

Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Microagressões Raciais de Gênero

Tafnes Varela Martins¹

Pesquisadora autônoma

Ana Clara dos Santos Lima¹

Universidade do Estado da Bahia, Salvador-BA, Brasil

Tiago Jessé Souza de Lima¹

Universidade de Brasília, Brasília-DF, Brasil

Gustavo Marcelino Siquara¹

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, Salvador-BA, Brasil

Mariana Gonçalves Farias¹

Universidade de Brasília, Brasília-DF, Brasil

RESUMO

A combinação entre o racismo e o sexism imprime diferenciações na vivência de discriminações por mulheres negras, em comparação com aquelas vivenciadas por homens negros e mulheres brancas. Tais experiências são denominadas de microagressões raciais de gênero. Este estudo tem como objetivo adaptar e avaliar a estrutura fatorial de uma versão brasileira da Escala de Microagressões Raciais de Gênero. Participaram 483 mulheres negras que responderam a Escala de Microagressões Raciais de Gênero e a perguntas sociodemográficas. Os resultados indicaram a adequação de uma estrutura unifatorial, com índices de confiabilidade satisfatórios. A escala se mostrou uma medida útil para a avaliação das microagressões raciais de gênero no contexto brasileiro. A identificação de tais eventos pode contribuir para o desenvolvimento de intervenções direcionadas à redução e ao combate desse problema.

Palavras-chave: análise fatorial; microagressão; racismo; sexism; validade do teste.

ABSTRACT – Adaptation and Evidence of Validity for the Gendered Racial Microaggressions Scale

The intersection of racism and sexism shapes distinct experiences of discrimination for Black women, differing from those experienced by Black men or White women. These experiences are referred to as gendered racial microaggressions. This study aimed to adapt and examine the factorial structure of the Gendered Racial Microaggressions Scale for the Brazilian context. A total of 483 Black women responded to the scale and a sociodemographic questionnaire. The results supported the adequacy of a unifactorial structure and demonstrated satisfactory reliability indices. The scale proved to be a useful instrument for assessing gendered racial microaggressions in Brazil. Identifying such experiences may contribute to the development of interventions to mitigate and combat this form of discrimination.

Keywords: factor analysis; microaggression; racism; sexism; test validity.

RESUMEN – Adaptación y Evidencias de Validez de la Escala de Microagresiones Raciales de Género

La combinación entre el racismo y el sexism imprime diferenciaciones en la vivencia de discriminaciones por mujeres negras, en comparación con aquellas vivenciadas por hombres negros y mujeres blancas. Tales experiencias se denominan microagresiones raciales de género. Este estudio tiene como objetivo adaptar y evaluar la estructura factorial de una versión brasileña de la Escala de Microagresiones Raciales de Género. Participaron 483 mujeres negras que respondieron a la escala y a preguntas sociodemográficas. Los resultados indicaron la adecuación de una estructura unifactorial, con índices de confiabilidad satisfactorios. La escala se mostró una medida útil para la evaluación de las microagresiones raciales de género en el contexto brasileño. La identificación de tales eventos puede contribuir al desarrollo de intervenciones dirigidas a la reducción y al combate de este problema.

Palabras clave: análisis factorial; microagresión; racismo; sexismo; validez del test.

As discussões sobre racismo e sexism têm ganhado destaque significativo no debate público e nas políticas públicas, refletindo mudanças sociais que institucionalizam valores de igualdade como princípios fundamentais na regulação das relações sociais. O reconhecimento dessas questões tem levado à implementação de políticas que visam reduzir desigualdades estruturais e promover uma

sociedade mais justa, a exemplo das leis que dispõem sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres (Brasil, 2023a) e a tipificação da injúria racial como crime de racismo (Brasil, 2023b). No entanto, a interseção entre racismo e sexism, que afeta de maneira única as mulheres negras, tem recebido pouca atenção no âmbito social e nas políticas públicas. Essa combinação de raça e gênero

¹ Endereço para correspondência: Instituto de Psicologia, Campus Universitário Darcy Ribeiro, 70910-900, Brasília, DF. E-mail: mariana_gfarias@hotmail.com

exerce efeitos cumulativos nas experiências de marginalização e discriminação vivenciadas pelas mulheres negras (Williams & Lewis, 2019), fenômeno descrito como racismo de gênero (i.e., *gendered racism*; Essed, 1991).

O racismo de gênero impacta significativamente as experiências de discriminação das mulheres negras, diferenciando-se das vivências dos homens negros e das mulheres brancas, e evidenciando profundas desigualdades sociais. No Brasil, por exemplo, as mulheres negras ganham em média 33% menos que as mulheres não negras e 20% menos que os homens negros (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024). Além disso, são mais vulneráveis à violência doméstica e ao feminicídio, com 62% das vítimas de feminicídio sendo negras em comparação com 37,5% de brancas, e 70,7% das vítimas de mortes violentas intencionais sendo negras, enquanto 28,6% são brancas (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2022).

Essas disparidades estruturais são potencializadas pelas experiências cotidianas de racismo de gênero vivenciadas pelas mulheres negras de forma recorrente nas interações sociais e que se manifestam, interpessoal e institucionalmente, por meio de três processos principais: marginalização das experiências das mulheres negras, que envolve a invisibilidade e a negação de suas vivências e perspectivas únicas; silenciamento das reações à opressão, na qual as mulheres negras moderam ou reprimem suas respostas emocionais e comportamentais à discriminação para evitar represálias; e legitimação da opressão, com as experiências de discriminação das mulheres negras frequentemente vistas como normais ou justificadas dentro da sociedade, perpetuando um ciclo de desigualdade e violência (Eshed, 1991; Gadson & Lewis, 2022).

Uma das formas de manifestação do racismo de gênero refere-se à discriminação racial e de gênero explícita, cuja incidência tem diminuído em função do fortalecimento de normas sociais e legais que condenam comportamentos abertamente discriminatórios (Dovidio & Gaertner, 2000; McConahay, 1986; Sue et al., 2007). Apesar dessa redução, formas mais sutis de discriminação, que não confrontam diretamente tais normas, têm se tornado mais recorrentes. Entre essas formas, destacam-se as microagressões, amplamente vivenciadas por diversos grupos minoritários, incluindo mulheres negras (Sue et al., 2007). As microagressões consistem em comentários ou comportamentos breves, muitas vezes automáticos e não intencionais, que comunicam desprezo ou inferiorização com base em características como raça, gênero ou pertencimento a outros grupos minoritários (Sue, 2010; Sue et al., 2010). Esses episódios são particularmente danosos por sua frequência e pela dificuldade de identificação e enfrentamento, perpetuando um ambiente de discriminação e marginalização contínua (Sue, 2010). No caso de mulheres negras, as microagressões podem se manifestar por meio de comentários depreciativos sobre o uso de cabelo natural, o corpo ou traços

faciais, ou ainda por suposições de que estão expressando raiva mesmo quando se comunicam de forma calma e controlada (Sue et al., 2007; Williams & Lewis, 2021).

A exposição contínua a microagressões raciais de gênero está associada a níveis elevados de estresse, ansiedade e depressão, impactando negativamente a saúde mental e o bem-estar de mulheres negras (Jones et al., 2021; Martins et al., 2020; Moody et al., 2023; Nadal et al., 2014). Em um estudo baseado na adaptação do *Schedule of Sexist Events* (Klonoff & Landrine, 1995), Thomas et al. (2008) identificaram uma associação entre a vivência de sexism e escores mais elevados em uma escala de sofrimento psicológico entre mulheres negras. Contudo, tal adaptação não contemplou as especificidades das experiências interseccionais de racismo de gênero. Nesse sentido, Else-Quest e Hyde (2016) argumentam pela ampliação do uso de abordagens quantitativas interseccionais, sugerindo o desenvolvimento de medidas de autorrelato capazes de captar experiências relacionadas a múltiplos pertencimentos sociais, de modo a registrar vivências únicas que outras escalas não conseguem mensurar de forma adequada.

Diante dessa lacuna, e fundamentadas na teoria do racismo de gênero (Eshed, 1991) e na teoria das microagressões raciais (Sue et al., 2007), Lewis e Neville (2015) propuseram uma medida interseccional para avaliar a frequência e o estresse percebido decorrente das microagressões raciais de gênero vivenciadas por mulheres negras: a *Gendered Racial Microaggression Scale* (Escala de Microagressões Raciais de Gênero, EMRG). As autoras definem as microagressões raciais de gênero como expressões sutis e cotidianas (verbais, comportamentais ou ambientais) de opressão baseadas na intersecção entre raça e gênero, que envolvem insultos, desqualificações e invalidações associadas a estereótipos, suposições e processos de marginalização (Lewis & Neville, 2015).

A EMRG é composta por duas subescalas que avaliam a frequência (23 itens) e o grau de estresse (25 itens) associado às microagressões raciais de gênero. A versão inicial da EMRG continha 32 itens, para os quais as respondentes indicavam a frequência e o nível de estresse. Após análises fatoriais exploratórias, a subescala de frequência foi reduzida para 23 itens e a subescala de estresse, para 25 itens. Dentre esses, 22 itens são compartilhados por ambas as subescalas, enquanto a subescala de frequência e a de estresse mantêm, respectivamente, um e três itens exclusivos. Assim, a versão final da EMRG comprehende um total de 26 itens distintos, organizados em quatro fatores que representam dimensões das experiências vividas por mulheres negras. O primeiro fator, *Concepções de Beleza e Objetificação Sexual*, abrange estereótipos associados à aparência física das mulheres negras, incluindo estilos de cabelo, traços faciais e estrutura corporal, bem como formas de objetificação racial e de gênero a que estão frequentemente submetidas. O segundo fator, *Silenciamento e Marginalização*, destaca

as formas interseccionais pelas quais as mulheres negras se sentem silenciadas e marginalizadas no ambiente de trabalho e em outros contextos profissionais. O terceiro e quarto fatores refletem estereótipos, sendo que o terceiro fator (Estereótipo da Mulher Negra Forte) engloba expectativas de que mulheres negras sejam invariavelmente resilientes, ousadas, independentes e assertivas; já o quarto fator (Estereótipo da Mulher Negra Brava) diz respeito à suposição de que mulheres negras são hostis ou permanentemente irritadas.

Tanto o estudo original quanto investigações subsequentes forneceram evidências de validade e confiabilidade da EMRG, demonstrando associações positivas com medidas de microagressões raciais, eventos percebidos como sexistas e estresse psicológico (Lewis & Neville, 2015; Williams & Lewis, 2019). O uso da EMRG tem sido respaldado por evidências empíricas que reforçam sua relevância para a compreensão e análise de experiências vividas por mulheres negras em contextos marcados por desigualdades interseccionais. A aplicação da escala tem possibilitado o exame das interações entre microagressões raciais de gênero e diferentes construtos psicosociais, como saúde mental e bem-estar subjetivo. Por exemplo, Dale e Safren (2020) identificaram associações significativas entre microagressões raciais de gênero, discriminação relacionada à raça e ao HIV, e sintomas depressivos em mulheres negras vivendo com HIV, ressaltando a necessidade de considerar fatores sociais e estruturais nas estratégias de prevenção e intervenção em saúde mental. Adicionalmente, estudos têm apontado relações entre a vivência dessas microagressões e o aumento de sintomas de ansiedade e estresse pós-traumático (Moody & Lewis, 2019; Wright & Lewis, 2020).

Apesar da identificação de quatro fatores no estudo original de Lewis e Neville (2015), investigações subsequentes que utilizaram a EMRG optaram por empregar um escore total dos itens em suas análises, o que sugere a plausibilidade empírica de um fator geral. Além disso, tais estudos têm utilizado os 26 itens tanto para mensurar a frequência quanto o nível de estresse das experiências relatadas, divergindo da proposta original da escala (Dale & Safren, 2020; Moody & Lewis, 2019; Williams & Lewis, 2019).

No Brasil, a EMRG foi utilizada por Martins et al. (2020) em uma amostra de mulheres negras. Os autores identificaram uma correlação entre maior frequência de microagressões raciais de gênero e níveis mais baixos de saúde mental e autoestima. A análise factorial exploratória indicou a extração de um único fator, que explicou 50,2% da variância total, com cargas fatoriais variando entre 0,49 e 0,90. Apesar desse resultado, os autores optaram por manter a estrutura original de quatro fatores, fundamentando-se nas bases teóricas da escala. Ainda que o estudo tenha avaliado aspectos da validade de construto da EMRG, os resultados são relatados de forma parcial, dado que essa não era a principal finalidade da pesquisa.

Ademais, os autores não discutem a divergência entre a estrutura empírica encontrada e a proposta original. Tais limitações evidenciam a insuficiência de evidências psicométricas para o uso da escala no contexto brasileiro, destacando a necessidade de estudos específicos que visem à adaptação transcultural e à validação da EMRG no contexto brasileiro.

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo realizar a adaptação transcultural da Escala de Microagressões Raciais de Gênero (Lewis & Neville, 2015), a fim de reunir evidências de validade de construto e precisão no contexto brasileiro. A realização deste estudo é fundamental para expandir a discussão sobre microagressões raciais de gênero e para disponibilizar instrumentos psicométricamente robustos, capazes de captar de forma acurada as manifestações dessas experiências no contexto sociocultural brasileiro.

Método

Participantes

Contou-se com a participação de 483 mulheres negras, com idades variando de 18 a 65 anos ($M=31,36$; $DP=9,15$) e, em sua maioria, solteira (63,4%). Quanto a escolaridade, 44,5% das participantes afirmaram possuir ensino superior completo, 28,6% ensino superior incompleto, 12,2% pós-graduação, 9,3% ensino médio completo e o restante da amostra indicou escolaridade inferior ao ensino médio (ensino médio incompleto, ensino fundamental completo ou ensino fundamental incompleto). A amostra foi de conveniência, composta por mulheres que, ao serem convidadas, concordaram em participar do estudo e responderam ao instrumento por completo.

Instrumentos

Escala de Microagressões Raciais de Gênero.

A escala foi originalmente desenvolvida por Lewis e Neville (2015) e é composta por duas subescalas: uma de Frequência e outra de Estresse. Embora as autoras da EMRG tenham sugerido conjuntos de itens distintos para cada subescala, optou-se, nesta adaptação, por utilizar os 26 itens distintos em ambas as subescalas, em razão da ausência de uma justificativa teórica sólida que sustentasse tal diferenciação. Dessa forma, para o mesmo conjunto de itens, as participantes foram solicitadas a indicar: (a) a frequência com que cada evento descrito havia ocorrido em suas vidas, utilizando uma escala de resposta de 0 (nunca) a 5 (uma vez por semana ou mais); e (b) o grau de estresse associado a cada evento, em uma escala de 0 (isso nunca aconteceu comigo) a 5 (extremamente estressante). A versão final da EMRG, com instruções de aplicação, escalas de resposta e itens, está disponível no Apêndice A.

O processo de tradução da EMRG seguiu as orientações propostas por Beaton et al. (2000). Inicialmente, a escala foi traduzida para o português por dois

colaboradores independentes nativos em português e fluentes em inglês. Em seguida, a partir das duas traduções, foi elaborada uma versão síntese, a qual foi avaliada por quatro juízes em relação a sua estrutura semântica e a relevância dos itens para a mensuração das microagressões raciais de gênero. Nessa etapa, os juízes avaliaram que o conteúdo do item “*Alguém já fez, na minha frente, uma imitação do jeito que se pensa que as mulheres negras falam (por exemplo, fazendo algum sotaque ou falando mais forte alguma sílaba)*” não se adequava ao contexto brasileiro. Por isso, optou-se por excluí-lo das análises subsequentes. Assim, 25 itens foram submetidos à tradução reversa (*backtranslation*) realizada por dois novos colaboradores. A versão retrotraduzida foi comparada à original e constatou-se a consistência semântica e idiomática entre as duas versões, obtendo-se a versão final da escala.

Ao final do instrumento, foram incluídas perguntas sociodemográficas referentes à idade, estado civil e escolaridade das participantes.

Procedimentos

A amostra total deste estudo foi composta a partir de duas coletas de dados distintas. A primeira etapa envolveu a aplicação do questionário em formato impresso e online. Na modalidade online, o link de acesso ao instrumento foi divulgado por meio de redes sociais, sendo a coleta realizada por meio da plataforma LimeSurvey. Ao acessar o link, as participantes eram inicialmente apresentadas ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, somente após concordarem com sua participação, ao clicar em “Concordo em participar”, eram direcionadas para os itens do questionário. A aplicação impressa foi conduzida em locais públicos da cidade de Fortaleza (CE), onde ocorriam eventos voltados à celebração da cultura afro-brasileira, previamente agendados com as respectivas organizadoras. Adicionalmente, os questionários foram aplicados em uma instituição de ensino superior pública localizada no interior do estado do Ceará.

Na segunda etapa de coleta, as participantes foram recrutadas por meio de divulgação online em redes sociais, utilizando-se a técnica de amostragem não probabilística do tipo “bola de neve”. Os questionários foram disponibilizados na plataforma REDCap. Assim como na primeira etapa, o acesso ao instrumento era precedido pela apresentação do TCLE, sendo o questionário acessado apenas após o aceite formal da participante. Ambas as versões do questionário incluíram, além da Escala de Microagressões Raciais de Gênero, outras medidas relacionadas ao tema, que não são descritas neste artigo por não integrarem os objetivos do presente estudo. A pesquisa foi aprovada por um Comitê de Ética em Pesquisa sob o protocolo CAAE 50771921.7.0000.5544.

Análise de Dados

Para avaliar a estrutura fatorial das subescalas, empregou-se o software FACTOR v.11.04.02. Foram

conduzidas análises fatoriais exploratórias (AFEs), a partir de uma matriz de correlação policórica e com método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS; Asparouhov & Muthén, 2010). Para avaliar a adequação da amostra para a AFE, utilizou-se o índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. Para decidir sobre o número de fatores a ser retido, adotou-se a análise paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011) e rotação *Robust Promin* (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019). Análises fatoriais realizadas com esses parâmetros (matriz de correlação policórica e método de extração RDWLS) têm apresentado melhor desempenho na recuperação do número de fatores da matriz populacional quando comparado com os métodos tradicionais (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011).

De forma complementar, para avaliar a qualidade e a adequação das soluções fatoriais foram considerados os índices *Unidimensional Congruence* (UniCo), *Explained Common Variance* (ECV) e *Mean of Item Residual Absolute Loadings* (MIREAL) que são fornecidos pelo FACTOR. A adequação dos modelos foi avaliada por meio dos índices de ajuste *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI). A estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice *H* (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). O índice *H* avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator comum e valores maiores do que 0,80 indicam uma maior probabilidade de que o fator permaneça estável em diferentes estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). A análise de consistência interna das subescalas foi realizada por meio do coeficiente alfa de Cronbach e do índice de confiabilidade composta.

Resultados

Subescala de Frequência

O resultado significativo do teste de esfericidade de Bartlett, $\chi^2 (300)=5443,7$, $p<0,001$, e o valor de 0,94 do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) atestaram a interpretabilidade da matriz de correlação, sugerindo a possibilidade de prosseguir com a análise fatorial exploratória (AFE). A análise paralela recomendou a retenção de um único fator (Tabela 1). Índices complementares (UniCo, ECV e MIREAL) também apontaram que os dados podem ser tratados como essencialmente unidimensionais. Valores maiores do que 0,95 no *Unidimensional Congruence* (UniCo), do que 0,85 no *Explained Common Variance* (ECV) e menores do que 0,30 no *Mean of Item Residual Absolute Loadings* (MIREAL) sugerem a pertinência de uma estrutura unifatorial (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Na AFE realizada, o valor de UniCo foi de 0,97, IC 95% [0,95; 0,98], o de ECV foi 0,87, IC 95% [0,86; 0,90] e o de MIREAL foi de 0,21, IC 95% [0,17; 0,23].

Tabela 1

Resultados da Análise Paralela

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentual de variância explicada dos dados aleatórios
Subescala de Frequência		
1	52,128	8,874
2	8,145	8,194
3	5,399	7,783
Subescala de Estresse		
1	50,942	8,959
2	7,147	8,220
3	5,563	7,727

Portanto, levando em consideração os resultados da análise paralela, foi realizada uma nova AFE com as mesmas especificações anteriores, contudo indicando a existência de apenas um fator. A solução unidimensional explicou 45,59% da variância e apresentou índices de ajuste adequados, RMSEA=0,09 IC 95% [0,07; 0,09], CFI=0,97, IC 95% [0,96; 0,98] e TLI=0,97, IC 95% [0,96; 0,98]. A medida de replicabilidade da estrutura

fatorial, o índice H , obteve valor satisfatório ($H>0,80$), sugerindo que o fator é provável de ser replicado em estudos futuros. Todos os itens apresentaram cargas fatoriais superiores a 0,30 no fator, variando de 0,52 (item 6) a 0,78 (item 18), tais resultados estão apresentados na Tabela 2. A subescala apresentou bons índices de consistência interna ($\alpha=0,94$) e de confiabilidade composta (0,95).

Tabela 2

Cargas Fatoriais dos Itens da Subescala de Frequência

Item	M	DP	Carga fatorial	h^2
1. Alguém me acusar de estar alterada quando eu estava falando de uma forma calma.	2,51	1,46	0,62	0,38
2. Alguém ter presumido que eu não tinha muito a contribuir na conversa.	2,29	1,46	0,64	0,41
3. Enquanto eu conversava com outras pessoas, alguém já me disse para eu me acalmar.	2,23	1,53	0,66	0,43
4. Meus comentários foram ignorados em discussões no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	2,36	1,51	0,71	0,51
5. Já me viram como uma “mulher negra irritada”.	1,90	1,70	0,76	0,57
6. Disseram-me que sou independente demais.	2,27	1,78	0,52	0,27
7. Desafiam minha autoridade no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	1,95	1,53	0,66	0,43
8. Falaram-me que sou assertiva demais.	2,08	1,76	0,62	0,39
9. Eu fui desrespeitada por pessoas no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	2,17	1,50	0,71	0,50
10. Fizeram-me sentir pouco atraente porque eu sou uma mulher negra.	2,65	1,69	0,65	0,42
11. Fizeram comentários sexualmente inapropriados sobre a minha bunda, meus quadris ou minhas coxas.	2,71	1,69	0,54	0,30
12. Alguém fez com que eu me sentisse exótica por ser uma mulher negra.	2,62	1,71	0,75	0,57
13. Assumiram que eu deveria ter certo tipo de corpo por ser uma mulher negra.	2,09	1,79	0,68	0,46
14. Terem me visto como uma mulher fácil, sexualmente promíscua.	2,37	1,76	0,75	0,57
15. Sinto que fui ignorada no trabalho, na escola e em outros ambientes profissionais.	2,59	1,63	0,73	0,53
16. Terem presumido que eu falo de determinada maneira apenas por ser uma mulher negra.	1,88	1,84	0,76	0,59
17. Já fui tratada como um objeto sexual por conta das minhas características físicas de mulher negra.	2,40	1,78	0,76	0,57
18. Já senti que alguém tentou me “colocar no lugar” no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	2,10	1,68	0,78	0,61

Tabela 2 (continuação)

Cargas Fatoriais dos Itens da Subescala de Frequência

Item	M	DP	Carga fatorial	h^2
19. Senti-me excluída de oportunidades de conexões profissionais por colegas de trabalho brancos.	2,34	1,84	0,69	0,48
20. Eu recebo comentários negativos sobre o meu cabelo quando o utilizo de forma natural.	1,83	1,60	0,56	0,31
21. Fui tida como uma mulher negra forte.	3,07	1,86	0,63	0,40
22. Já recebi comentários negativos sobre os meus traços faciais.	1,65	1,53	0,60	0,36
23. Fizeram um comentário negativo para mim acerca da cor ou do tom da minha pele.	1,71	1,48	0,63	0,40
24. Disseram-me que sou assertiva e direta.	2,39	1,79	0,62	0,38
25. Fizeram-me sentir pouco atraente por causa do tamanho da minha bunda, dos meus quadris ou das minhas coxas.	1,61	1,75	0,60	0,36
Confiabilidade composta			0,95	
H-latent			0,96	
H-observed			0,95	

Subescala de Estresse

Antes de prosseguir com a análise fatorial exploratória, buscou-se verificar a adequação da matriz de correlação dos itens. Os testes de esfericidade de Bartlett, $\chi^2(300)=5443,7$, $p<0,001$, e KMO=0,94 indicaram a fatorabilidade da matriz de dados. De modo semelhante à subescala de Frequência, a análise paralela sugeriu a adequação de uma estrutura unifatorial (Tabela 1).

Além disso, os valores de $UniCo=0,98$, IC 95% [0,96; 0,99], de $ECV=0,89$, IC 95% [0,88; 0,91] e $MIREAL=0,19$, IC 95% [0,18; 0,19] corroboraram que os dados podem ser tratados como essencialmente unidimensionais. Diante disso, uma nova análise AFE foi realizada, indicando a existência de apenas um fator. A estrutura unifatorial explicou 46,36% da variância e apresentou índices de ajuste adequados, RMSEA=0,07, IC 95% [0,06; 0,07], CFI=0,98, IC 95% [0,97; 0,98] e

TLI=0,98, IC 95% [0,97; 0,98]. A medida de replicabilidade da estrutura fatorial, o índice H, apontou que esse fator único poderá ser replicável em estudos posteriores ($H>0,80$, Tabela 3). Os 25 itens apresentaram cargas fatoriais superiores a 0,30 no fator único, variando entre 0,56 (item 6) e 0,76 (item 5). A subescala também apresentou bons índices de consistência interna ($\alpha=0,93$) e de confiabilidade composta (0,95).

Ademais, houve correlação positiva entre a subescala de Frequência e de Estresse, $\rho=0,76$, IC 95% [0,70; 0,81], $p<0,001$. O item com maior média na subescala de Frequência foi o item “Assumiram que eu deveria ter certo tipo de corpo por ser uma mulher negra” e o item que obteve maior média na percepção de estresse foi “Eu fui desrespeitada por pessoas no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais”. Nas Tabelas 2 e 3, é possível encontrar as estatísticas descritivas dos itens.

Tabela 3

Cargas Fatoriais dos Itens da Subescala de Estresse

Item	M	DP	Carga fatorial	h^2
1. Alguém me acusar de estar alterada quando eu estava falando de uma forma calma.	3,14	1,41	0,67	0,46
2. Alguém ter presumido que eu não tinha muito a contribuir na conversa.	3,28	1,60	0,62	0,38
3. Enquanto eu conversava com outras pessoas, alguém já me disse para eu me acalmar.	3,14	1,63	0,70	0,49
4. Meus comentários foram ignorados em discussões no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	3,48	1,57	0,71	0,50
5. Já me viram como uma “mulher negra irritada”.	2,77	1,98	0,76	0,58
6. Disseram-me que sou independente demais.	1,97	1,66	0,56	0,31
7. Desafiaram minha autoridade no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	3,28	1,88	0,66	0,43
8. Falaram-me que sou assertiva demais.	2,04	1,71	0,65	0,42
9. Eu fui desrespeitada por pessoas no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	3,77	1,64	0,70	0,49

Tabela 3 (continuação)

Cargas Fatoriais dos Itens da Subescala de Estresse

Item	M	DP	Carga fatorial	h^2
10. Fizeram-me sentir pouco atraente porque eu sou uma mulher negra.	3,76	1,68	0,71	0,50
11. Fizeram comentários sexualmente inapropriados sobre a minha bunda, meus quadris ou minhas coxas.	3,58	1,70	0,56	0,32
12. Alguém fez com que eu me sentisse exótica por ser uma mulher negra.	3,41	1,72	0,75	0,56
13. Assumiram que eu deveria ter certo tipo de corpo por ser uma mulher negra.	2,85	2,00	0,64	0,41
14. Terem me visto como uma mulher fácil, sexualmente promíscua.	3,60	1,88	0,69	0,48
15. Sinto que fui ignorada no trabalho, na escola e em outros ambientes profissionais.	3,64	1,66	0,74	0,55
16. Terem presumido que eu falo de determinada maneira apenas por ser uma mulher negra.	2,53	2,11	0,72	0,51
17. Já fui tratada como um objeto sexual por conta das minhas características físicas de mulher negra.	3,58	1,84	0,71	0,50
18. Já senti que alguém tentou me “colocar no lugar” no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	3,39	1,98	0,75	0,57
19. Senti-me excluída de oportunidades de conexões profissionais por colegas de trabalho brancos.	3,25	2,02	0,71	0,50
20. Eu recebo comentários negativos sobre o meu cabelo quando o uso de forma natural.	3,06	1,97	0,60	0,36
21. Fui tida como uma mulher negra forte.	2,78	1,81	0,63	0,39
22. Já recebi comentários negativos sobre os meus traços faciais.	2,75	2,05	0,62	0,38
23. Fizeram um comentário negativo para mim acerca da cor ou do tom da minha pele.	3,19	2,01	0,63	0,40
24. Disseram-me que sou assertiva e direta.	2,05	1,66	0,62	0,39
25. Fizeram-me sentir pouco atraente por causa do tamanho da minha bunda, dos meus quadris ou das minhas coxas.	2,20	2,03	0,63	0,40
Confiabilidade composta			0,95	
H-latent			0,96	
H-observed			0,93	

Discussão

O presente estudo teve como objetivo adaptar e reunir evidências de validade de construto e consistência interna para a versão brasileira da Escala de Microagressões Raciais de Gênero (EMRG). No contexto brasileiro, os resultados indicaram a adequação de uma estrutura unifatorial, com todos os itens apresentando cargas fatoriais em um único fator, o que diverge da estrutura original de quatro fatores proposta por Lewis e Neville (2015). A unidimensionalidade da escala foi sustentada por diferentes indicadores empíricos, reforçando a viabilidade de sua utilização como medida geral das experiências de microagressões raciais de gênero.

Anteriormente, Martins et al. (2020) realizaram uma análise fatorial da Escala de Microagressões Raciais de Gênero em uma amostra brasileira composta por 76 mulheres negras, identificando a extração de um fator geral com alto índice de consistência interna ($\alpha=0,97$). Em outros contextos, entretanto, os estudos de validação transcultural da escala são escassos, o que dificulta comparações mais abrangentes entre diferentes populações.

Apesar disso, diversas pesquisas que utilizaram a EMRG optaram por considerar um escore total dos itens, o que sugere a viabilidade empírica de uma estrutura unidimensional (Dale & Safren, 2020; Moody & Lewis, 2019; Williams & Lewis, 2019).

Por exemplo, Moody e Lewis (2019) utilizaram a pontuação total média da subescala de frequência para investigar as relações entre microagressões raciais de gênero, socialização e sintomas de estresse traumático em mulheres negras, reportando um índice de consistência interna de 0,93. De modo semelhante, Dale e Safren (2020) computaram escores médios totais para as subescalas de Frequência e Estresse com os 26 itens, obtendo coeficientes de consistência interna de 0,92 e 0,95, respectivamente. Adicionalmente, Keum et al. (2018) desenvolveram um instrumento inspirado na EMRG, adaptado para mulheres asiático-americanas. A partir da análise de um modelo bifatorial, os autores sugerem que uma estrutura baseada em um fator geral é apropriada, indicando que o fenômeno pode ser conceitualizado de forma unidimensional. Dessa forma, observa-se que, no contexto internacional, tanto a EMRG quanto suas

adaptações têm sido amplamente utilizadas com base em uma estrutura unidimensional, sem a distinção dos quatro fatores originalmente propostos.

Verifica-se também que os índices de precisão da escala estão em conformidade com os parâmetros recomendados na literatura, representando evidências da qualidade psicométrica da versão brasileira aqui apresentada (Valentini & Damásio, 2016). Como esperado, os escores totais das duas subescalas apresentaram correlação positiva entre si, indicando que uma maior frequência de microagressões está associada a uma maior percepção de estresse entre mulheres negras. Este achado corrobora a literatura que concebe as microagressões como potenciais estressores traumáticos, na medida em que experiências sutis, porém recorrentes, de racismo e sexismo mostram-se significativamente relacionadas ao aumento do estresse e do sofrimento emocional (Moody & Lewis, 2019).

Embora os resultados forneçam evidências favoráveis de validade de construto e precisão da versão brasileira da EMRG, algumas limitações podem ser apontadas. A amostra foi composta por conveniência, reunindo mulheres que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa e responderam integralmente ao instrumento. Apesar de seu expressivo tamanho, aproximadamente 85% das participantes possuíam, ao menos, ensino superior incompleto. Esse recorte pode refletir um grupo com maior acesso a espaços acadêmicos e maior familiaridade com debates sobre racismo, sexismo e interseccionalidade, além de uma possível maior identificação social quanto mulheres negras, o que pode ter influenciado tanto a compreensão quanto a sensibilidade na identificação das situações de microagressões descritas nos itens da escala (Nadal et al., 2014; Williams & Lewis, 2021).

Esse aspecto limita a generalização dos resultados para a população mais ampla de mulheres negras brasileiras, particularmente aquelas com níveis mais baixos de escolaridade ou inseridas em contextos socioculturais menos expostos a discursos críticos sobre discriminação (Sue, 2010). Assim, estudos futuros devem buscar a replicação das análises em amostras mais diversificadas quanto à escolaridade, idade, classe social e região geográfica, a fim de verificar a estabilidade da estrutura fatorial e dos parâmetros psicométricos da escala.

Adicionalmente, embora a estrutura unifatorial da EMRG tenha se mostrado empiricamente adequada, essa configuração contrasta com a proposta original de quatro fatores (Lewis & Neville, 2015). A unidimensionalidade observada neste estudo pode refletir tanto características psicométricas da versão adaptada quanto especificidades do contexto brasileiro. Embora os itens da escala possam teoricamente abranger diferentes dimensões do racismo de gênero (como objetificação, silenciamento, estereótipos de força e de raiva), essas experiências são aparentemente percebidas de forma integrada pelas participantes.

Esse padrão pode refletir uma vivência interseccional marcada pela sobreposição e simultaneidade dos efeitos do racismo e do sexism (Williams & Lewis, 2021).

No contexto brasileiro, é plausível que o cotidiano das mulheres negras seja marcado por diferentes formas de discriminação. Embora essas experiências variem em conteúdo – como aparência, voz, comportamento e sexualidade –, elas tendem a ocorrer de forma acumulativa e, muitas vezes, são percebidas como indistintas no plano subjetivo. Tal resultado difere de achados observados em outras adaptações internacionais da escala, como no caso de mulheres asiático-americanas, nas quais estruturas multifatoriais foram mais adequadas (Keum et al., 2018). No entanto, se aproxima do observado na adaptação para as mulheres latinas, em que a estrutura unifatorial também se mostrou mais interpretável (Howell et al., 2024). Estudos futuros podem aprofundar a compreensão de como essas experiências de microagressões raciais de gênero são percebidas, nomeadas e organizadas subjetivamente por mulheres negras no cotidiano, contribuindo para uma análise mais refinada da estrutura desse construto no contexto brasileiro (Ribeiro, 2019).

Ademais, em relação as qualidades psicométricas da EMRG, estudos futuros podem analisar mais detalhadamente o funcionamento dos itens, tais como análises de funcionamento diferencial (DIF) e modelos da Teoria da Resposta ao Item (TRI), bem como avaliações longitudinais que permitam avaliar a sensibilidade da medida a mudanças contextuais em relação à expressão do racismo e do sexism (Skinner-Dorkenoo et al., 2021). Além disso, destaca-se a importância de examinar as relações da EMRG com variáveis externas, tais como apoio social, estratégias de enfrentamento, identidade racial, autoestima, sintomas depressivos, ansiedade, indicadores de bem-estar e engajamento político, com vistas a reunir evidências adicionais de validade convergente, discriminante e preditiva (Singh et al., 2021).

Em síntese, o presente estudo alcançou seu objetivo ao adaptar e reunir evidências de validade e precisão para a versão brasileira da Escala de Microagressões Raciais de Gênero. A escala demonstrou adequação psicométrica e oferece uma ferramenta válida para avaliar experiências interseccionais de racismo e sexism vividas por mulheres negras no Brasil. Sua aplicação pode subsidiar ações de pesquisa, intervenção e formulação de políticas públicas mais sensíveis às desigualdades de gênero e raça no contexto brasileiro.

Agradecimentos

Não há menções.

Financiamento

A presente pesquisa não recebeu nenhuma fonte de financiamento sendo custeadas com recursos dos próprios autores.

Contribuições dos autores

Declaramos que todos os autores participaram da elaboração do manuscrito.

Disponibilidade de dados e materiais

Todos os dados e sintaxes gerados e analisados durante esta pesquisa serão tratados com total sigilo devido às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa com

Seres Humanos. Porém, o conjunto de dados e sintaxes que apoiam as conclusões deste artigo estão disponíveis mediante razoável solicitação ao autor principal do estudo.

Conflitos de interesses

Os autores declaram que não há conflitos de interesses.

Referências

- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2010). *Weighted least squares estimation with missing data*. <http://www.statmodel.com/download/GstrucMissingRevision.pdf>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Brasil, Presidente da República, Casa Civil, Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. (2023a). Lei Nº. 14.611, De 3 de Julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República, Brasília. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm
- Brasil, Presidente da República, Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. (2023b). Lei Nº 14.532, De 11 de Janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Presidência da República, Brasília. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm
- Dale, S. K., & Safran, S. A. (2020). Gendered racial microaggressions associated with depression diagnosis among Black women living with HIV. *Journal of Urban Health*, 97(3), 377-386. <https://doi.org/10.1007/s11524-020-00432-y>
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11(4), 315-319. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00262>
- Else-Quest, N. M., & Hyde, J. S. (2016). Intersectionality in quantitative psychological research: Theoretical and epistemological issues. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 155-170. <https://doi.org/10.1177/0361684316629797>
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*. Sage.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78(5), 762-780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2022). *Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2022*. <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/06/anuario-2022.pdf?v=5>
- Gadson, C. A., & Lewis, J. A. (2022). Devalued, overdisciplined, and stereotyped: An exploration of gendered racial microaggressions among Black adolescent girls. *Journal of Counseling Psychology*, 69(1), 14-26. <https://doi.org/10.1037/cou0000571>
- Howell, F. M., McCarthy, K. J., Boychuk, N., Burdick, M., Nowlin, S., ... & Gundersen, D. A. (2024). Racism in obstetric care: a psychometric study of the Gendered Racial Microaggressions Scale among Global Majority birthing people in obstetric contexts. *BMC pregnancy and childbirth*, 24(1), 448. <https://doi.org/10.1186/s12884-024-06642-5>
- Jones, M. S., Womack, V., Jérémie-Brink, G., & Dickens, D. D. (2021). Gendered racism and mental health among young adult US Black women: The moderating roles of gendered racial identity centrality and identity shifting. *Sex Roles*, 85(3), 221-231. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01214-1>
- Keum, B. T., Brady, J. L., Sharma, R., Lu, Y., Kim, Y. H., & Thai, C. J. (2018). Gendered racial microaggressions scale for asian american women: Development and initial validation. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 571. <https://doi.org/10.1037/cou0000305>
- Klonoff, E. A., & Landrine, H. (1995). The Schedule of Sexist Events: A measure of lifetime and recent sexist discrimination in women's lives. *Psychology of Women Quarterly*, 19, 439-472. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.1995.tb00086>
- Lewis, J. A., & Neville, H. A. (2015). Construction and initial validation of the gendered racial microaggressions scale for Black women. *Journal of Counseling Psychology*, 62(2), 289-302. <https://doi.org/10.1037/cou0000062>
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2019). Robust promin: A method for diagonally weighted factor rotation. *Revista Peruana de Psicología*, 25(1), 99-106. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.08>
- Martins, T. V., Lima, T. J. S. D., & Santos, W. S. (2020). O efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental de mulheres negras. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2793-2802. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.29182018>
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the Modern Racism Scale. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 91-125). Academic Press.
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2024). *Painel do relatório de transparência salarial 2022 e respostas do 1º semestre de 2024*. <https://app.powerbi.com/view?r=eJrljoiMjNhY2IyN2UtMjlMy00MjQxLTg2YzYtNjcyYzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWMM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>
- Moody, A. T., & Lewis, J. A. (2019). Gendered racial microaggressions and traumatic stress symptoms among Black women. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 201-214. <https://doi.org/10.1177/0361684319828288>
- Moody, A. T., Lewis, J. A., & Owens, G. P. (2023). Gendered racism, coping, and traumatic stress among Black women: The moderating roles of the strong Black woman schema and womanist attitudes. *Psychology of women quarterly*, 47(2), 197-212. <https://doi.org/10.1177/03616843221143752>

- Nadal, K. L., Mazzula, S. L., Rivera, D. P., & Fujii-Doe, W. (2014). Microaggressions and Latina/o Americans: An analysis of nativity, gender, and ethnicity. *Journal of Latina/o Psychology*, 2(2), 67-78. <https://doi.org/10.1037/lat0000013>
- Ribeiro, D. (2019). Quem tem medo do feminismo negro? Companhia das Letras.
- Skinner-Dorkenoo, A. L., Sarmal, A., André, C. J., & Rogbeer, K. G. (2021). How Microaggressions Reinforce and Perpetuate Systemic Racism in the United States. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 903-925. <https://doi.org/10.1177/17456916211002543>
- Singh, R. S., Bhamhani, Y., Skinta, M. D., & Torres-Harding, S. R. (2021). Measurement of Intersectional Microaggressions: Conceptual Barriers and Recommendations. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 956-971. <https://doi.org/10.1177/1745691621991855>
- Skinner-Dorkenoo, A. L., Sarmal, A., André, C. J., & Rogbeer, K. G. (2021). How microaggressions reinforce and perpetuate systemic racism in the United States. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 903-925. <https://doi.org/10.1177/17456916211002543>
- Sue, D. W. (Ed.). (2010). *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact*. John Wiley & Sons.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Sue, D. W., Rivera, D. P., Capodilupo, C. M., Lin, A. I., & Torino, G. C. (2010). Racial dialogues and White trainee fears: Implications for education and training. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 16(2), 206-214. <https://doi.org/10.1037/a0016112>
- Thomas AJ, Witherspoon KM, Speight SL. (2008) Gendered racism, psychological distress, and coping styles of African American women. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 14(4), 307-314. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.14.4.307>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16(2), 209-220. <https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: Indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>
- Williams, M. G., & Lewis, J. A. (2019). Gendered racial microaggressions and depressive symptoms among Black women: A moderated mediation model. *Psychology of Women Quarterly*, 43(3), 368-380. <https://doi.org/10.1177/0361684319832511>
- Williams, M. G., & Lewis, J. A. (2021). Developing a conceptual framework of Black women's gendered racial identity development. *Psychology of Women Quarterly*, 45(2), 212-228. <https://doi.org/10.1177/0361684320988602>
- Wright, L. N., & Lewis, J. A. (2020). Is physical activity a buffer? Gendered racial microaggressions and anxiety among African American women. *Journal of Black Psychology*, 46(2-3), 122-143. <https://doi.org/10.1177/0095798420929112>

Apêndice A Escala de Microagressões Raciais de Gênero (EMRG)

As próximas afirmações descrevem situações que algumas mulheres negras podem ter vivenciado. Leia cada uma cuidadosamente e indique:

Com que frequência isso aconteceu com você ao longo da vida	O quanto esse evento foi estressante para você
0 – Nunca	0 – Isso nunca aconteceu comigo
1 – Uma vez na vida	1 – Nada estressante
2 – Algumas vezes na vida	2 – Pouco estressante
3 – Algumas vezes por ano	3 – Moderadamente estressante
4 – Algumas vezes por mês	4 – Muito estressante
5 – Uma vez por semana ou mais	5 – Extremamente estressante

1. Alguém me acusar de estar alterada quando eu estava falando de uma forma calma.
2. Alguém ter presumido que eu não tinha muito a contribuir na conversa.
3. Enquanto eu conversava com outras pessoas, alguém já me disse para eu me acalmar.
4. Meus comentários foram ignorados em discussões no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.
5. Já me viram como uma “mulher negra irritada”.
6. Disseram-me que sou independente demais.
7. Desafiaram minha autoridade no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.
8. Falaram-me que sou assertiva demais.
9. Eu fui desrespeitada por pessoas no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.
10. Fizeram-me sentir pouco atraente porque eu sou uma mulher negra.
11. Fizeram comentários sexualmente inapropriados sobre a minha bunda, meus quadris ou minhas coxas.
12. Alguém fez com que eu me sentisse exótica por ser uma mulher negra.
13. Assumiram que eu deveria ter certo tipo de corpo por ser uma mulher negra.

Apêndice A (continuação)**Escala de Microagressões Raciais de Gênero (EMRG)**

14. Terem me visto como uma mulher fácil, sexualmente promíscua.
15. Sinto que fui ignorada no trabalho, na escola e em outros ambientes profissionais.
16. Terem presumido que eu falo de determinada maneira apenas por ser uma mulher negra.
17. Já fui tratada como um objeto sexual por conta das minhas características físicas de mulher negra.
18. Já senti que alguém tentou me “colocar no lugar” no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.
19. Senti-me excluída de oportunidades de conexões profissionais por colegas de trabalhos brancos.
20. Eu recebo comentários negativos sobre o meu cabelo quando o utilizo de forma natural.
21. Fui tida como uma mulher negra forte.
22. Já recebi comentários negativos sobre os meus traços faciais.
23. Fizeram um comentário negativo para mim acerca da cor ou do tom da minha pele.
24. Disseram-me que sou assertiva e direta.
25. Fizeram-me sentir pouco atraente por causa do tamanho da minha bunda, dos meus quadris ou das minhas coxas.

recebido em julho de 2024
aprovado em abril de 2025

Sobre os autores

Tafnes Valera Martins é graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará e atua como pesquisadora autônoma.

Ana Clara dos Santos Lima é graduada em Psicologia pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e atual residente em Atenção à Saúde Mental pelo programa de Residência Multiprofissional em Saúde (MS/COREMU/UNEB).

Tiago Jessé Souza Lima é doutor em Psicologia e professor da Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Gustavo Marcelino Siquara é doutor em Psicologia e professor da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública.

Mariana Gonçalves Farias é doutoranda em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações na Universidade de Brasília.

Como citar este artigo

Martins, T. V., Lima, A. C. S., Lima, T. J. S., Siquara, G. M., & Farias, M. G. (2025). Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Microagressões Raciais de Gênero. *Avaliação Psicológica*, 24, nº especial 1, e25456, 1-11. <http://doi.org/10.15689/ap.2025.24.e25456>