dimensões (objetificação sexual, cidadã de segunda classe, suposições de inferioridade, negação da realidade do sexismo, suposições de papéis tradicionais de gênero, uso de linguagem sexista, negação do sexismo individual e microagressões ambientais). Para as evidências da validade de baseadas no conteúdo, participaram quatro juízas especialista, todas psicólogas e com características do público-alvo da EMAGT. A coleta de dados foi realizada de forma online. A concordância entre as juízas foi investigada a partir do Índice de Validade de Conteúdo (I-CVI), Índice de Validade de Conteúdo Médio ( $S=CVI/Ave$ ), Índice de Concordância Absoluta dos Juízes (UA) e Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto ( $S-CVI/UA$ ). Dos 55 itens propostos, apenas 3 não apresentaram 100% de concordância entre as juízas. Dois itens foram mantidos, sendo que um deles foi transferido para outra dimensão, e um terceiro item sofreu alterações na redação. A EMAGT apresentou evidências favoráveis de validade baseadas no conteúdo, configurando-se como o primeiro instrumento exclusivamente voltado para a avaliação de microagressões de gênero no trabalho. Recomenda-se a realização de estudos complementares para reunir evidências de validade baseadas na estrutura interna e na relação com medidas externas.

*Palavras-chave:* microagressões, gênero, sexismo, psicometria, validade do teste.

## **Abstract**

The objective of this study was to construct and to present validity evidence based on the content of Gender Microaggressions in Workplace's Scale (GMWS). The GMWS is a self-report scale which aims to evaluate microaggressions experiences of women in their workplace. Its construction process involved the elaboration of both conceptual and operational definitions which were based on one of the most widespread taxonomies of gender microaggressions, resulting in 55 items distributed in 8 dimensions (sexual objectification, second-class citizen, assumptions of inferiority, denial of the reality of sexism, assumptions of traditional gender roles, use of sexist language, denial of individual sexism and environmental microaggressions). To obtain the validity evidence based on the content, four specialists judges participated, all of them psychologists with characteristics of GMWS's target public. The data collection occurred online. The consistency between the judges was investigated from the Item-Level Content Validity Index (I- CVI), Scale-Level Content Validity Index based on the average method ( $S=CVI/Ave$ ), Universal Agreement (UA) and Scale-Level Content Validity Index based on the Universal Agreement method (S-CVI/UA). Of the 55 proposed items, only 3 didn't present 100% consistency between the judges. Two items were maintained, one of which was transferred to another dimension, and a third item had its wording changed. The GWMS presented positive validity evidence based on the content, constituting itself as the first instrument exclusively focused in evaluate gender microaggressions in the workplace. Further studies are recommended to gather validity evidence based on the internal structure and the relationship with external variables

*Keywords:* microaggression, gender, sexism, psychometrics, test validity

## Sumário

Introdução.....	8
Método .....	14
Participantes .....	14
Instrumento .....	14
Procedimentos de coleta de dados .....	17
Procedimentos de análise de dados .....	18
Resultados .....	18
Discussão.....	25
Considerações finais.....	32
Referências .....	34

## Introdução

Os grupos sociais detentores do poder têm suas imagens construídas de forma a legitimar os diferentes tipos de violência infligidos às minorias sociais (Lima, Faro, & Santos, 2016). Neste sentido, estereótipos, preconceitos e discriminação podem operar como ferramentas de dominação sobre os grupos minoritários.

Os estereótipos são uma ferramenta cognitiva que, a fim de facilitar a compreensão da realidade, atribuem um conjunto de características aos grupos sociais, categorizando-os e, por conseguinte, distinguindo seu grupo social dos demais (Lima et al., 2016). A linha que separa os estereótipos dos preconceitos é o surgimento de uma avaliação negativa dos outros grupos sociais e indivíduos pertencentes a eles (Modesto et al., 2017), caracterizando-se como do campo do afetivo/atitudinal.

A discriminação é relativa a um comportamento negativo em que minorias, grupos sociais não detentores do poder, são tratadas de forma diferente em virtude de características relativas aos grupos aos quais pertencem (Sacco, Couto, & Koller, 2016). Esses comportamentos discriminatórios são injustificados e podem ocorrer de diferentes maneiras (Myers, 2019).

As diferentes formas de discriminação e violência não estão se extinguindo, mas sim se tornando cada vez mais sutis e sofisticadas (Basford, Offermann, & Behrend, 2014), especialmente em decorrência do reforço da legislação, que passou a puni-las mais severamente, e do julgamento social negativo, que as avaliam como menos socialmente aceitas. Enquanto algumas formas são mais nítidas e difíceis de serem ignoradas, como as agressões físicas e verbais, outras podem passar despercebidas, ao serem mais sutis podendo ser interpretadas como mal-entendidos ou não intencionais (Gartner et al., 2020).

Tais agressões sutis são denominadas microagressões, 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 (Gartner et al., 2020). Sua incidência é direcionada para membros de grupos minoritários e acaba por reforçar um sistema opressor e excludente (Hunte, 2018), por se configurarem como mensagens socialmente difundidas que disseminar estigmas de grupos que fomentam a exclusão social (Moreira, 2017).

De forma geral, as microagressões tendem a ser classificadas em três tipos: microinvalidações, microinsultos e microassaltos (Sue et al., 2007). As microinvalidações envolvem a negação das experiências, dos pensamentos e sentimentos de uma pessoa por pertencer a um determinado grupo. Os microinsultos se referem a comentários rudes, insensíveis e depreciativos à identidade da pessoa. Por fim, as microassaltos são ações mais explícitas que as anteriores, geralmente baseadas em preconceito consciente, que visam ferir, oprimir ou discriminar a pessoa, envolvendo aspectos como se recusar a trabalhar com um indivíduo pertencente a determinado grupo minoritário (evitação), reproduzir discursos de ódio e proferir xingamentos (Gartner et al., 2020; Hunte, 2018; Sue et al., 2007).

A literatura aponta que as microagressões estão relacionadas a possíveis efeitos na saúde mental de seus alvos e as consequências negativas podem ser as mais diversas, como estresse, ansiedade, depressão, sintomas de transtorno de estresse pós-traumático, uso de substâncias, baixa autoestima e suicídio (Williams, 2019). Inicialmente propostos para abarcar questões raciais, os estudos sobre microagressões foram posteriormente ampliados para os diferentes públicos minoritários, como pessoas idosas, LGBTQIA+, pessoas com deficiência e mulheres (Sue, 2010).

Apesar das muitas conquistas sociais galgadas pelas mulheres, ao longo dos séculos, diferentes mecanismos de controle foram adaptados a fim de exercer domínio este grupo minoritário, culminando em diferentes formas de discriminação e desigualdade. Por exemplo, apesar de as mulheres brasileiras apresentarem maior grau de instrução do que os homens,

com 19,4% delas possuindo diploma de nível superior, contra 15,1% dos homens, elas encontram maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, com taxa de participação de 54,5%, enquanto a dos homens é de 73,7%. A desigualdade também é identificada na ocupação de cargos gerenciais, com apenas 37,4% sendo ocupados por mulheres (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2021). Assim, mesmo sendo maioria da população e tendo maior nível de escolaridade, são poucas as mulheres que ascendem aos cargos mais altos das empresas. Em escala mundial, elas obtêm, em média, 77% do salário dos homens que ocupam os mesmos cargos (Siqueira & Samparo, 2017).

Embora atitudes e comportamentos explicitamente sexistas tenham se tornado gradativamente menos aceitáveis no meio social, elas não deixaram de ocorrer, apenas tendem a se apresentar com novas características, especialmente a sutileza (Basford et al., 2014; Gartner et al., 2020; Sue, 2010), como nas microagressões de gênero. Estas ocorrem quando os insultos sutis são direcionados às mulheres pelo simples fato de serem mulheres (Sue, 2010), e as excluem, rebaixam, oprimem, são hostis ou indiferentes a elas (Basford et al., 2014).

Se estereótipos, preconceitos e discriminações operam como ferramentas de dominação das minorias como um todo, no caso das mulheres, o sexismo figura como uma das principais bases para justificar esse controle. O sexismo impõe as características socialmente atribuídas ao homem branco, hetero, cis e vidente como ideais, e as da mulher como incompletas e inferiores. Isto implica a expectativa de que a mulher deve estar submissa ao homem nas mais diversas esferas sociais (Cortez et al., 2019).

Assim como ocorre com os demais públicos pertencentes às minorias, as microagressões de gênero ocorrem em diferentes contextos sociais, como nas universidades (Silva & Powell, 2016), nos serviços de saúde (Piccinelli, Martinho, & Vauclair, 2020) e nas organizações (Basford et al., 2014; Hunte, 2018). Não obstante o longo percurso das mulheres

para ocupar os espaços organizacionais, elas continuam a enfrentar desafios ligados ao sexismo e às microagressões de gênero que as colocam em lugar de desvantagem frente aos homens (Basford et al., 2014), sendo essencial melhor compreender estes fenômenos para o desenvolvimento de estratégias assertivas na busca da igualdade de gênero.

Uma das mais difundidas taxonomias de microagressões foi proposta por Sue e Capodilupo (2008), considerando aspectos que abrangiam diferentes grupos minoritários. Dentre as dimensões propostas, seis delas tratavam especificamente da temática de gênero, a saber: 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. Posteriormente, Nadal (2010) acrescentou duas novas dimensões a esta taxonomia de microagressões de gênero: negação do sexismo individual, e microagressões ambientais.

Objetificação sexual envolve ser alvo de atribuições, comportamentos ou discursos que objetificam seu corpo, apenas por ser mulher (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). São exemplos desta objetificação: receber olhares invasivos e de cunho sexual, alguma pessoa colocar as mãos em seu corpo de forma inapropriada, sem sua permissão, e ouvir insinuações sexuais sobre seu corpo.

Cidadã de segunda classe se refere a contextos nos quais mulheres recebem tratamento inferior ao destinado aos homens no local de trabalho, em decorrência do gênero (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). São exemplos quando mulheres têm seu trabalho menos valorizado do que de seus colegas homens ou são preteridas em uma promoção no emprego por serem mulheres, mesmo tendo qualificações iguais ou superiores aos colegas homens.

Suposições de inferioridade envolvem mulheres sendo alvo de ações, atribuições ou discursos que presumem que mulheres são menos competentes (física e intelectualmente) que homens (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). São exemplos desta suposição de

inferioridade: situações em que mulheres são interrompidas constantemente, principalmente por homens, quando expõem suas ideias e opiniões no trabalho, ou ouvir explicações de colegas homens sobre conteúdo ou assuntos dos quais tem domínio igual ou superior aos deles.

Negação da realidade do sexismo se manifesta quando pessoas minimizam as experiências negativas das mulheres, dando a entender que fenômenos como machismo e sexismo não existem ou são superestimados por elas (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). Por exemplo, ouvir que as mulheres têm oportunidades iguais aos homens, ou que as mulheres exageram quando falam de machismo no ambiente de trabalho.

Suposições de papéis tradicionais de gênero se referem a situações em que se presume que uma mulher deve sustentar papéis tradicionais de gênero (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). Por exemplo, quando são questionadas em relação a colocar sua carreira a frente da maternidade ou ao receberem críticas por ter uma postura firme no local de trabalho, o que não condiz com o esperado socialmente de uma mulher.

O uso de linguagem sexista se manifesta por meio do uso de termos sexistas para se referir às mulheres (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). São exemplo, serem chamadas de “loucas” durante algum conflito no trabalho ou ouvirem que determinados comportamentos seus devem ser causados pela TPM (tensão pré-menstrual).

Negação do sexismo individual é observada quando homens negam seus próprios vieses ou preconceitos de gênero, defendendo não serem sexistas ou machistas (Capodilupo et al., 2010; Nadal, 2010). Por exemplo, quando a chefia diz que trata mulheres e homens de forma igual, mas a maioria das pessoas que promove são homens, ou quando colegas de trabalho afirmam não discriminarem as mulheres, mas preferem trabalhar com homens em suas equipes.

Microagressões ambientais se manifestam nas características organizacionais sistêmicas (nível macro) que transmitem desrespeitos e sexismo em relação às mulheres (Capodilupo et al., 2010; Nadal, 2010). São exemplos, empresas possuírem mais homens do que mulheres em altos cargos, ou mulheres receberem honorários menores do que os colegas homens que realizam as mesmas atividades.

A literatura revela que as microagressões de gênero tendem a provocar efeitos negativos no bem-estar físico e psicológico das mulheres, bem como no desempenho de suas tarefas (Basford et al., 2014), apresentando efeito cumulativo ao longo de suas vidas (Hunte, 2018). Diante disso, compreender e investigar questões como frequência, prevalência e efeitos das microagressões de gênero no ambiente de trabalho se mostra fundamental (Gartner et al., 2020) para embasar o desenvolvimento de políticas e práticas, nos locais de trabalho, para seu enfrentamento.

Apesar do conhecimento substancial acerca das discriminações abertas de gênero, menos atenção é destinada às investigações sobre microagressões de gênero (Gartner et al., 2020). Ocorre que a discriminação de gênero no local de trabalho constitui um dos fatores mais persistentes e desafiadores enfrentados pelas mulheres trabalhadoras, sendo essencial buscar mecanismos para compreender suas manifestações contemporâneas, como as microagressões de gênero (Basford et al., 2014). Ainda que instrumentos de medida com evidências de validade e confiabilidade sejam essenciais para mapear e compreender a ocorrência e os impactos das microagressões de gênero, há uma carência instrumental para mensurar o fenômeno (Gartner et al., 2020).

Uma revisão da literatura internacional focada nas características psicométricas de instrumentos de medidas para microagressões de gênero e construtos correlatos não identificou instrumentos destinados exclusivamente a avaliar as microagressões de gênero no contexto do trabalho (Gartner et al., 2020). Para minimizar esta lacuna e fomentar a realização

de novos estudos, este trabalho buscou construir e apresentar evidências de validade baseadas no conteúdo da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT).

A construção de instrumentos de medida apresenta vantagens consideráveis, como viabilizar a abordagem a partir de seu referencial teórico e de características do contexto cultural do país em que o instrumento será utilizado, além de maior controle sobre a qualidade da medida, em termos psicométricos e de validade (Borsa & Seize, 2017).

## **Método**

### **Participantes**

Para as investigar as evidências de validade baseadas no conteúdo da Escala de Microagressões de Gênero no Ambiente de Trabalho (EMAGT), participaram quatro juízas especialistas, graduadas em Psicologia, sendo uma doutora e três mestrandas. Todas eram mulheres, brasileiras, falantes do idioma português brasileiro, atuantes na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e com experiência na construção de instrumentos e na temática de gênero.

### **Instrumento**

O procedimento de construção de instrumentos pode ser dividido em três grandes polos: teórico, empírico e analítico. Construir um instrumento de medida para um construto requer inicialmente a escolha de uma teoria pertinente para embasar a elaboração dos itens, bem como busca de evidências de validade de conteúdo, etapa denominada polo teórico (Pasquali, 2010).

Uma vez elaborados os itens, o polo empírico ou experimental envolve as etapas de planejamento da aplicação do instrumento e a coleta de dados. Por fim, o polo analítico indica os procedimentos de análises estatísticas que devem ser executados, de forma a se obter um instrumento com evidências de validade de estrutura interna e normatização (Pasquali, 2010).

A elaboração da EMAGT se deu a partir do método dedutivo, baseada no levantamento da literatura. Tradicionalmente, a maioria dos estudos de construção de medidas empregam exclusivamente métodos dedutivos, sendo a revisão de literatura o método dedutivo mais empregado na geração dos itens (Morgado, Meireles, Neves, Amaral, & Ferreira, 2017).

O levantamento da literatura foi realizado com vistas a elaborar as definições constitutiva e operacional do construto. Como definição constitutiva, microagressões de gênero no trabalho foram entendidas como discursos e comportamentos, com ou sem intenção por parte da pessoa emitente, que acabam por excluir, rebaixar, insultar, oprimir ou ser hostil ou indiferente às mulheres no local de trabalho (Basford et al., 2014). Para a definição operacional, o modelo teórico adotado diz respeito a uma das mais difundidas taxonomias de microagressões, proposta por Sue e Capodilupo (2008), com acréscimos de Nadal (2010), composta por oito dimensões (Tabela 1).

A partir das definições constitutivas e operacionais, foram elaborados os 55 itens iniciais da EMAGT, distribuídos nas 8 dimensões: (1) Objetificação sexual (6 itens); (2) Cidadã de segunda classe (4 itens); (3) Suposições de inferioridade (13 itens); (4) Negação da realidade do sexismo (9 itens); (5) Suposições de papéis tradicionais de gênero (7 itens); (6) Uso de linguagem sexista (6 itens); (7) Negação do sexismo (6 itens); Microagressões ambientais (4 itens).

Para investigar o quanto a mulher vivencia ou presencia cada uma das situações de microagressão no ambiente de trabalho, foi utilizada uma escala de frequência de 5 pontos: (1) nunca; (2) raramente; (3) ocasionalmente; (4) frequentemente; (5) muito frequentemente.

Tabela 1.

*Dimensões da EMAGT e suas definições operacionais*

Dimensão	Definição operacional
<p><b>1. Objetificação sexual:</b> ações, atribuições ou discursos que objetificam seu corpo, apenas por ser mulher.</p>	<p>Ter funções atribuídas no trabalho em função da hipersexualização de seu corpo pelos demais.  Ouvir que só ocupa seu cargo de trabalho por usar seu corpo em benefício próprio.  Ouvir insinuações sexuais sobre seu corpo no ambiente de trabalho.  Ter alguma pessoa colocando as mãos em seu corpo de forma inapropriada no ambiente de trabalho, sem sua permissão.  Ouvir comentários relacionados ao seu corpo em tom pejorativo ou sexual.  Receber olhares invasivos e de cunho sexual.</p>
<p><b>2. Cidadã de segunda classe:</b> tratamento inferior ao destinado aos homens no local de trabalho, em decorrência do gênero.</p>	<p>Ser preterida em uma promoção no emprego por ser mulher, mesmo tendo qualificações iguais ou superiores ao colega homem.  Ter superiores que não se recordam dos nomes de suas funcionárias, embora saibam os nomes dos funcionários homens.  Não ser chamada para as confraternizações após o horário de trabalho, por ser mulher.  Ter o trabalho menos valorizado do que o de seus colegas homens.</p>
<p><b>3. Suposições de inferioridade:</b> ações, atribuições ou discursos que presumem que mulheres são menos competentes (física e intelectualmente) que homens, em decorrência do gênero.</p>	<p>Ser interrompida constantemente, principalmente por homens, quando expõe suas ideias e opiniões no trabalho.  Ouvir explicações de homens sobre conteúdo ou assuntos dos quais tenho domínio igual ou superior ao dos interlocutores.  Expor suas ideias e opiniões no trabalho e não receber o mesmo destaque que colegas homens.  Ter suas ideias ou argumentos indevidamente apropriados por colegas de trabalho homens.  Ter suas competências questionadas por ser mulher.  Receber ajuda não solicitada para realizar tarefas por julgarem que eu não conseguiria sozinha, por ser mulher.</p>
<p><b>4. Negação da realidade do sexismo:</b> comunicações que exprimem que fenômenos como machismo e sexismo não existem, minimizando as experiências negativas das mulheres.</p>	<p>Ouvir que é exagerada em relação ao incômodo que sente com a forma como homens se comportam com as mulheres no ambiente de trabalho.  Ouvir que machismo no trabalho não existe.  Ouvir que as mulheres têm oportunidades iguais aos homens.  Ouvir que as mulheres exageram com a questão do machismo no ambiente de trabalho.  Ouvir que hoje em dia as mulheres estão confundindo elogios com machismo no ambiente de trabalho.  Ouvir que hoje em dia tudo é machismo.</p>

---

<p><b>5. Suposições de papéis tradicionais de gênero:</b> presunção de que uma mulher deve sustentar papéis tradicionais de gênero no ambiente de trabalho.</p>	<p>Ser questionada no trabalho por colocar sua carreira na frente da maternidade.</p> <p>Ser esperado que apresente um comportamento discreto no trabalho por ser mulher.</p> <p>Receber muitas críticas por ter uma postura firme no local de trabalho, o que não condiz com o esperado de uma mulher.</p> <p>Ter comportamentos questionados constantemente por ser mulher ao ocupar um cargo predominantemente masculino.</p> <p>Ser desconsiderada para realizar viagens a trabalho, por entenderem que você não deve fazê-las por ser mulher.</p> <p>Ouvir que você não deve realizar viagens a trabalho por entenderem que responsabilidades que as mulheres devem ter com a família são impeditivos.</p> <p>Ser preterida em promoções, por considerarem que responsabilidades familiares serão impeditivas para seu comprometimento profissional.</p>
<p><b>6. Uso de linguagem sexista:</b> adoção de termos sexistas, por parte de outras pessoas, para se referirem às outras mulheres.</p>	<p>Ser chamada de “mocinha” ou “garotinha”, em tom pejorativo, por colegas, superiores ou clientes no local de trabalho.</p> <p>Ouvir alguma mulher ser chamada de “vadia” no ambiente de trabalho</p> <p>Ser chamada de “gostosa” no ambiente de trabalho</p> <p>Ser chamada de “louca” durante algum conflito no trabalho.</p> <p>Ouvir que determinados comportamentos seus devem ser causados pela TPM (tensão pré-menstrual), especialmente em situações de conflito.</p>
<p><b>7. Negação do sexismo individual:</b> negação dos próprios vieses ou preconceitos de gênero no ambiente de trabalho, por parte de outras pessoas, defendendo não serem sexistas ou machistas.</p>	<p>Ouvir da chefia que trata mulheres e homens de forma igual, mas a maioria das pessoas que promove são homens.</p> <p>Ouvir da diretoria da empresa que a política é de inclusão, mas ter a maioria dos cargos de liderança ocupados por homens.</p> <p>Ouvir que o tratamento destinado a homens e mulheres é o mesmo, mas ter diferenciação na forma de reagir a comportamentos iguais a depender de quem o realiza;</p> <p>Ouvir colegas de trabalho afirmarem que não discriminam as mulheres, mas preferem trabalhar com homens em suas equipes.</p>
<p><b>8. Microagressões ambientais:</b> características organizacionais sistêmicas (nível macro) que transmitem desrezos e sexismo em relação às mulheres.</p>	<p>Receber honorários menores do que os colegas homens que realizam as mesmas atividades.</p> <p>Ter mais homens do que mulheres em altos cargos da empresa.</p> <p>Ter piadas pejorativas relacionadas à mulher tidas como normais em seu ambiente de trabalho.</p> <p>Ter a alta cúpula da empresa formada majoritariamente por homens.</p>

---

## Procedimentos de coleta de dados

O recrutamento das juízas foi realizado por meio da rede de contato das pesquisadoras. Elas foram escolhidas intencionalmente, com base em sua experiência com a construção de instrumentos e com a temática de gênero. O contato inicial foi realizado por e-mails que continham a explicação dos objetivos do trabalho, um convite para participação como juíza e link que direcionava para a pesquisa.

Para que as juízas especialistas pudessem avaliar o conteúdo da EMAGT, foi criado um formulário no *Google Forms*, o qual continha a definição do construto e de cada dimensão, a definição operacional de cada dimensão e seus respectivos itens.

Cada a juíza foi orientada a avaliar o grau em que cada item era representativo de sua dimensão, considerando a seguinte escala: (1) Nada; (2) Pouco; (3) Razoavelmente; (4) Muito; (5) MUITÍSSIMO. Ao final de cada dimensão, a juíza poderia deixar uma sugestão de alteração, explicação ou comentário acerca dos itens. Ao longo de todo o processo, desde o primeiro contato até a análise propriamente dita do conteúdo, foi realizada uma abordagem não presencial de coleta de dados. Estes dados foram coletados durante os meses de junho e julho de 2021.

### **Procedimentos de análise de dados**

As análises de dados foram realizadas no Software Microsoft Excel para Mac, versão 16.52. Os indicadores utilizados a fim de avaliar a concordância entre as juízas quanto a cada item da escala foram: Índice de Validade de Conteúdo (I-CVI), Índice de Validade de Conteúdo Médio ( $S=CVI/Ave$ ), Índice de Concordância Absoluta dos Juízes (UA) e Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto ( $S-CVI/UA$ ). Os referidos índices tomam como valores aceitáveis resultados entre 0,80 e 1, o que é influenciado pela quantidade de juízes. Visto que participaram 4 juízas, os valores apresentados pelos indicadores deveriam ser iguais a 1 (Yusoff, 2019).

### **Resultados**

A Tabela 2 apresenta as informações acerca da concordância entre juízas em relação aos itens da dimensão Objetificação sexual. É possível verificar que todos os índices de concordância analisados obtiveram classificação homogênea e satisfatória, com 100% de concordância entre as juízas.

Tabela 2.

*Descrição dos indicadores de concordância para a dimensão Objetificação sexual*

ID	Item	J1	J2	J3	J4	I-CVI	UA
1	Ouvir insinuações de que ocupo meu cargo por ter mantido relações sexuais com superiores.	1	1	1	1	1	1
2	Ter funções atribuídas no trabalho por hipersexualizarem meu corpo.	1	1	1	1	1	1
3	Ouvir insinuações de colegas, superiores ou clientes acerca de meu desempenho sexual por causa de meu corpo.	1	1	1	1	1	1
4	Ter meu corpo tocado por colegas, superiores ou clientes, de forma inapropriada e sem minha permissão.	1	1	1	1	1	1
5	Ouvir comentários sexuais de colegas, superiores ou clientes acerca do meu corpo.	1	1	1	1	1	1
6	Ver colegas, superiores ou clientes encarando meu corpo.	1	1	1	1	1	1
S-CVI/Ave						100%	100%
S-CVI/UA							

Nota. ID = identificação do item; JN = Número do juiz; I-CVI = Índice de Validade de Conteúdo; UA = Índice de Concordância Absoluta dos Juízes; S-CVI/Ave = Índice de Validade de Conteúdo Médio; S-CVI/UA = Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto

A Tabela 3 contém as informações relativas à concordância entre as juízas em relação aos itens da dimensão Cidadã de Segunda Classe. Os índices de concordância dessa dimensão não obtiveram classificação homogênea e satisfatória. A dimensão obteve 94% de concordância entre as juízas para o índice de validade de conteúdo médio e 15% para o índice médio de validade absoluto.

Tabela 3.

*Descrição dos indicadores de concordância para a dimensão Cidadã de Segunda Classe*

ID	Item	J1	J2	J3	J4	I-CVI	UA
7	Ser desconsiderada para uma promoção, mesmo tendo qualificações superiores à de colegas de trabalho homens.	1	1	1	1	1	1
8	Ter superiores que não se lembram dos nomes das funcionárias, mas que lembram dos nomes dos funcionários homens.	1	1	1	1	1	1
9	Não ser convidada para as confraternizações após o horário de trabalho, mesmo que meus colegas homens frequentemente se reúnam.	1	1	0	1	0,75	0

10	Ter meu trabalho menos valorizado, mesmo que eu desempenhe as mesmas tarefas que meus colegas homens.	1	1	1	1	1	1
		S-CVI/Ave		94%	75%	S-CVI/UA	

Nota. ID = identificação do item; JN = Número do juiz; I-CVI = Índice de Validade de Conteúdo; UA = Índice de Concordância Absoluta dos Juízes; S-CVI/Ave = Índice de Validade de Conteúdo Médio; S-CVI/UA = Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto

A Tabela 4 apresenta as informações acerca da concordância entre juízas em relação aos itens da dimensão Suposições de Inferioridade. As quatro juízas apresentaram concordância de 100%, com todos os índices de concordância analisados obtendo classificação homogênea e satisfatória.

Tabela 4.

*Descrição dos indicadores de concordância para a dimensão Suposições de Inferioridade*

ID	Item	J1	J2	J3	J4	I-CVI	UA
11	Ser interrompida por colegas e clientes homens quando apresento minhas ideias no ambiente de trabalho.	1	1	1	1	1	1
12	Ter que elevar meu tom de voz para não ser interrompida quando apresento minhas opiniões no ambiente de trabalho.	1	1	1	1	1	1
13	Ter colegas de trabalho e clientes homens querendo me explicar sobre assuntos dos quais tenho domínio igual ou maior do que eles.	1	1	1	1	1	1
14	Ter colegas de trabalho e clientes homens supondo que não sei sobre assuntos dos quais tenho domínio igual ou maior do que eles.	1	1	1	1	1	1
15	Ter minhas opiniões consideradas menos relevantes do que as apresentadas por colegas de trabalho homens.	1	1	1	1	1	1
16	Receber menos destaque do que colegas de trabalho homens ao apresentar minhas ideias.	1	1	1	1	1	1
17	Ter que elevar meu tom de voz para que minhas opiniões sejam ouvidas no ambiente de trabalho.	1	1	1	1	1	1
18	Ter minhas ideias indevidamente apropriadas por colegas de trabalho homens.	1	1	1	1	1	1
19	Ter um colega de trabalho homem repetindo minhas ideias e, diferente de mim, ser considerado brilhante.	1	1	1	1	1	1
20	Ter minha capacidade de realizar meu	1	1	1	1	1	1

	trabalho questionada por ser mulher.						
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.	1	1	1	1	1	1
22	Ouvir colegas de trabalho e clientes homens me explicarem como devo fazer meu trabalho, sem que eu tenha solicitado.	1	1	1	1	1	1
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.	1	1	1	1	1	1
		S-CVI/Ave		100%	100%	S-CVI/UA	

*Nota.* ID = identificação do item; JN = Número do juiz; I-CVI = Índice de Validade de Conteúdo; UA = Índice de Concordância Absoluta dos Juizes; S-CVI/Ave = Índice de Validade de Conteúdo Médio; S-CVI/UA = Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto

A análise de concordância das juízas em relação aos itens da dimensão Negação da Realidade do Sexismo consta na Tabela 5. Houve discordância da juíza 1 no item 24. O índice de validade de conteúdo médio obteve 97% de concordância entre as juízas e o índice médio de validade absoluto obteve 89%.

Tabela 5.

*Descrição dos indicadores de concordância para a dimensão Negação da Realidade do Sexismo*

ID	Item	J1	J2	J3	J4	I-CVI	UA
24	Ouvir que sou exagerada quando peço que me respeitem no local de trabalho.	0	1	1	1	0,75	0
25	Ouvir que estou exagerando quando demonstro incômodo com a maneira como homens se comportam com as mulheres no ambiente de trabalho.	1	1	1	1	1	1
26	Ouvir que o machismo não existe mais no mercado de trabalho.	1	1	1	1	1	1
27	Ouvir que, como existem mulheres em cargos de chefia, não existe machismo no mercado de trabalho.	1	1	1	1	1	1
28	Ouvir que as mulheres têm oportunidades iguais aos homens no mercado de trabalho.	1	1	1	1	1	1
29	Ouvir que a reação das mulheres é exagerada em relação ao machismo no ambiente de trabalho.	1	1	1	1	1	1
30	Ouvir que hoje as mulheres confundem	1	1	1	1	1	1

	elogios com machismo.						
31	Ouvir que não se pode mais elogiar as mulheres no ambiente de trabalho, porque vão dizer é machismo.	1	1	1	1	1	1
32	Ouvir que hoje em dia tudo para as mulheres é machismo.	1	1	1	1	1	1
						S-CVI/Ave	97%
							89%
						S-CVI/UA	

*Nota.* ID = identificação do item; JN = Número do juiz; I-CVI = Índice de Validade de Conteúdo; UA = Índice de Concordância Absoluta dos Juizes; S-CVI/Ave = Índice de Validade de Conteúdo Médio; S-CVI/UA = Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto

A Tabela 6 apresenta as informações acerca da concordância entre juízas em relação aos itens da dimensão Suposições de papéis tradicionais de gênero. É possível identificar que todos os índices de concordância analisados obtiveram concordância perfeita e unânime. Para todas as juízas o índice de concordância foi de 100%. Assim, tanto o índice de validade de conteúdo médio, quanto o índice médio de validade absoluto, obteve 100% de concordância entre as juízas.

Tabela 6.

*Descrição dos indicadores de concordância para a dimensão Suposições de papéis tradicionais de gênero*

ID	Item	J1	J2	J3	J4	I-CVI	UA
33	Ver mulheres serem questionadas se não vão se arrepender por escolherem a carreira ao invés de ter filhos.	1	1	1	1	1	1
34	Ser esperado que eu apresente um comportamento discreto no ambiente de trabalho, por ser mulher.	1	1	1	1	1	1
35	Ser criticada por ter uma postura firme no local de trabalho, pois isso não condiz com o esperado de uma mulher.	1	1	1	1	1	1
36	Ver mulheres terem seus comportamentos questionados por ocuparem cargos predominantemente masculinos.	1	1	1	1	1	1
37	Ver mulheres não serem convocadas para realizar viagens a trabalho, apenas por serem mulheres.	1	1	1	1	1	1
38	Ouvir que responsabilidades com a família são argumentos para as mulheres serem desconsideradas para realizar viagens a trabalho.	1	1	1	1	1	1

39	Ser desconsiderada para uma promoção, por considerarem que minhas responsabilidades com a família são barreiras para o comprometimento profissional.	1	1	1	1	1	1
		S-CVI/Ave		100%	100%	S-CVI/UA	

*Nota.* ID = identificação do item; JN = Número do juiz; I-CVI = Índice de Validade de Conteúdo; UA = Índice de Concordância Absoluta dos Juízes; S-CVI/Ave = Índice de Validade de Conteúdo Médio; S-CVI/UA = Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto

A Tabela 7 apresenta as informações acerca da concordância entre juízas em relação aos itens da dimensão Uso de linguagem sexista. É possível analisar que todos os índices de concordância obtiveram classificação homogênea e satisfatória. O índice de concordância foi considerado de 100% por todas as juízas. Assim, tanto o índice de validade de conteúdo médio, quanto o índice médio de validade absoluto, obteve 100% de concordância entre as juízas.

Tabela 7.

*Descrição dos indicadores de concordância para a dimensão Uso de linguagem sexista*

ID	Item	J1	J2	J3	J4	I-CVI	UA
40	Ser chamada de “mocinha” ou “menina”, em tom negativo, por colegas de trabalho e superiores.	1	1	1	1	1	1
41	Ouvir colegas de trabalho ou clientes se referirem a alguma mulher com nomes como “vadia” ou “vagabunda”.	1	1	1	1	1	1
42	Ser chamada de “gostosa” por um colega de trabalho, cliente ou superior no ambiente de trabalho.	1	1	1	1	1	1
43	Ser chamada de “louca” por colega de trabalho, cliente ou superior durante um conflito no trabalho.	1	1	1	1	1	1
44	Ouvir piadas sobre estar na TPM (tensão pré-menstrual) por se posicionar em algum conflito no trabalho.	1	1	1	1	1	1
45	Ouvir que determinados comportamentos seus devem ser causados pela TPM (tensão pré-menstrual).	1	1	1	1	1	1
		S-CVI/Ave		100%	100%	S-CVI/UA	

*Nota.* ID = identificação do item; JN = Número do juiz; I-CVI = Índice de Validade de Conteúdo; UA = Índice de Concordância Absoluta dos Juízes; S-CVI/Ave = Índice de Validade de Conteúdo Médio; S-CVI/UA = Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto

A Tabela 8 apresenta as informações acerca da concordância entre juízas em relação aos itens da dimensão Negação do sexismo individual. Os índices de concordância dessa dimensão não obtiveram classificação homogênea e satisfatória. O índice de validade de conteúdo médio obteve 96% de concordância entre os juízes e o índice médio de validade absoluto de 83%.

Tabela 8.

*Descrição dos indicadores de concordância para a dimensão Negação do sexismo individual*

ID	Item	J1	J2	J3	J4	I-CVI	UA
46	Ouvir de superior(a) que ele(a) trata mulheres e homens da mesma forma, sendo que a maioria das pessoas promovidas são homens.	1	1	1	1	1	1
47	Ouvir de superior(a) que ele(a) trata mulheres e homens da mesma forma, sendo que claramente favorece os colegas homens.	1	1	1	1	1	1
48	Ouvir da diretoria que a empresa adota políticas de inclusão de gênero, mas ter a maioria dos cargos de liderança ocupados por homens.	0	1	1	1	0,75	0
49	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.	1	1	1	1	1	1
50	Ouvir colegas de trabalho afirmarem que preferem trabalhar com homens em suas equipes, mas que isso não é preconceito com mulheres.	1	1	1	1	1	1
51	Ouvir colegas de trabalho afirmarem não que discriminam as mulheres, mas preferem trabalhar com homens em suas equipes.	1	1	1	1	1	1
S-CVI/Ave						96%	83%
S-CVI/UA							

*Nota.* ID = identificação do item; JN = Número do juiz; I-CVI = Índice de Validade de Conteúdo; UA = Índice de Concordância Absoluta dos Juízes; S-CVI/Ave = Índice de Validade de Conteúdo Médio; S-CVI/UA = Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto

A Tabela 9 apresenta as informações acerca da concordância entre juízas em relação aos itens da dimensão Microagressões ambientais. Os índices de concordância analisados foram considerados perfeitos e unânimes. O índice de concordância foi avaliado como 100%

por todas as juízas. Assim, tanto o índice de validade de conteúdo médio, quanto o índice médio de validade absoluto, obteve 100% de concordância entre as juízas.

Tabela 9.

*Descrição dos indicadores de concordância para a dimensão Microagressões ambientais*

ID	Item	J1	J2	J3	J4	I-CVI	UA
52	Receber salários menores do que colegas homens que realizam as mesmas atividades.	1	1	1	1	1	1
53	Ter mais homens do que mulheres ocupando altos cargos na empresa.	1	1	1	1	1	1
54	Ter uma cultura organizacional que considera aceitáveis piadas ofensivas às mulheres.	1	1	1	1	1	1
55	Ter a maior parte da alta liderança da empresa formada por homens.	1	1	1	1	1	1
S-CVI/Ave						100%	100%
S-CVI/UA							

*Nota.* ID = identificação do item; JN = Número do juiz; I-CVI = Índice de Validade de Conteúdo; UA = Índice de Concordância Absoluta dos Juízes; S-CVI/Ave = Índice de Validade de Conteúdo Médio; S-CVI/UA = Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto

## Discussão

O objetivo deste trabalho foi construir e apresentar evidências de validade de conteúdo da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT). O ponto de partida da elaboração da EMAGT consistiu na escolha da fundamentação teórica que abrangesse o construto a ser estudado. Para tanto, foi realizado um levantamento da literatura que culminou na seleção de um modelo bastante difundido internacionalmente: a taxonomia de microagressões de gênero, proposta por Sue e Capodilupo (2008), com acréscimos de Nadal (2010). Tal modelo direcionou a elaboração dos 55 itens iniciais da EMAGT. Ainda, considerando que as mulheres tendem a perceber que a maioria dos atos de violência de gênero no ambiente de trabalho parte de supervisores, colegas de trabalho e clientes (Cortez et al., 2019), optou-se pela inclusão de tais agentes na redação dos itens.

Em seguida, a EMAGT foi submetida à análise teórica (validade de conteúdo), uma etapa crucial para a construção e validação de uma medida (Pasquali, 2010; Yusoff, 2019), haja vista que índices insatisfatórios nesta etapa podem afetar negativamente outras formas de

validação e a realização de inferências a partir do instrumento (Haynes et al, 1995; Morgado et al., 2017). Evidências de validade de conteúdo envolvem o grau que os itens de um instrumento se mostram relevantes e representativos do construto-alvo (Yusoff, 2019), assegurando que os itens elaborados reflitam o construto (Arias, M. J. Lloreda, & M. V. Lloreda, 2014).

Para realizar essa análise, o método mais frequentemente empregado envolve opinião de juízes(a) especialistas (Arias et al., 2017). É necessário que os juízes(a) sejam especialistas no construto em questão, pois seu papel envolve identificar se os itens propostos se adequam ou não ao traço (Pasquali, 2010). Assim, a formação acadêmica e experiência destes(a) é de suma importância para potencializar as evidências de validade de conteúdo de uma medida (DeVellis, 2016). Neste trabalho, todas as juízas participantes possuíam experiência na construção de instrumentos e na temática de gênero, estavam cursando mestrado em Psicologia ou possuíam o título de doutorado, além de se caracterizarem como membros da população-alvo da EMAGT.

Na etapa de análise por juízas, o instrumento preliminar se mostrou compatível com o modelo teórico adotado, ao passo que a grande maioria dos 55 itens propostos apresentou 100% de concordância. Apenas três itens não atingiram concordância perfeita e unânime frente à quantidade de juízas, cujas decisões tomadas são discutidas a seguir.

A primeira dimensão do instrumento, denominada Objetificação sexual e composta por seis itens, apresentou concordância perfeita e unânime das juízas, indicativo de que os itens propostos se adequam teoricamente à dimensão. Ela se refere a atribuições, comportamentos ou discursos que objetificam seu corpo em função do gênero (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008), ou seja, a aparência e o corpo da mulher são mais relevantes do que aspectos de fato relacionados a suas competências profissionais.

A literatura indica que este tipo de microagressão é recorrente no mercado de trabalho. Um exemplo envolve as campanhas publicitárias de cerveja que, por muitos anos, submeteram o corpo da mulher a um lugar de exposição para o público masculino e contribuindo para a manutenção objetificação sexual da imagem feminina. Após receber críticas severas, algumas grandes marcas da bebida reconheceram a necessidade de mudança e vêm passando por um processo de reestruturação das campanhas (Oliveira, 2020).

A segunda dimensão, denominada Cidadã de segunda classe e composta por quatro itens, aborda a diferença de tratamento e desvalorização das mulheres, devido ao gênero, em comparação aos homens no ambiente de trabalho (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). Embora a entrada da mulher no mercado de trabalho tenha ocorrido há algumas décadas, sua discriminação nesses espaços ainda se faz presente e para que a igualdade seja de fato alcançada é importante que esses comportamentos discriminatórios sejam evidenciados e combatidos (Miara et al., 2017).

Esta dimensão apresentou a menor pontuação do instrumento na média do IVC (94%), com um dos quatro itens com classificação de 0,75. Uma juíza sugeriu a necessidade de revisão do item 9 (“Não ser convidada para as confraternizações após o horário de trabalho, mesmo que meus colegas homens frequentemente se reúnam”). Sua justificativa envolveu o fato de ele se referir a confraternizações que acontecem depois do horário de trabalho e não necessariamente estão atreladas a esse espaço, além de que seria passível de ser interpretado no contexto dos interesses pessoais e não do trabalho. Considerando esta avaliação, optou-se pela não exclusão do item, submetendo-o a uma alteração na redação para “Não ser convidada para as confraternizações após o horário de trabalho, por ser mulher, mesmo que meus colegas homens frequentemente se reúnam”. Isto porque a alteração indica que a recusa se justifica por seu gênero, não por interesses pessoais.

Ainda, o fato de as confraternizações ocorrerem após o horário de trabalho não implica que elas não sejam realizadas na empresa ou que não tenham ligação com ela. Ocorre que tais confraternizações são importantes momentos de integração e desenvolvimento de afinidades entre colegas de trabalho, e a não participação de mulheres pode ser indicativo de desvalorização. Em consonância, Hunte (2018) afirma que as microagressões colaboram para a manutenção de uma cultura que descarta a presença de membros de grupos minoritários, neste caso as mulheres, em diferentes contextos e situações.

A terceira dimensão, denominada Suposições de inferioridade, ficou composta por 13 itens e apresentou concordância perfeita e unânime entre as juízas, indicativo de que os itens elaborados refletem a dimensão. Esta dimensão envolve o fato de presumirem, no ambiente de trabalho, que mulheres possuem menos competências físicas e intelectuais do que homens (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008).

Apesar de as mulheres brasileiras apresentarem maior grau de instrução do que os homens, elas encontram maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, são mais mal remuneradas, recebem pouco mais de 3/4 do rendimento atribuídos aos homens. A desigualdade também é identificada na ocupação de cargos gerenciais, sendo preteridas no avanço aos cargos mais altos das organizações (IBGE, 2021). Tais dados podem ser reflexos da existência de estereótipos negativos de mulheres enquanto menos capazes do que os homens, mesmo quando apresentam maiores índices de escolaridade.

Apesar da concordância, uma juíza comentou acerca da semelhança entre as dimensões Cidadã de segunda classe e Suposições de inferioridade, indicando que ser entendida como de segunda classe pode ser decorrente de uma suposição de inferioridade. Embora a distinção entre dimensões Cidadã de segunda classe e Suposições de inferioridade possam parecer sutis, tem-se que se diferenciam teoricamente por uma focar no questionamento da competência intelectual e física da mulher e a outra na diferença de

tratamento e desvalorização das mulheres, mesmo que esta última possa se dar em decorrência da primeira. Questionamentos como esse indicam a necessidade de investigação da estrutura interna da EMGAT para verificar se a diferença teórica se sustenta empiricamente.

A quarta dimensão, denominada Negação da realidade do sexismo e composta por nove itens, envolve a negação da existência do machismo e do sexismo no local de trabalho, o que provoca a minimização das experiências negativas vivenciadas pelas mulheres nesses espaços (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008). Muito embora fenômenos como “teto de vidro”, que tratam do número reduzido de mulheres em cargos de decisão e da remuneração inferior à dos homens, bem como a divisão do trabalho baseado em critérios exclusivamente de gênero, sejam uma realidade (Siqueira, 2017), muitas pessoas negam a existência de machismo e sexismo nas organizações, especialmente embasadas em uma suposta meritocracia. Ocorre que o grupo dominante tende a denegar ou invisibilizar as diferenças identitárias e experiências dos grupos minoritários, dentre eles as mulheres, relegando-os à marginalização (Cortez et al., 2019).

Esta dimensão apresentou IVC médio de 97%, com um de seus nove itens com classificação de 0,75. Na análise do item 24 (“Ouvir que sou exagerada quando peço que me respeitem no local de trabalho”), uma juíza sugeriu que fosse especificado que o respeito exigido é por ser mulher. No entanto, optou-se por manter a redação do mesmo por se considerar que o foco da assertiva não é apenas o respeito demandado em si, mas também ser chamada de exagerada por exigir algo tão primordial quanto respeito no local de trabalho.

A quinta dimensão, denominada Suposições de papéis tradicionais de gênero e composta por sete itens, apresentou concordância perfeita e unânime entre as juízas, tida como adequadamente representada em todos os itens e sem necessidade de alterações. Tal dimensão envolve a presunção de que mulheres devem sustentar papéis tradicionais de gênero

no ambiente de trabalho (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008), o que influencia negativamente suas experiências profissionais nas organizações.

Papéis tradicionais de gênero afetam negativamente as mulheres no mercado de trabalho, haja vista que a elas são demandados comportamentos e responsabilidades distintas das dos homens, apenas por serem mulheres e não por uma questão profissional. Uma das evidências da desigualdade dos gêneros no ambiente de trabalho envolve a atribuição de mulheres principalmente em ocupações que são extensões das atividades domésticas ou em que são tradicionalmente associadas ao sexo feminino (Marcelo Proni & Thaissa Proni, 2018), envolvendo aspectos como o cuidado e empatia. Em decorrência de papéis tradicionais de gênero, tais profissões predominantemente associadas às mulheres tendem a ser mais mal remuneradas (Barros & Oliveira-Silva, 2020).

No Brasil, as mulheres possuem quase duas vezes mais responsabilidade pelo trabalho doméstico não-remunerado do que os homens. Aliado a isso, ter uma criança de até três anos de idade vivendo em sua residência é fator limitador importante para a ocupação das mulheres no mercado de trabalho, bem como tende a levá-las a ocupar cargos com menor remuneração (IBGE, 2021), indicativos do impacto das suposições de papéis tradicionais de gênero na carreira da mulher.

A sexta dimensão, denominada Uso de linguagem sexista e composta por seis itens, também apresentou concordância perfeita e unânime entre as juízas, indicativo de que seus itens se mostram representativos da dimensão. Ela aborda o fato de mulheres presenciarem pessoas, no local de trabalho, fazendo referência a ela ou a outras mulheres com termos sexistas (Capodilupo et al., 2010; Sue & Capodilupo, 2008).

A linguagem sexista é uma das formas mais sutis de dominação de gênero. Ela pode ser entendida como uma maneira de criar e/ou reforçar a dominação pelo gênero,

privilegiando o gênero masculino em detrimento do feminino, e contribuindo para a manutenção das desigualdades (Werba & Carvalho, 2018).

A sétima dimensão, denominada Negação do sexismo individual e, inicialmente, composta por seis itens, evidencia o fato de as pessoas negarem seus vieses ou preconceitos de gênero no ambiente de trabalho, alegando não serem sexistas ou machistas (Capodilupo et al., 2010; Nadal, 2010). Esta dimensão apresentou IVC médio de 96%, com um de seus seis itens com classificação de 0,75. No item 48 (“Ouvir da diretoria que a empresa adota políticas de inclusão de gênero, mas ter a maioria dos cargos de liderança ocupados por homens”), houve discordância de uma das juízas. Em sua análise, ela questionou o fato de a diretoria ter sido considerada um referencial individual, quando pode dar interpretação de um nível mais amplo, o que destoaria do foco da dimensão. Considerando a argumentação da juíza, optou-se pela transferência deste item para a dimensão Microagressões ambientais. Deste modo, ao final da análise de juízas, a dimensão Negação do sexismo individual ficou composta por cinco itens.

A oitava e última dimensão, denominada Microagressões ambientais e inicialmente composta por quatro itens, apresentou concordância perfeita e unânime das juízas, indicativo de que seus itens estão alinhados teoricamente com a dimensão. Entretanto, com o acréscimo do item 48, em decorrência de sugestão de uma das juízas, o total de itens desta dimensão passou a ser cinco. Esta dimensão aborda a existência de características organizacionais sistêmicas que propagam desprezo e sexismo direcionado às mulheres (Capodilupo et al., 2010; Nadal, 2010). Uma revisão de literatura indicou que a principal prática de violência de gênero no ambiente de trabalho envolve às menores remunerações e oportunidades de ascensão profissional. Práticas como essas permeiam espaços laborais, sendo fulcral buscar e implantar estratégias de promoção de organizações realmente

inclusivas (Cortez et al., 2019), de modo a minimizar seus impactos e criar culturas que potencializem e valorizem as diferenças.

### **Considerações finais**

De acordo com os resultados, este trabalho cumpriu com seu objetivo de construir e apresentar evidências de validade de conteúdo da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT). No processo de construção do instrumento, foi considerada a taxonomia de microagressões de gênero, proposta por Sue e Capodilupo (2008), com acréscimos de Nadal (2010). A validação do conteúdo foi realizada a partir da adoção do IVC e do UA, medidas adequadas para este propósito (Yusoff, 2019), sendo que a grande maioria das dimensões e itens apresentaram concordância perfeita e unânime entre as juízas. Com base nas colocações das juízas, houve alteração da redação de um item e a exclusão de outro.

A EMAGT apresentou boas evidências de validade baseadas no conteúdo para o contexto brasileiro. Diante disso e da falta de instrumentos voltados exclusivamente para microagressões de gênero no contexto laboral, nacional e internacionalmente, a escala aqui proposta pode contribuir para a produção de conhecimento sobre a percepção das microagressões que mulheres experienciam em seus locais de trabalho. Esse instrumento poderá fundamentar futuras intervenções e medidas preventivas na área organizacional e do trabalho, no que se refere a estruturação de um ambiente de trabalho receptivo e promissor para mulheres.

Apesar das contribuições supracitadas, faz-se necessário indicar as limitações deste estudo. A falta de instrumentos de medida especificamente voltados para este construto foi um fator limitante, uma vez que dificultou o estabelecimento de relações com a literatura científica anterior. Outra limitação envolveu a coleta de dados online, método usado para realizar a análise das juízas. Apesar de possibilitar um maior número de respondentes, mais

agilidade e menor custo, este tipo de coleta apresenta algumas limitações, como a impossibilidade ou escolha por parte dos participantes de não acessarem a Internet (viés de cobertura) e falta de controle sobre a distração dos respondentes, especialmente em instrumentos com grande quantidade de itens.

Apesar de sua importância, as evidências de validade baseadas no conteúdo não são suficientes para utilização do instrumento para diagnóstico nas organizações. Como agenda de pesquisa, sugere-se a realização de estudos sobre evidências de validade de estrutura interna para que de fato o instrumento esteja efetivamente pronto para ser utilizado em seu propósito, valendo-se de estudos de análise fatorial exploratória e confirmatória. Outra sugestão envolve o estudo da relação entre as microagressões de gênero e medidas externas, com variáveis como sexismo, racismo, autoestima, autoeficácia, saúde mental, satisfação com o trabalho e intenção de rotatividade. Tais esforços tornariam a EMAGT apta para adoção em pesquisas científicas e diagnósticos organizacionais.

### Referências

- Arias, M. R. M., Lloreda, M. J. H., & Lloreda, M. V. H. (2014). *Psicometria*. Madrid: Alianza Editorial.
- Barros, A. P. R., & Oliveira-Silva, L. C. (2020). Expectativas profissionais de universitárias em áreas predominantemente masculinas: Uma análise qualitativa. *Revista de Psicologia da IMED*, 12(2), 126-143. doi: 10.18256/2175-5027.2020.v12i2.3627
- Basford, T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T. S. (2014). Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. *Psychology of Women Quarterly*, 38(3), 340-349. doi: 10.1177/0361684313511420
- Borsa, J. C., & Seize, M. M. (2017). Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: Dois caminhos possíveis. In B. F. Damásio & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 15-37). Porto Alegre, RS: Vetor.
- Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., Corman, L., Hamit, S., Lyons, O. B., & Weinberg, A. (2010). The manifestation of gender microaggressions. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 193-216). John Wiley & Sons.
- Cortez, P. A., Souza, M. V. R., Salvador, A. P. Oliveira, L. F. A. (2019). Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: Desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 29(4), 1-22. doi: 10.1590/S0103-73312019290414
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (4th. ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gartner, R. E., Sterzing, P. R., Fisher, C.M., Woodford, M.R, Kinney M. K., & Bryan, V. G. (2020). A scoping review of measures assessing gender microaggressions against women. *Psychology of Women Quarterly*, 43(3), 1-24. doi: 10.1177/0361684320920834

- Gomes, G. H. S., & Powell, A. B. (2016). Microagressões no ensino superior nas vias da Educação Matemática. *Revista Latinoamericana de Etnomatemática*, 9(3), 44-76. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2740/274047941004>
- Haynes, S., Richard, D., & Kubany, E. (1995). Content validity in psychological assessment: A functional approach to concepts and methods. *Psychological Assessment*, 7(3), 238-247. doi: 10.1037/1040-3590.7.3.238
- Hunte, R. (2018). “You can show a person better than you can tell ‘em”: Black tradeswomen mitigate racial and gender microaggressions in construction. In C. L. Cho, J. K. Corkett, & A. Steele (Eds.), *Exploring the toxicity of lateral violence and microaggressions: Poison in the water cooler* (pp. 31-50). Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro, RJ: IBGE®.
- Lima, M. E. O, Faro, A., & Santos, M. R. (2016). A desumanização presente nos estereótipos de índios e ciganos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(1), 219-228. doi: 10.1590/0102-37722016012053219228
- Miara, F. A., Pivovar, M., Gomes, I. C. R. (2017, novembro). A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho. In *Anais da 15a Jornada Científica dos Campos Gerais*, Ponta Grossa, PR. Recuperado de <https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/jornada/issue/view/4>
- Modesto, J. G., Minelli, A. C, Fernandes, M. P., Rodrigues, M., Bufolo, R., Bitencourt, R., & Pilati, R. (2017). Racismo e políticas afirmativas: Evidências do modelo da discriminação justificada. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 33, e3353. doi: [10.1590/0102.3772e3353](https://doi.org/10.1590/0102.3772e3353)
- Moreira, A. J. (2017). A teoria das microagressões. In A. J. Moreira (Ed.), *O que é discriminação?* (pp. 155-164). Belo Horizonte, MG: Letramento, Casa do Direito, Justificando.

- Morgado, F. F. R., Meireles, J. F. F., Neves, C. M., Amaral, A. C. S., & Ferreira, M. E. C. (2017). Scale development: Ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *Psychology: Research and Review*, 30(3), 1-20. doi: 10.1186/s41155-016-0057-1
- Myers, D. G. (2019). Prejudice: Disliking others. In D. G. Myers (Ed.), *Social Psychology* (10th ed., pp. 306- 351). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Nadal, K. L. (2010). Gender microaggressions: Implications for mental health. In M. A. Paludi (Ed), *Feminism and women's rights worldwide* (2nd ed., pp. 155-175). Santa Barbara, CA: Praeger.
- Oliveira, S. R. (2020). O corpo feminino: Erotização e objetificação. *Serviço social em perspectiva*, 2(spe), 497-508. Recuperado de <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/sesoperspectiva/article/view/1377>
- Pasquali, L. (2010). Testes referentes a construto: Teoria e modelo de construção. In L. Pasquali (Ed.), *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 167-198). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Piccinelli, E., Martinho, S., & Vauclair, C.-M. (2020). Expressões de microagressões dirigidas a mulheres no contexto do sistema de saúde: Uma abordagem baseada em incidentes críticos. *Psique – Anais de Psicologia*, 16(1), 44-64. doi: 10.26619/2183-4806.XVI.1.3
- Proni, M. W., & Proni, T. T. da R. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26(1). doi: 10.1590/1806-9584.2018v26n141780
- Sacco, A. M., Couto, M. C. P P., & Koller, S. H. (2016). Revisão sistemática de estudos da psicologia brasileira sobre preconceito racial. *Temas em Psicologia*, 24(1), 233-250. Disponível em <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5137/513754276012>

- Silva, G. & Powell, A. B. (2016). Microagressões no ensino superior nas vias da Educação Matemática. *Revista Latinoamericana de Etnomatemática Perspectivas Socioculturales de la Educación Matemática*, 9(3), 44-76 doi: 10.22267/relatem.1693.14
- Siqueira, D. P., & Samparo, A. J. F. (2017). Os direitos da mulher no mercado de trabalho: Da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*, 26(48), 287-325. doi: 10.21527/2176-6622.2017.48.287-325
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286. doi: 10.1037/0003-066X.62.4.271
- Sue, D. W. & Capodilupo, C. M. (2008). Racial, gender, and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. In D. W. Sue & D. Sue (Eds.), *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (5th ed., pp. 105-130). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Werba, G. C., & Carvalho, M. C. (2018). Não nos deixam falar, então não somos interrompidas: A linguagem sexista propagando a discriminação de gênero. *Conversas Interdisciplinares*, 14(1), 1-20. Disponível em: [http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/ci/article/view/3481/pdf\\_1](http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/ci/article/view/3481/pdf_1)
- Williams, M. T. (2019). Microaggressions: Clarification, evidence, and impact. *Perspectives on Psychological Science*, 15(1), 3-26. doi: 10.1177/1745691619827499
- Yusoff, M. S. B. (2019). ABC of content validation and content validity index calculation. *Education in Medicine Journal*, 11(2), 49-54. doi: 10.21315/eimj2019.11.2.6