



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

"Cá é assim! — Microagressões e (as)simetrias de poder: a experiência das mulheres imigrantes nos contextos educativos e laborais portugueses

Lívia Helena Gomes Pereira

Mestrado em Ciências das Emoções,

Orientadora: Christin-Melanie Vauclair, Professora Auxiliar, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientadora: Elena Piccinelli, Investigadora, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025



CIÉNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia

"Cá é assim! — Microagressões e (as)simetrias de poder: a experiência das mulheres imigrantes nos contextos educativos e laborais portugueses

Lívia Helena Gomes Pereira

Mestrado em Ciências das Emoções

Orientadora: Christin-Melanie Vauclair, Professora Auxiliar, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientadora: Elena Piccinelli, Investigadora, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

*Para os meus pais
(In memoriam)
e meu irmão.
E para todas as mulheres,
principalmente as imigrantes:
Ubuntu,
“eu sou, porque nós somos”.*

Agradecimento

Devo admitir, antes mesmo de recomeçar esta jornada, eu já sonhava com este pedacinho dela, onde eu poderia, minimamente, tentar retribuir todo o apoio e amor que recebi nos últimos anos. Mesmo com tanta gente linda para agradecer, e tão pouco espaço para tal, vou tentar agradecer a todos os meus amores. Então, vamos lá! Primeiramente, gostaria de agradecer às mulheres que participaram deste estudo, que dedicaram seu tempo e compartilharam suas experiências, por vezes dolorosas, conosco. Aprendi muito ouvindo vocês! Espero que este trabalho alcance o objetivo de não apenas compartilhar as suas histórias e experiências, mas também de provocar mudanças positivas. Vocês são incríveis, e é como disse a P4: “*Vamos voltar?! Não! Andar para traz não dá! Então, Vamos embora, vamos tocar! É isso! Vamos continuar, batendo e lutando pelo que a gente tem de direito, e é isso.*”

Às minhas orientadoras, Melanie e Elena! Sei que já ouviram isso de mim mil vezes, mas **muito obrigada** pela imensa paciência, esclarecimentos, auxílio e por acreditarem em mim e que esse projeto, depois de três anos, sairia! Nem acredito, mas: SAIU! Vocês duas são mulheres e pesquisadoras incríveis! Obrigada por estarem falando sobre o que importa! Ainda à Elena, quero agradecer **mucho mesmo**, pois muitas vezes, nossas sessões para debater a dissertação viraram quase uma terapia... Obrigada por ter me entendido e acolhido, não ter desistido de mim, e por ser mais do que uma co-orientadora! Tu és inspiração!

Às minhas terapeutas de verdade (hehe), que estiveram lá no meu momento mais sombrio, e ajudaram com que eu saísse dele. Obrigada pelo trabalho de vocês! À família de sangue, seja em São Luís, em Minas, no Rio ou na Bélgica: obrigada por serem cuidarem de mim, e sempre me receberem tão bem! Às “tias amigas de mamãe” – tia Rita, tia Silvia, tia Zezé, tia Sheila, tia Amália – que a amaram e passaram a me amar e cuidar (ainda mais) também, como se fosse ela. Obrigada pelo carinho sincero!

Aos colegas do mestrado que viraram amigos ao longo do caminho e com quem compartilhei as alegrias e dores dessa aventura — Dennis, Jéssica, Eliana, Tiago, Jasmine, Ozzy e Mari: deu boa! De um jeito ou de outro, mas deu! À família que eu escolhi: aos “Amigos de Lívia”! Integrantes dos meus vários grupos de amigos e aqueles de “encontros da vida”: os de infância e uma vida de amizade em São Luís (e.g. “Magic beans”, “Apoketes” e amigs sem um grupo, rs); os da vida adulta e do amadurecimento em Curitiba (e.g. “Jovens”, “CircoFun”, “Biozona”, “F.r.i.e.n.d.s” Joanita e as Psico-amigas). Aos amigs do intercâmbio que mantêm o laço apertado, mesmo depois de mais de 10 anos; aos “amigs grings” espalhados por aí (em especial meus “Abacaxis” e minhas “Summer girls”); ao amigs de Portugal (e.g. “Amigos dos 6E”, “Coven”, “Capilovers”, Marcelo e Thiago, “Rolezitos”, “Rolê dos Praieiros”, amigs sulistas em Lisboa): a família feita aqui “na terrinha”, do outro lado do Atlântico – imigrantes e

aventureiros que acompanharam e viveram mais de perto as minhas fases nos últimos anos, junto com todas as loucuras desse mestrado. **Obrigada, do fundo do meu coração, a todos vocês** pela paciência, por me ouvirem falar sem parar sobre o mestrado, por compreenderem minha ausência em momentos importantes (Mari, Fer e Amandinha casaram!) e, principalmente, por sempre estarem ao meu lado quando eu mais precisei, mesmo à distância, com um abracinho gostoso ou conselho amigo. **Vocês são a minha parte mais bonita, amigs! <3**

Ao meu irmão, Guilherme (e também à Pelitcha e Fofa), que se tornou meu porto seguro, com quem dividi uma grande perda, e quem esteve lá pra mim nos momentos difíceis que esses últimos anos trouxeram, e me deu força para continuar. Com quem eu tenho o orgulho de compartilhar o tesouro que é ser filha de seu Luiz. Espero que saibas o quanto és importante para mim. Te amo muito, Gui! Quero também agradecer às pessoas (e gato) que talvez mais tenham me aguentado nessa jornada: Pedro, por suportar meus estresses e manias da vida cotidiana *além* dos estresses acadêmicos. Ao meu companheiro de vida peludo, Lasanha, que literalmente viajou o mundo comigo e foi quem **sempre** esteve lá quando o sentimento de saudades batia. E ao meu bem, Michael: sem ti, talvez essa etapa aqui nunca teria se concluído (literalmente, rs). Obrigada por ouvir minhas incertezas e angústias sem julgamento, por me ajudar a enfrentar as dúvidas, por me fazer rir de mim mesma, por ter trazido uma família linda e querida para minha vida. Por conseguir me amar mesmo quando acho que não mereço. Eu realmente acho que não te mereço. *You're the best*, Maiquinho!

A todos vocês (e àqueles amigs que não estão em algum dos grupos mencionados, mas são tão importantes quanto): acho que esses agradecimentos ainda não são suficientes, e estão longe de ser a mensagem bonita que queria deixar... mas, espero que saibam quem são, e o quanto são importantes para mim. **Meus livsters! Para sempre os amigos de Lívia — que eu amo e sempre amarei.** Obrigada, gente! :D <3

E por último, gostaria de agradecer às duas pessoas mais importantes da minha vida, que sempre fizeram e deram tudo que podiam para me ver feliz e alcançando meus sonhos, aos dois que me incentivaram a ir longe, mas também a voltar, se preciso fosse, a quem dedico este trabalho: Luiz Carlos e Luiza Helena (“Luigi” e “Madrecita”). Pai, mãe! Espero que onde quer que estejam, estejam orgulhosos do que conseguimos e de onde chegamos. E de onde ainda vamos chegar. Obrigada por tudo. Amo vocês.

“You cannot get through a single day without having an impact on the world around you. What you do makes a difference, and you have to decide what kind of difference you want to make.”

— Jane Goodall

Escolham ser gentis. 😊

Resumo

Microagressões são manifestações sutis de preconceito e exclusão que afetam profundamente a qualidade de vida de grupos minoritários. Entretanto, poucos estudos detalham as vivências de mulheres imigrantes, especialmente em contextos educacionais e de trabalho, em sociedades pós-coloniais. Este estudo qualitativo, integrante de um projeto maior, reanalisa as experiências de microagressão vividas por este grupo social, provenientes de países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), em Portugal: um país marcado por profundas heranças coloniais que ainda perpetuam desigualdades e discriminações. Utilizando uma abordagem feminista pós-colonial e interseccional, reanalisou-se os dados de grupos-focais com 52 participantes, revelando 176 incidentes em contextos de ensino e trabalho. Os resultados evidenciam que as microagressões ocorrem com frequência em ambos, especialmente em relações assimétricas onde as mulheres ocupam posições de menor poder em relação aos perpetradores, como na relação professor-aluna. As participantes reportaram microagressões que transmitem mensagens de que são cidadãs de segunda classe, rejeitadas e invisíveis; inferiores; associadas a estereótipos negativos e coloniais, que também patologizam sua variante linguística e sua forma de comunicação. Estes episódios reforçam a condição subalterna e exclusão destas mulheres, o que, possivelmente, impacta sua saúde mental, integração social, performances e trajetórias educacionais e profissionais. Ademais, também se confirma que o contexto português replica padrões de microagressão já documentados em outros países, porém com particularidades derivadas de seu passado colonial e do discurso do lusotropicalismo. Esta pesquisa destaca a urgência de reconhecer microagressões como expressões sutis e contextuais de discriminação levantando questões centrais de direitos humanos, bem-estar e desigualdades.

Palavras-chave: microagressão; mulheres imigrantes; pós-colonialismo; contexto educacional; contexto laboral; assimetria de poder; saúde e bem-estar.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS): (3) Saúde e Bem-Estar; (5) Igualdade de Gênero; (10) Redução das Desigualdades.

Abstract

Microaggressions are subtle manifestations of prejudice and exclusion that profoundly affect the quality of life of minority groups. However, few studies detail the experiences of immigrant women, especially in educational and work contexts, within post-colonial societies. This qualitative study thus reanalyzes microaggression experiences obtained from a larger project and lived by this social group from countries of the Community of Portuguese Language Countries (CPLP) in Portugal: a country marked by profound colonial legacies that still perpetuate inequalities and discrimination. Using a post-colonial feminist and intersectional approach, focus group data conducted with 52 participants were reanalyzed, revealing 176 incidents in educational and work contexts. Results show that microaggressions frequently occur in both contexts, especially in asymmetric relationships where women occupy lower-power positions relative to perpetrators, such as the professor-student relationship. Participants reported microaggressions conveying messages that they are second-class citizens, rejected and invisible; inferior; associated with negative and colonial stereotypes, which also pathologize their linguistic variant and communication style. These episodes reinforce the subordinate condition and exclusion of these women, possibly impacting their mental health, social integration, performance, and educational and professional trajectories. Furthermore, it is confirmed that the Portuguese context replicates microaggression patterns documented in other countries but with particularities derived from its colonial past and the lusotropicalism discourse. This research highlights the urgency of recognizing microaggressions as subtle and contextual expressions of discrimination, raising central issues of human rights, well-being, and inequalities.

Keywords: microaggression; immigrant women; post-colonialism; educational context; work context; power asymmetry; health and well-being

Sustainable Development Goals (SDGs): (3) Good Health and Well-being; (5) Gender Equality; (10) Reduced Inequalities.

Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Introdução	1
Capítulo 1. Enquadramento Teórico	3
1.1. Microagressões: conceito, taxonomias e impactos	3
1.2. A “feminização” da imigração e as microagressões destinadas a mulheres imigrantes	6
1.3. Contextos educacionais e laborais – Relações simétricas e assimétricas	8
1.3.1. Microagressão no Ensino	10
1.3.2. Microagressão no Trabalho	11
1.4. Realidade Portuguesa	13
1.4.1. Lusotropicalismo	14
1.4.2. Microagressões em Portugal	15
1.5. Presente Estudo	16
Capítulo 2. Métodos	19
2.1. Participantes	19
2.2. Recrutamento, Metodologia dos Grupos Focais e Coleta de dados	21
2.2.1. Recrutamento	21
2.2.2. Metodologia dos Grupos Focais	21
2.2.3. Coleta de dados	22
2.3. Análise de dados	23
2.3.1. Primeira Fase	23
2.3.2. Segunda Fase	24
2.4. Confiabilidade e Transparência	24
2.5. Posicionalidade	25
Capítulo 3. Resultados	27
3.1. Frequências	27
3.1.1. Contextos	28
3.1.2. (As)Simetrias das Relações	34

3.1.3. Microagressões por Múltiplos Atores	41
3.2. Temas das Microagressões Relatadas	42
3.2.1. Cidadania de Segunda Classe, Rejeição e Invisibilidade	43
3.2.2. Suposições de inferioridade	45
3.2.3. Estereótipos e Patologização da Linguagem e Comunicação	47
 Capítulo 4. Discussão	
4.1. Limitações	53
4.1. Estudos Futuros	54
 Conclusões	57
 Referências Bibliográficas	59
Anexos	71
Anexo A - Materiais de pré-inscrição para o grupo focal	71
Anexo B - Consentimento informado do grupo focal	74
Anexo C - Guia de Entrevista para Grupo Focal	76
Anexo D - <i>Debriefing/Explicação da investigação</i>	81
Anexo E - Lista de recursos de apoio	82

Introdução

Em Portugal, as relações entre imigrantes e pessoas nativas são moldadas pelo passado colonial. O país foi um dos principais impérios coloniais, estendendo sua exploração ao Brasil e aos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP). Os movimentos migratórios atuais refletem esse legado, com cidadãos das ex-colônias buscando melhores condições de vida e trabalho nas ex-metrópoles. Contudo, essa migração não se faz em um espaço neutro, mas sim em um cenário marcado pela manutenção das dinâmicas coloniais, e pelo nacionalismo crescente, sobretudo com a ascensão de governos de extrema-direita em países influentes, como os Estados Unidos (Roggeband et al., 2025), e mais recentemente, como apontado em relatório da Comissão Europeia contra Racismo e Intolerância (ECRI; como citado por Teixeira et al, 2025), em Portugal. Estes governos alimentam discursos e políticas exclusivistas que promovem intolerância, segregação e dificultam a vida dos imigrantes, especialmente das mulheres (Roggeband et al., 2025).

O fenômeno da “feminização da migração” tem transformado os fluxos migratórios globais, colocando as mulheres em papéis centrais no mercado de trabalho e nas esferas doméstica e comunitária, mas também expondo-as a desafios peculiares, como a discriminação estrutural e interpessoal (Mariñucci, 2010; Etim-James, 2024). Em Portugal, essa experiência está profundamente influenciada pelos reflexos do passado colonial, e de um sistema de dominação que se valeu da exploração racializada, de gênero e sexualização dos corpos das populações colonizadas (Birmingham, 2018). McClintock (1995) ressalta que as mulheres indígenas e negras, especialmente nas ex-colônias portuguesas, foram alvo de uma violência específica, que articulava raça, gênero e sexualidade para manter a hegemonia colonial: essas mulheres eram frequentemente vistas como símbolos do território a ser subjugado, ao mesmo tempo em que eram objetificadas e compulsoriamente incorporadas ao trabalho forçado e à reprodução da ordem colonial.

Esse quadro se torna ainda mais complexo quando analisamos a interseccionalidade, conceito que McCall (2005) apresenta como sendo o entendimento de que tipos de opressão (e.g. as baseadas em gênero, raça, classe social e outros marcadores identitários) podem ocorrer de forma múltipla e simultânea. Tal sobreposição de desigualdades torna a discriminação sofrida por mulheres imigrantes singularmente violenta e invisível, pois combina estes tipos de opressão à xenofobia, restringindo seu acesso a direitos básicos como saúde, trabalho e educação (Allen et al., 2023; Halim et al., 2017; Jain, 2021; Zimmerman Nilsson et al., 2025). Em particular, essas mulheres enfrentam microagressões, que são discriminações sutis e diárias (Sue, 2010). Segundo este autor, as microagressões se manifestam no cotidiano através de comportamentos, comentários e atitudes preconceituosas e ambíguas,

que perpetuam hierarquias sociais e simbólicas. Embora inicialmente discutido no campo das relações raciais, o conceito de microagressões foi expandido para outras dimensões sociais e também interseccionais (Nadal et al., 2015), o que, em diálogo com McCall (2005), é essencial para compreender as formas de poder que atravessam a vida das mulheres imigrantes, especialmente em contextos marcados por legados coloniais.

Estudos como os de Costa et al. (2023), Sue (2010) e Torino et al. (2019) evidenciam que essas pequenas ofensas acumuladas impactam negativamente o bem-estar emocional, psicológico e físico, bem como a capacidade de afirmarem suas identidades sociais e sentirem pertencimento. Noutros contextos, como os educacionais e profissionais, as microagressões afetam o desempenho, dificultam a integração, prejudicam a saúde mental e restringem oportunidades de ascensão (Ogunyemi et al., 2019; Newman et al., 2025; Barrita et al., 2023). Pesquisas em Portugal indicam que as microagressões se entrelaçam às dinâmicas coloniais presentes no país (Piccinelli et al., 2024), manifestando-se por meio de estereótipos racializados das mulheres imigrantes brasileiras (França & de Oliveira, 2021; Pinto, 2023) e experiências de paternalismo e suspeita velada vivenciadas por profissionais negros e imigrantes (De Oliveira, 2011; Bilwani, 2023). Porém, apesar dessa evidência, o tema permanece sub-explorado, principalmente no que tange às experiências interseccionais vividas por mulheres imigrantes nos diferentes espaços que frequentam, como o ensino e o trabalho.

Considerando que muitas dessas mulheres migram buscando melhores condições de vida, estudo e trabalho, e dada sua exposição a discriminações estruturais e interseccionais, torna-se claro que elas constituem uma das minorias mais afetadas globalmente pelos efeitos cumulativos desses preconceitos (Nadal et al., 2015; McCall, 2005). O desconhecimento das microagressões como uma forma legítima de violência promove sua naturalização e o agravamento das condições dessas mulheres (Smith & Griffiths, 2022). Portanto, focar nestas experiências é fundamental para ampliar a compreensão das desigualdades e fundamentar políticas e práticas que promovam a proteção e inclusão efetivas às mulheres imigrantes.

Nessa perspectiva, este estudo, inserido em um projeto maior (Piccinelli et al., 2024), propõe-se a avançar na análise das discriminações diárias e interseccionais, que são as microagressões, explicitando as experiências vividas por mulheres imigrantes da Comunidade de Países Língua Portuguesa (CPLP), nos contextos de ensino e profissionais, em Portugal. Como defende Sue (2010), só é possível transformar uma realidade quando suas injustiças são nomeadas e compreendidas. Assim, pretende-se que esta pesquisa não apenas dê visibilidade às experiências desta minoria, mas também fomente um debate que ultrapasse o campo teórico, e inspire e forneça dados suficientes para que ações concretas de enfrentamento (e.g. intervenções e novas políticas) tomem forma, e consequentemente, promova um ambiente mais justo, inclusivo e acolhedor para essa população de mulheres que historicamente carrega os impactos de um passado colonial ainda presente.

CAPÍTULO 1

Enquadramento Teórico

1.1. Microagressões: conceito, taxonomias e impactos

O estudo das microagressões emerge no contexto pós-movimentos pelos Direitos Civis nos Estados Unidos (1954-1968), período que promoveu a criminalização das formas explícitas de discriminação, especialmente contra pessoas negras (Hebl et al., 2020). Porém, mesmo após o estabelecimento de leis antidiscriminatórias mais severas, manifestações sutis e recorrentes continuaram a reforçar hierarquias raciais por meio de pressupostos culturais e políticas institucionais, configurando uma nova forma de opressão invisível, nomeada inicialmente como "microagressões raciais", pelo psiquiatra, professor e ativista Chester M. Pierce (Pierce, 1970).

Ainda que inicialmente o termo focasse de forma específica no contexto das relações raciais existentes entre brancos e negros, ele logo se tornou referência para outros estudos (Williams et al., 2021). A busca por uma compreensão mais ampla sobre como discriminações sutis como estas operam na vida daqueles que se encontram em outros contextos identitários e interseccionais (e.g. gênero, classe, sexualidade, religião) levou a adaptação e ampliação do conceito original, décadas depois de Pierce, através dos estudos do Professor Doutor Derald Wing Sue e colaboradores (Williams et al., 2021).

Assim, o conceito contemporâneo passou a considerar microagressões como “afrontas de caráter verbal, comportamental e ambiental, diárias e breves, que podem ser ou não intencionais – geralmente, sem a percepção dos infratores acerca da depreciação que seu comentário causa à pessoa ou ao grupo-alvo” (Sue, 2010), além de incluir outras identidades marginalizadas, como mulheres, imigrantes, pessoas LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, entre outras (Sue et al, 2007).

Outra contribuição teórica destes autores foi o desenvolvimento de uma primeira taxonomia que permite compreender as diferentes formas que as microagressões assumem. Variando do explícito ao sutil e inconsciente, as três categorias podem ser comunicadas por meio de palavras, comportamentos ou elementos ambientais (e.g. falta de representatividade para determinados grupos sociais em espaços institucionais ou midiáticos). São elas: microinvalidações, microinsultos e microassaltos.

As microinvalidações são comunicações que negam ou deslegitimam a experiência do outro, como afirmar que “não há mais racismo”. Microinsultos são comentários rudes ou insensíveis que diminuem a identidade do alvo, por exemplo, dizer “Você é tão articulado para alguém da sua etnia”. Já os microassaltos correspondem a formas explícitas de discriminação, semelhantes ao racismo clássico, que visam ferir o indivíduo por meio de insultos ou exclusão deliberada (Sue et al., 2007; Torino et al., 2019).

Com a expansão dos estudos de microagressão para outras minorias que não pessoas negras, pesquisadores, através de metodologias qualitativas, observaram repetições das mensagens ocultas que as mesmas transmitem aos alvos, e que servem como lembretes da posição social inferior destes (Cohen & Strand, 2022). Desta maneira, uma nova taxonomia de microagressões foi criada, desta vez baseada em temas, e com foco nestas mensagens percebidas pelos alvos que, como destaca a literatura, estão ancoradas em crenças e estereótipos socialmente produzidos e perpetuados, sendo parte central no mecanismo de manutenção do preconceito institucional e cotidiano (Cohen & Strand, 2022; Piccinelli et al, 2024; Sue, 2010).

Nesta taxonomia, os temas podem variar a depender do grupo-alvo estudado; (Sue, 2010). Por exemplo, nos estudos de Sue e Capodilupo, uma taxonomia própria para microagressões de gênero (i.e. direcionadas a mulheres) foi proposta, totalizando seis temas, às quais dois outros foram adicionados por Nadal, em 2010 (Sue, 2010). Deste total, três temas eram particulares a este grupo minoritário, sendo eles: “*objetificação sexual*” (i.e. mulheres são tratadas como objetos e/ou propriedades para benefício dos homens); “*suposições de papéis tradicionais de gênero*” (i.e. mulheres devem desempenhar papéis tradicionais de gênero, como ser “dona de casa”, ser mais sensível e deixar grandes decisões para os homens) e “*uso de linguagem sexista*” (i.e. a linguagem é usada como ferramenta para menosprezar/invisibilizar uma mulher, como o uso do pronome masculino para tratar de todos os gêneros; Sue, 2010).

Alguns temas, entretanto, são mais comuns e universais, como destaca Sue (2010), visto que se repetem nas árvores taxonômicas de grupos minoritários, diversos (e.g. microagressões raciais-étnicas, de gênero, de orientação sexual). Por exemplo, tem-se os temas “*cidadão de segunda classe*”, que englobam situações em que um membro do grupo-alvo recebe tratamento diferenciado do grupo de poder; “*mito da meritocracia*”, onde é defendido que todos os grupos sociais possuem as mesmas condições e oportunidades para prosperar, e que características como raça e gênero nada influenciam no sucesso a ser alcançado; “*patologização de valores culturais/estilos de comunicação*”, em que há a crença que a cultura branca (em suas diversas formas) é a “normal”, e as de pessoas LGBTQIAP+, negros e mulheres seriam “anormais”; e o tema “*cegueira para cor/gênero/orientação sexual*”, em que há negação por parte do perpetrador de que existem diferenças no tratamento dos vários grupos sociais, sendo uma forma defensiva de não ser visto como uma pessoa preconceituosa (Sue, 2010). Como defendido por Basford et al (2014), o uso desta taxonomia para a classificação das discriminações sutis permite uma análise mais rica e refinada, se comparada a outros estudos acerca do tema que possuem “um único nível de explicitação” (e.g., incivilidades de Lim et al [2008]).

Quanto à natureza das microagressões, para além de sua multidimensionalidade já mencionada, diz-se que são ambíguas, pois, muitas vezes, nem o perpetrador nem o alvo reconhecem o ato como discriminatório (dificultando a responsabilização); contínuas, ocorrendo com frequência, em interações triviais; e cumulativas, uma vez que acumulam impactos negativos na vida do alvo (Sue et al., 2007; Sue, 2010). Estas características, fazem com que as microagressões causem uma série de consequências para o indivíduo, notadamente para sua saúde física e mental (Sue, 2010; Torino et al, 2019).

Conforme revisão apresentada por Torino e colaboradores (2019), há grande associação entre microagressões e saúde mental. Evidências de múltiplos estudos quantitativos e qualitativos apontam que, entre as principais consequências estão níveis mais altos de depressão e ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático, bem-estar psicológico prejudicado e diminuição da autoestima (Sue, 2010; Blume et al, 2012; Nadal et al, 2014). Decorrências adversas adicionais incluem: risco aumentado para uso de substâncias, ideação suicida, maior vigilância, distúrbios do sono, ruminação e estratégias de enfrentamento menos eficazes (Costa et al, 2023; Gee et al, 2007; Piccinelli et al, *in press*; Sue, 2010).

Estes dois últimos, como pontuado por Sue (2007; 2010), têm forte relação com a forma como o alvo reage (ou não) imediatamente após experienciar uma microagressão. Diante de um incidente de discriminação sutil, é comum que haja uma incerteza sobre a causa de ter recebido determinado tratamento (“*ambiguidade atribucional*”, Crocker & Major, 1989, como citado por Sue et al, 2007), o que leva o alvo a questionar muitas coisas, entre elas o “devo ou não reagir?”. Os autores defendem que, “de uma forma ou de outra, as vítimas de microagressão estão condenadas” (dilema chamado por eles de “*catch-22*”), pois, caso reajam, podem sofrer consequências piores ou apenas elevar a hostilidade contra seu grupo minoritário. E, mesmo quando não há uma resposta por parte dos alvos (seja por medo ou dúvida se de fato houve discriminação), a consequência do “não-fazer” pode vir em forma dos danos psicológicos já mencionados, mas também levar a reações afetivas negativas reprimidas (e.g. raiva e frustração; Sue et al, 2007; Wang et al, 2011).

Todos estes estresses emocionais e psicológicos, acabam por afetar também a saúde física das pessoas que enfrentam discriminações sutis. Por exemplo, Gee et al. (2007) associaram a exposição crônica às microagressões a indicadores de doenças cardiovasculares e aumento da percepção de dor, em uma amostra de asiáticos-americanos. Além disto, tais experiências podem causar reações fisiológicas ou mudanças no sistema imunológico, elevando a suscetibilidade a doenças e velocidade de progressão das mesmas (Sue, 2010). Fatiga e exaustão, física e mental também são outros sintomas físicos reportados pelo enfrentamento contínuo de situações discriminatórias. A atenção constante em busca de sinais de possíveis confrontos, a dificuldade em determinar o sentido da mensagem recebida, a ponderação sobre reagir ou não: todas estas atividades cognitivas consomem energia, e comprometem tanto o desempenho em outras atividades mais intelectuais, quanto levam a uma deficiência no comportamento social (Sue, 2010).

Quanto aos impactos causados pelas microagressões, é muito importante destacar como estes são potencializados “quando um indivíduo enfrenta múltiplas formas de discriminação e opressão baseadas nas suas múltiplas identidades marginalizadas, que se sobrepõem” (conceito da interseccionalidade; Crenshaw, 1989, como citado por Torino et al. (2019). Lewis & Neville (2015) ilustraram, por exemplo, como microagressões de gênero e raça se combinam para impactar desproporcionalmente mulheres negras, sujeitas a estereótipos de agressividade ou hipersexualização. Posteriormente, Piccinelli et al. (2024) demonstraram que mulheres imigrantes vivenciam microagressões de cunho colonialista, nas quais estereótipos de submissão sexual e avaliações de “aculturação” reforçam hierarquias pós-coloniais.

Entretanto, Barrita et al. (2023), Maji & Sarika (2024), e Torino et al. (2019) apontam para a baixa representação de grupos minoritários diversos (incluindo mulheres, imigrantes e minorias raciais específicas) na literatura, o que prejudica uma análise mais profunda da interseccionalidade dentro das microagressões. Ainda neste último tópico, Williams et al. (2021) e Williams (2021) indicam que as taxonomias de microagressões ainda precisam ser revisadas para melhor acomodar as múltiplas formas e camadas de opressão. A necessidade de metanálises e estudos quantitativos que fortaleçam a robustez dos achados, é defendida por Costa et al. (2023), enquanto Wong et al. (2013) apontam para desafios metodológicos que dificultam a mensuração precisa das microagressões e seus impactos.

Finalmente, reforça-se que efeitos psicológicos e físicos individuais não são apenas aqueles aos quais as microagressões se limitam. Como já destacado anteriormente, elas são ferramentas de perpetuação das estruturas de opressão sistêmica, reforçando ciclos de marginalização social, desigualdades e apagamento identitário (Cohen & Strand, 2022; Piccinelli et al, 2024; Sue, 2010). Ou seja, as microagressões contribuem para que disparidades sociais se mantenham, afetando a qualidade e o padrão de vida de grupos historicamente discriminados nas mais diversas esferas da sociedade, como por exemplo, as mulheres imigrantes que, apesar de serem objeto de estudo para alguns estudos recentes (e.g. Barrita et al., 2023; Bhandari, 2024; Crawford et al, 2023; Piccinelli et al., 2024), apresentam ainda complexas camadas a serem investigadas.

1.2. A “feminização” da imigração e as microagressões destinadas a mulheres imigrantes

O fenômeno da “feminização da migração” tem transformado a configuração das trajetórias migratórias, desenhando um “rosto” cada vez mais feminino para os fluxos migratórios globais. Marinucci (2010) descreve como as mulheres migrantes passaram de figuras secundárias a protagonistas da mobilidade internacional, exercendo papéis centrais na economia, na família e na construção social. Entretanto, essa mudança também expõe as mulheres a desafios peculiares, como políticas

conservadoras e anti-gênero, que avançam em vários países europeus e dificultam a plena integração dessas populações (Roggeband et al., 2025). Este contexto político, atualmente vigente em diversos países, intensificou as barreiras e a hostilidade contra imigrantes e agravou as vulnerabilidades desses grupos, em especial das mulheres, ao associar a imigração a discursos de extrema-direita que naturalizam a exclusão e o preconceito (Herda, 2024).

Em Portugal, segundo Araújo e Maeso (2013), as políticas de integração e os discursos antirracistas refletem tensões históricas não resolvidas, que dialogam com representações coloniais ainda presentes na sociedade. A memória coletiva portuguesa mantém nuances do passado colonial, como evidenciado em estudos com jovens moçambicanos e portugueses (Cabecinhas & Feijó, 2010), que indicam a permanência de narrativas que influenciam a recepção dos imigrantes. Ao abordar o histórico do colonialismo português, é imprescindível trazer à tona o tratamento reservado às mulheres indígenas e escravizadas, que foi particularmente violento e desumanizante, marcado pela violência física, simbólica e sexual, com profundas repercussões em práticas sociais contemporâneas, conforme apontado por McClintock (1995). A análise crítica da autora mostra como o colonialismo articulou as dimensões de raça, gênero e sexualidade como instrumentos de opressão, contribuindo para estruturar sociedades marcadas por desigualdades múltiplas. Essa herança é perceptível na forma como mulheres provenientes das ex-colônias são, ainda hoje, sujeitas a estereótipos e discriminação em Portugal. A resiliência narrada por migrantes cabo-verdianos e brasileiros destaca o enfrentamento dessas disparidades, sinalizando um percurso marcado por estratégias de superação em meio a um contexto sociopolítico que ainda carrega sequelas do passado colonial (Roberto, 2015).

No cenário pós-colonial-imigratório, as microagressões constituem-se em um fenômeno crucial para compreender a discriminação enfrentada por mulheres migrantes. Piccinelli et al. (2024) defendem a importância de uma abordagem interseccional para captar as múltiplas dimensões da exclusão, revelando como microagressões coloniais de gênero operam de maneira sutil, mas potente, contra mulheres imigrantes das ex-colônias portuguesas. Essa centralidade da perspectiva pós-colonial é fundamental para avanços nos estudos de discriminação, pois mulheres migrantes acumulam experiências de preconceito baseadas em raça, gênero, língua e *status* migratório. Casquilho-Martins et al. (2022) e Barrita et al. (2023) ilustram como a pandemia acentuou tais manifestações discriminatórias, provocando impactos negativos na saúde mental e social dessas populações. Estudos nos contextos dos Estados Unidos e Caribe (Best et al., 2023; Brabeck et al., 2022) complementam este panorama, indicando que o medo, a desconfiança e a violência simbólica permeiam as vivências cotidianas. A pesquisa de Low e Shah (2023) sobre mulheres refugiadas no Reino Unido demonstra ainda que iniciativas coletivas podem funcionar como resistência frente a microagressões e exclusão social.

No contexto português, as microagressões dirigidas a mulheres imigrantes da CPLP são exemplos claros das tensões pós-coloniais que se manifestam em ambientes de ensino e trabalho. Piccinelli et al.

(in press) evidenciam que tais microagressões comprometem a inserção socioeconômica e a saúde mental das mulheres, perpetuando estereótipos e preconceitos históricos. Estudos como os de França e de Oliveira (2021) e Pinto (2023) revelam como o imaginário português mantém uma série de estereótipos negativos sobre as mulheres brasileiras, influenciando sua interação social e profissional. Todos estes estudos reforçam a importância de abordagens que considerem a interseccionalidade para uma compreensão mais aprofundada das múltiplas dimensões da exclusão e do preconceito em contextos portugueses, como defendida também por Piccinelli et al. (2024), que conduziram um estudo qualitativo focado nas microagressões coloniais de gênero vivenciadas por mulheres imigrantes das ex-colônias portuguesas, ressaltando a centralidade da abordagem pós-colonial através da proposição de novos temas para esta taxonomia específica: "*O mito do bom colonizador*", incidentes onde é defendida a narrativa de Portugal como um país que agiu com benevolência durante o colonialismo, e que expõe a persistência de discursos que mascaram a violência colonial; "*Estereótipos e patologização da linguagem e comunicação*", discriminações baseadas na crença de que as variantes do português falado nos países da CPLP seriam inferiores, incorretas ou indesejáveis, afetando a identidade linguística e cultural das mulheres migrantes.

Neste sentido, o presente estudo, sobre microagressões vividas por mulheres da CPLP em contextos de ensino e trabalho em Portugal, insere-se criticamente nessa literatura, ofertando uma abordagem inovadora que evidencia e amplia a compreensão de como práticas discriminatórias privam este grupo de acesso a serviços e oportunidades iguais, especialmente em contextos de ensino e trabalho.

1.3. Contextos educacionais e laborais – Relações simétricas e assimetриas

Escolas, universidades e trabalho são contextos sociais comuns a quase toda a população mundial, e ambientes nos quais uma pessoa passa mais tempo durante a vida. Não por acaso, os fenômenos duradouros das migrações, internacionalização e globalização se fazem presentes e têm trazido para estes ambientes, cada vez mais, um aumento de diversidade em suas múltiplas dimensões (e.g. cultural, Diamond, 2024). Entretanto, o incentivo à diversificação da população nestes espaços (e.g. escolas e universidades com a política de quotas raciais, Denson & Chang, 2009; empresas com recrutamentos inclusivos, Helb et al., 2020) trouxe também discussões sobre discriminação, meritocracia e privilégios.

Segundo Diamond (2024), tais discussões, se abordadas pelo viés da ideologia da diversidade global, podem impulsionar o reconhecimento das diferenças e promover a inclusão, que, por sua vez, levaria à construção de sociedades multiculturais mais tolerantes e equitativas. Entretanto, Bettache (2022) ressalta que a globalização e a diversidade trazem, também, desafios, uma vez que podem ser recebidas de forma negativa por parte dos grupos detentores do poder (e.g., homens, brancos) que

tendem a ver essas mudanças como ameaças ao status quo.

Como consequência, há geração de hostilidades, como as microagressões, que emergem como manifestações sutis dentro destas tensões sociais e, como reforçado por Sue (2010), têm como palcos principais os contextos de ensino e trabalho, ambos ambientes com forte estrutura hierárquica. As microagressões podem se apresentar de diferentes formas, a depender de em qual contexto (cultural e/ou social) ocorrem e se há simetria (ou ausência dela) das relações entre os atores envolvidos.

Entretanto, poucos são os estudos que analisam tais relações, evidenciando uma lacuna importante na literatura, conforme ressaltado por Wright-Davis (2024) em sua revisão sobre microagressões hierárquicas no ensino superior. Apesar de tais pesquisas reconhecerem a função do poder hierárquico nas microagressões, elas se concentram quase exclusivamente em ambientes educacionais, mais especificamente nas relações de trabalho entre corpo docente e funcionários administrativos, negligenciando as interações com estudantes e ignorando outras configurações laborais.

Ademais, a literatura existente carece de análises que incluem mais interseccionalidades, como as que envolvem mulheres migrantes, o que limita a compreensão das dinâmicas de poder e das experiências desses grupos em contextos distintos (Young et al., 2015; Proctor et al., 2016; Bumgardner, 2023). A ausência de estudos em âmbitos não-acadêmicos revela uma lacuna na avaliação do fenômeno das microagressões, que pode afetar a vida profissional de minorias em variados ambientes laborais.

Portanto, o presente estudo oferece uma contribuição relevante ao trazer à luz as experiências de microagressões vividas por mulheres imigrantes, grupo minoritário sub-representado, em contextos laborais variados, caracterizados por dinâmicas-hierárquicas próprias (e.g. gerentes e colaboradores de uma organização) e desta vez analisando, dentro do contexto de ensino, as relações entre alunos e funcionários das escolas e universidades. Investiga-se, também, a existência ou não de "simetria" nessas interações, ampliando o entendimento sobre as formas e impactos das microagressões na vida das participantes. Soma-se a estas novidades o fato desta pesquisa ser realizada em um contexto cultural pouco explorado, que é Portugal. Os desafios apontados por outros autores reforçam as limitações tanto na abordagem restrita ao meio acadêmico quanto na falta de aprofundamento sobre mecanismos de silenciamento e estratégias de enfrentamento das microagressões, enfatizando a importância de pesquisas mais inclusivas e diversificadas, contemplando aspectos interseccionais e contextuais (Faber & Williams, 2023; Young & Anderson, 2021; Mensitieri et al., 2025).

1.3.1. Microagressão no Ensino

Sue (2010) explica que no ambiente educacional as microagressões surgem frequentemente como comentários depreciativos, exclusões sociais ou expectativas reduzidas, impactando negativamente a experiência de aprendizagem. Berk (2017) destaca exemplos na sala de aula, onde certas vozes são marginalizadas e alguns grupos estigmatizados, e Young & Anderson (2021) e Lynam et al. (2024) apontam a falta de representação como uma das mantenedoras de uma estrutura hierárquica de microagressões.

Aqui, como principais alvos das discriminações sutis têm-se estudantes racializados e de minorias étnicas, mulheres, membros da comunidade LGBTQIA+ e estudantes internacionais (e.g. imigrantes; Sue, 2010; Ogunyemi et al., 2019; Berk, 2017). Em seus estudos no ensino superior, Johnston-Goodstar & Roholt (2017), Young & Anderson (2021) e Lynam et al. (2024) descrevem narrativas de mulheres negras e minorias étnicas que enfrentam microagressões em que raça/etnia, gênero e posição social se combinam (i.e., interseccionalidade) para criar experiências opressoras, como objetificação ou questionamento de sua competência acadêmica de forma mais intensa que seus pares masculinos ou mulheres brancas.

Os perpetradores tendem a ser membros de grupos majoritários, sendo eles: funcionários da escola e administradores (ainda que em frequência mais baixa), e colegas e professores, com um número mais elevado de casos (Ogunyemi et al., 2019; Berk, 2017; Young & Anderson, 2021). Quanto a este último agente, a dinâmica de poder emerge como fator central para compreender as relações assimétricas existentes (Young & Anderson, 2021), visto que os educadores são figuras de autoridade responsáveis por criar ambientes de aprendizagem seguros e inclusivos, porém, constituem uma fonte significativa de microagressões, como apontam estudos de Johnston-Goodstar & Roholt, (2017).

Alguns dos impactos das microagressões, em contexto de ensino, nos domínios psicológico, emocional e acadêmico de diversos grupos de alunos já são conhecidos, porém a maioria desta literatura ilustra uma realidade geográfica e cultural limitada (geralmente com estudos conduzidos em instituições estadunidenses ou anglófonas; Sue, 2010; Ogunyemi et al., 2019). Conforme Ogunyemi et al. (2019) existe correlação entre tais experiências e o aumento do estresse e redução do desempenho acadêmico. Outros efeitos na saúde mental e cognitiva incluem ansiedade, diminuição da autoeficácia e sentimentos de exclusão (Sue, 2010; Young & Anderson, 2021) além de haver associação significativa entre microagressões e sintomas depressivos, como apontam estudos focados em jovens indígenas (Holter et al., 2023), negros e latinos (quando em universidades predominantemente brancas; Keels et al, 2017).

Mudanças comportamentais e físicos incluem, respectivamente: interferência na participação e engajamento dos alunos, isolamento, abuso de substâncias tóxicas (e.g. álcool; Blume et al., 2012), sintomas somáticos (Sue, 2010; Berk, 2017). Pesquisas que avaliam efeitos imediatos em aulas evidenciam que tais agressões afetam adversamente a concentração e satisfação dos estudantes (Givens, 2017; Keels et al., 2017). Além disso, o impacto prolongado inclui a evasão escolar e prejuízos nas trajetórias educacionais (Call-Cummings et al., 2024; Ackerman-Barger et al., 2021). A internalização de mensagens negativas também afeta a identidade racial-étnica e diminui a autoestima dos alvos (Kohli & Solórzano, 2012).

Apesar destes conhecimentos acerca das microagressões experienciadas em contexto de ensino, a própria literatura aponta limitações e oportunidades para expandir o conhecimento na área. Por exemplo, Ogunyemi et al. (2019), Berk (2017) e Young & Anderson (2021) destacam que as pesquisas se concentram predominantemente em ambientes universitários norte-americanos, com pouca atenção aos níveis básicos de ensino e às experiências de grupos imigrantes ou pós-coloniais. Steketee et al. (2021), por sua vez, revelam lacunas na análise dos contextos socioculturais específicos e das microagressões linguísticas no ambiente escolar, um ponto relevante para realidades multilíngues e multiculturais, como é o caso de Portugal e suas variantes linguísticas. O presente estudo busca preencher algumas destas lacunas, ao trazer exemplos de microagressões ocorridas em escolas e narradas por mulheres imigrantes, além de fazer uso de taxonomia específica para o cenário português com tema destinado a microagressão linguística (Piccinelli et al., 2024).

1.3.2. Microagressão no Trabalho

Microagressões nos ambientes de trabalho se manifestam de maneiras múltiplas: desde perguntas invasivas em entrevistas de recrutamento, olhares de suspeita, exclusão de projetos, piadas sobre aparência ou sotaque, negação de reconhecimento ou *feedback* (Sue, 2010; Feitosa et al., 2025; Newman et al., 2025). Os estudos demonstram que essas ações são, muitas vezes, perpetradas sem intenção consciente, mas reforçam padrões de exclusão e hierarquia (Nguyen et al., 2024). As microagressões podem se dar em situações explícitas, como no uso de linguagem estigmatizante, ou de forma mais sutil, através do silêncio institucional, distribuição desigual de tarefas importantes ou exposição de funcionários a situações constrangedoras ou inóspitas – muitas vezes normalizadas como parte da rotina corporativa (Schäfer, 2021; Marshburn et al., 2017; Hebl et al., 2020; Offermann et al., 2013).

Ambientes altamente diversos e que atendem clientelas múltiplas tornam o confronto com microagressões ainda mais recorrente, seja em interações entre funcionários, chefias, ou mesmo em atendimento ao público (Smith & Griffiths, 2022; Fattoracci & King, 2023). Salari et al. (2024) mostram que microagressões invisibilizam talentos, limitam oportunidades de promoção e criam barreiras à in-

tegração organizacional. A meta-síntese de Smith & Griffiths (2022) detalha ainda que sutilezas como interrupções frequentes em reuniões, expectativas desiguais e "elogios" com viés racial ou de gênero perpetuam ciclicamente valores de exclusão e desvalorização.

Assim como no contexto de ensino, os principais alvos são pessoas negras, mulheres, minorias étnico-raciais, imigrantes e membros da comunidade LGBTQIAP+ (Sue, 2010; Salari et al., 2024; Nguyen et al., 2024). Como exemplos, estudos de Gatwiri (2021) e Pitcan et al. (2018) destacam a recorrente deslegitimização e o questionamento de competência envolvendo profissionais negros. Já asiáticos e asiático-americanos são frequentemente alvos de microagressões baseadas em estereótipos de submissão, "exotificação" e exclusão de decisões relevantes (Nguyen et al., 2024; Kim et al., 2019). Mulheres, especialmente em cargos técnicos ou de liderança, enfrentam microagressões de gênero, sendo menos reconhecidas ou tendo suas opiniões subestimadas (Basford et al., 2014; Milam et al., 2009). Os perpetradores aqui, bem como em escolas e universidades, pertencem ao grupo detentor de poder, e, na maioria das vezes (mas não sempre) tendem a exercer cargos ou posições hierarquicamente superiores nas organizações (e.g. chefias, recrutadores, clientes, mas também pares de maior prestígio social ou étnico; Salari et al., 2024). Práticas culturais organizacionais por si só, também podem servir como perpetradores institucionais que reforçam a exclusão (Krings et al., 2014; Feitosa et al., 2025).

Aumento do estresse, ansiedade, depressão, sentimento de isolamento, insegurança, sofrimento ético e até síndrome do impostor são alguns dos impactos psicológicos e cognitivos observados aqui, além de consequências organizacionais, como queda na produtividade e no engajamento (Sue, 2010; Jones Carney, 2021; Nguyen et al., 2024; Kunte et al., 2025; Antunes et al., 2024). Cortina et al. (2001), Lim et al. (2008) e Sharma & Singh (2016) encontraram, também, relação entre experiências repetidas de microagressão e incivilidade e diminuição da satisfação, agravamento do clima organizacional e maior intenção de deixar o emprego. Em relação à saúde física, aparecem sintomas como fadiga crônica, e alterações do sono (Antunes et al., 2024). Junça-Silva & Ferreira (2025) demonstram que a propagação do impacto emocional das microagressões pode ser ampliada pelo contágio afetivo no grupo de trabalho.

Assim como para as microagressões em contexto de ensino, no contexto laboral, Newman et al. (2025), Salari et al. (2024), Fattoracci & King (2023), e Smith & Griffiths (2022) identificam uma predominância de estudos desenvolvidos nos Estados Unidos, que acabam por não contemplar adequadamente as realidades de países que possuem histórias e dinâmicas sociais mais específicas, como é o caso de Portugal. Choi et al. (2022) alertam para a sub-representação de populações latinas e marginalizadas na literatura, limitando a generalização dos achados. A ausência de estudos sobre a dinâmica de poder e a (a)simetrias existentes entre atores envolvidos nas microagressões, especialmente em populações pós-coloniais, é outra importante lacuna apontada.

1.4. Realidade portuguesa

David Birmingham (2018), na terceira edição de seu livro “Uma concisa história de Portugal” (“A Concise History of Portugal”), narra e avalia mudanças históricas que moldaram a sociedade portuguesa desde sua formação no século XII até a instauração da República Portuguesa. Diversos são os momentos históricos contemplados pelo autor: a exploração de povos e territórios através do colonialismo; o fim da monarquia, em 1910; o golpe militar sofrido em 1933 e a retomada democrática após a Revolução dos Cravos (1974); a entrada na União Européia, em 1986; o fim do que restava do “Império”, em 1999, quando sua última colônia (Macau) passou às mãos chinesas. A grave crise econômica mundial de 2008 e o Prêmio Nobel de Literatura concedido a José Saramago também são marcos destacados (Birmingham, 2018).

Esses acontecimentos conduziram Portugal a se posicionar hoje como a 45^a economia global, com PIB médio de aproximadamente 30 mil dólares (cerca de 26 mil euros) e a 18^a posição em PIB per capita na União Europeia (Eurostat, 2025). A população é constituída predominantemente por residentes nacionais (92,5%), ficando acima da média europeia (dados de Eurostat [2023], como citado por CNN [2025]). Entretanto, observa-se crescimento significativo da população imigrante: segundo dados da Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA, 2024), Portugal passou de 129.155 para 218.332 concessões de título de residência em um período de cinco anos (2019-2024), com destaque para cidadãos da CPLP: Brasil (representando 31,4% da comunidade estrangeira), Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau e São Tomé e Príncipe (não consta, no relatório da AIMA informações sobre Guiné Equatorial e Timor Leste).

Como consequência do processo imigratório, muitas mudanças são geradas em termos sociais e culturais, além de muitos debates que são levantados, nomeadamente no âmbito político e social (Teixeira et al, 2025). Neste momento, notam-se, também, conflitos e agressões especialmente direcionados a imigrantes das ex-colônias, o que invoca o histórico e discurso colonizador português. O discurso colonial configura-se como um conjunto estruturado de narrativas e práticas que legitimaram a dominação de povos e territórios pelos colonizadores, fundamentado na construção de hierarquias raciais, culturais e de gênero. Trata-se de um mecanismo que não só justificou a exploração colonial, mas também estabeleceu formas simbólicas de poder que permanecem enraizadas nas sociedades contemporâneas, perpetuando desigualdades (Buettner, 2021; McClintock, 1995).

No caso português, o discurso colonial construiu uma identidade imperial que se apresentava como civilizatória e benigna, mascarando as violências e repressões inerentes à colonização, o que contribuiu para naturalizar a hierarquização social e racial dentro e fora do território português (Birmingham, 2018). Esse processo foi reforçado por políticas oficiais e educativas que negavam o caráter racial e colonial do passado português, promovendo a ideia de uma "multiracialidade" idealizada e despolitizada, contribuindo para a invisibilização das desigualdades estruturais (Araújo & Maeso, 2013; Maeso, 2019).

Essa negação das dimensões raciais e coloniais legitima, nas práticas sociais e institucionais, a manutenção das desigualdades herdadas do regime colonial, que seguem permeando o imaginário social e as relações de poder em Portugal. A educação, especialmente por meio dos currículos escolares eurocêntricos, reproduz ainda essas narrativas coloniais, deixando de problematizar o colonialismo e seus desdobramentos contemporâneos (Araújo & Maeso, 2010; Araújo & Rodrigues, 2018). Ademais, o discurso colonial em Portugal opera como uma forma de "imperialidade simbólica", que continua a organizar as dinâmicas de inclusão e exclusão, moldando as experiências das populações racializadas e imigrantes (Araújo, 2021). Dentro desse contexto, o lusotropicalismo emerge como uma representação social particular do discurso colonial português, que será abordada a seguir.

1.4.1. Lusotropicalismo

O passado colonizador de Portugal, estendido por vários séculos (XV a XX), marcou profundamente a história política, social e cultural do país, especialmente em relação às suas colônias na África, Ásia e América. Conforme aponta Araújo e Maeso (2010), a atividade colonizadora portuguesa envolveu a exploração econômica, sobretudo de recursos naturais e mão de obra, além da imposição cultural por meio da educação e da religião, com consequências duradouras para as sociedades colonizadas. As lutas de libertação nacional, foram marcadas por resistências e pela busca de identidade, clamando pelo reconhecimento da história e cultura que o colonialismo tentou apagar, mesmo através da educação portuguesa, que muitas vezes oculta ou minimiza essas experiências, contribuindo para um racismo estrutural latente (Araújo, 2016; Araújo & Rodrigues, 2018).

A necessidade de descolonizar o patrimônio histórico, implicando uma reinterpretação crítica do legado colonial português e suas representações sociais é pontuada por Buettner (2021), que reconhecem como a mentalidade colonial ainda reverbera na maneira como as sociedades contemporâneas lidam com identidade e preconceito. É aqui que as ideias da teoria do "lusotropicalismo" exercem papel central, pois impedem, ainda nos dias atuais, a percepção de tais preconceitos.

A teoria do lusotropicalismo, formulada pelo sociólogo brasileiro Gilberto Freyre, surge no século XX como uma tentativa de explicar uma suposta particularidade do colonialismo português que, segundo essa perspectiva, teria sido mais "benigno" e "amistoso" por sua suposta capacidade de "adaptação e miscigenação" com os povos colonizados. Esta teoria foi instrumentalizada pela ditadura militar portuguesa, na figura de Salazar, para justificar a manutenção do império colonial, promovendo uma imagem de Portugal como uma nação diversa e tolerante, ao contrário dos demais impérios coloniais europeus (Birmingham, 2018).

Vala et al. (2008) exploram como essa visão propagandística acabou por alimentar preconceitos contra imigrantes negros, reforçando o mito da harmonia racial. Similarmente, Medina (2000) e Araújo (2021) criticam duramente o uso do lusotropicalismo como álibi da ditadura salazarista para mascarar a violência colonial e o racismo. Araújo (2021), Valentim e Heleno (2018) ainda apontam que o lusotropicalismo influencia percepções sociais e raciais atuais em Portugal, criando uma narrativa que permitiu a existência, e permanece dificultando o reconhecimento de um racismo institucionalizado, embora negado pelo discurso político que emprega termos como "multiracialidade" e "inclusão". Este ciclo de negação dificulta a formulação e implementação de políticas eficazes de combate ao racismo e outras discriminações – entre elas as microagressões. (Medina, 2000; Maeso, 2019).

1.4.2. Microagressões em Portugal

Estudos sobre microagressões no contexto português, ainda que em quantidade pouco expressiva de pesquisas, vêm evidenciando as sutilezas das discriminações enfrentadas por minorias raciais e imigrantes, especialmente provenientes de países membros da CPLP. Loza (2024), em sua análise crítica, aborda o aumento da discriminação racial em Portugal, destacando que as microagressões e o racismo institucionalizado impactam cotidianamente imigrantes negros e pessoas racializadas. Trabalhos anteriores, como o estudo qualitativo de De Oliveira (2011), também documentam microagressões raciais sofridas por imigrantes negros (de ambos os gêneros), identificando cinco temas (i.e. (a) postura hostil em relação aos imigrantes; (b) crença na inferioridade dos imigrantes; (c) suposição de perigo; (d) negação das diferenças pessoais e (e) exotização de aspectos das culturas). Entretanto, este estudo não aprofunda discussões acerca de como o gênero pode influenciar experiências de microagressão contra imigrantes, tampouco aborda como as crenças colonialistas moldam tais discriminações.

Pinto (2023), como já apresentado, evidenciou o estereótipo sexualizado da mulher brasileira no imaginário português, as desvalorizando perante a sociedade e o mercado de trabalho. França e de Oliveira (2021) investigaram este mesmo grupo alvo, descrevendo microagressões que vão desde comentários depreciativos e discurso racista velado até assédio e marginalização no ambiente social. Bilwani (2023), em estudo qualitativo, explorou a interseccionalidade entre raça, gênero e classe que amplifica o impacto dessas discriminações sutis (e.g. consequências psicológicas: baixa autoestima e sentimento de impotência) em profissionais negros de ambos os gêneros, especificamente na área de serviço social. A autora encontrou microagressões variadas (microinsultos, microinvalidações, microassaltos e microagressões de gênero) e perpetradas por supervisores, subordinados e colegas de trabalho que reforçam estereótipos raciais e percepções de "outro" racial, além da narrativa lusotropicalista. Enquanto Teixeira et al. (2025) examinaram a rede de suporte comunitário entre imigrantes brasileiros, destacando como essas mulheres enfrentam as microagressões do cotidiano e encontram estratégias coletivas para resistir e sobreviver.

As microagressões identificadas abrangem desde estereótipos raciais e de gênero, exclusões sociais até manifestações explícitas de racismo cotidiano e marginalização. Esses estudos revelam que as microagressões em Portugal estão profundamente interligadas à sua história colonial, às representações sociais do lusotropicalismo e à negação institucional do racismo. Isto perpetua condições de desigualdade social para imigrantes e grupos racializados, sobretudo mulheres, adicionando camadas específicas de vulnerabilidade e resistência que ainda demandam maior atenção, especialmente, política, mas também acadêmica, visto que, como já apontado, não existe um número expressivo de estudos na literatura que abordem experiências microagressivas, em Portugal, ainda menos de mulheres imigrantes nos diversos contextos em que transitam, especialmente aqueles a que dedicam mais tempo (i.e. ensino e trabalho).

1.5. Presente Estudo

Como apontado nas seções anteriores, apesar da popularização do termo e um maior número de estudos estarem sendo conduzidos atualmente, o campo de pesquisa sobre microagressões apresenta importantes limitações que restringem a abrangência e profundidade das análises até hoje disponíveis. Conforme Sue (2010), a maior parte da pesquisa concentra-se em contextos culturais anglo-americanos, especialmente nos Estados Unidos, limitando a validade externa dos achados para outras realidades histórico-sociais, como a portuguesa. Bettache (2022) reforça essa limitação ao identificar que grande parte da produção científica está inserida em contextos *W.E.I.R.D.* (países ocidentais, educados, industrializados, ricos e democráticos), o que restringe a compreensão da diversidade global de experiências e das dinâmicas culturais que moldam a manifestação das microagressões.

Esse cenário revela que o presente estudo, inserido em um projeto maior de doutorado (Piccinelli et al., 2024), traz contribuições significativas ao preencher essas lacunas. Ainda que situado em um contexto cultural *W.E.I.R.D.*, o trabalho destaca experiências de microagressões em Portugal, uma realidade singular que incorpora elementos históricos próprios, como o mito do lusotropicalismo e as dinâmicas pós-coloniais. Uma novidade essencial é a centralidade dada às mulheres imigrantes oriundas das ex-colônias portuguesas, grupo pouco representado na literatura global sobre microagressões.

Adicionalmente, o estudo adota uma abordagem teórica pós-colonial e interseccional, considerando simultaneamente raça, gênero e condição migratória, o que permite captar as complexas camadas atribuídas às microagressões enfrentadas por essa população. O presente trabalho também aborda experiências dos contextos mais estudados em microagressões (i.e., ensino e trabalho), ampliando a compreensão da experiência de discriminação sutil tanto em ambientes escolares (educação básica) quanto acadêmicos (universidades). Definem-se aqui microagressões no contexto de ensino como incidentes ocorridos dentro dos ambientes escolares e universitários, envolvendo atores como alunos, professores, colegas, familiares e funcionários. Já no contexto laboral, microagressões compreendem episódios em diversas esferas do trabalho, desde processos seletivos até atendimento a consumidores, envolvendo colaboradores, gerentes e clientes.

Outra definição a se destacar é a das (as)simetrias nas relações sociais entre os atores de microagressão, um importante avanço deste estudo. Aqui, cada incidente ocorrido em um dos dois contextos explicados acima terá a relação social entre as personagens envolvidas analisada em termos de simetria. Ou seja, as relações serão classificadas por conter simetria (i.e. “simétricas”), por exemplo quando se tratar de uma relação entre pares (e.g. colegas de classe), ou não (i.e. “assimétricas”), por exemplo entre professor e aluno, situação em que há uma hierarquia na posição social dos envolvidos. Busca-se, aqui, evidenciar a complexidade das dinâmicas de poder e exclusão que permeiam as microagressões.

Este estudo se distingue e acrescenta na literatura, então, por focar no contexto português, onde a pesquisa sobre microagressões nos ambientes de ensino e laborais ainda é incipiente. Além disto, aborda pela primeira vez a (as)simetria das relações entre quem sofre e quem perpetra as microagressões, oferecendo uma análise acerca desta dinâmica de poder em ambos os ambientes (i.e. educativos,

e de trabalho) vividas por mulheres imigrantes, integrantes da CPLP, em Portugal. Assim, buscou-se responder às seguintes perguntas de investigação: (1) Qual a frequência de microagressões ocorridas em contexto educacional (escolar e acadêmico) e em contexto de trabalho?; (2) Qual a frequência de microagressões ocorridas em relações simétricas (horizontais) e assimétrica entre os atores? (3) Quais as mensagens percebidas por mulheres imigrantes da CPLP ante microagressões relatadas em contexto de ensino e trabalho em Portugal?. Além disto, o projeto está alinhado com três Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU: (3) Saúde e Bem-Estar, ao abordar os impactos psicológicos das microagressões; (5) Igualdade de Gênero, ao trazer foco às experiências de mulheres imigrantes; e (10) Redução das Desigualdades, por promover conscientização e buscar incentivar ações que tragam mais oportunidades a minorias.

CAPÍTULO 2

Métodos

O presente estudo se insere em um projeto maior, realizado no âmbito de uma tese de doutorado, no qual a autora deste trabalho integrou a equipe de pesquisa como pesquisadora-assistente. O projeto incluiu um estudo qualitativo, que recebeu aprovação do Comitê de Ética do ISCTE (Parecer nº 03/2022), e cujos resultados primários foram publicados em Piccinelli et al. (2024).

O objetivo central do estudo original de Piccinelli et al. (2024) consistiu em examinar, a partir de um enfoque feminista pós-colonial e interseccional, as experiências de microagressões enfrentadas por mulheres imigrantes na interseção entre gênero e condição migratória em Portugal. Tendo em vista que mulheres imigrantes representam cerca de metade da população global de migrantes e já enfrentam desvantagens significativas em termos de acesso a recursos, vulnerabilidade econômica e status social (além de estarem mais expostas a questões de saúde mental), o artigo buscou compreender de que modo sistemas discriminatórios se manifestam em suas trajetórias, propondo uma taxonomia de microagressões de matriz colonialista e de gênero para esse contexto.

O presente estudo e o artigo de Piccinelli et al (2024) compartilham, portanto, a mesma base de dados, e, consequentemente, dividem mesmas metodologias de recrutamento e coleta de dados. A novidade se encontra, entretanto, na fase de análise, uma vez que aqui há um enfoque e aprofundamento nos contextos específicos de ensino (escolar e acadêmico) e trabalho, destacando-se a relevância e a recorrência desses ambientes nos processos de inclusão e integração de mulheres imigrantes da CPLP em Portugal. Em razão da ausência de estudos que delineiem as manifestações de microagressão nesses contextos portugueses, este recorte contribui para uma compreensão mais situada e específica do fenômeno ao complementar e expandir a investigação original.

2.1. Participantes

Em relação à caracterização sociodemográfica, um “Pré-formulário de registro” (Anexo A) foi enviado para as candidatas a fim de que se aplicasse os critérios de exclusão (i.e. não ser mulher, não ser adulta, estar a menos que três meses em Portugal). Ao todo, participaram do estudo 52 mulheres com idades entre 18 e 62 anos ($M = 34,2$; $DP = 10,3$). No tocante à nacionalidade, 73,1% nasceram no Brasil, enquanto Angola respondeu por 9,6% da amostra; os demais países da CPLP estiveram representados em menores proporções. As etnias foram autodeclaradas, seguindo a classificação do Instituto Nacional de Estatística de Portugal (INE, 2023). Para detalhes adicionais sobre escolaridade, ocupação, renda e tempo de residência, consultar a Tabela 1 abaixo.

Tabela 1 Características demográficas das participantes

		N	%	M	SD	Min	Max
Idade				34,23	10,25	18	62
Anos em Portugal				6,80	6,53	0,4	30
País de origem	Brasil	38	73,1				
	Angola	5	9,6				
	Guinea-Bissau	3	5,8				
	Cabo Verde	3	5,8				
	Moçambique	3	5,8				
Etnia	Negra/Afrodescendente/De origem africana	17	33,3				
	Branca/De origem europeia	16	31,4				
	Origem mista	13	25,5				
	Outra origem	6	9,8				
Identidade de gênero	Cisgênero	52	100				
Educação	Ensino fundamental	3	5,8				
	Ensino médio	9	17,3				
	Bacharelado ou equivalente	15	28,8				
	Mestrado ou equivalente	21	40,4				
	Doutorado ou equivalente	2	3,8				
	Outro	2	3,8				
Ocupação	Empregado	33	63,5				
	Estudante	9	17,3				
	Trabalho doméstico ou de cuidados	2	3,8				
	Serviço comunitário ou militar	1	1,9				
	Desempregado	7	13,5				
Renda atual	Muito difícil conviver	13	25,0				
	Difícil de conviver	15	28,8				
	Adaptada à renda atual	19	36,5				
	Vive confortavelmente com isso	5	9,6				

Foram definidos os seguintes critérios de inclusão: apenas mulheres adultas (idade igual ou superior a 18 anos); as candidatas deveriam ser imigrantes de primeira geração, originalmente de algum dos países membros da CPLP; e residir em Portugal há mais de três meses. A exigência desse período de residência se baseou, primordialmente, na duração típica dos vistos de turista (90 dias), o que permitia identificar mulheres já integradas ou em processo avançado de integração e contato com a sociedade portuguesa local, e, por consequência, mais expostas à microagressões.

2.2. Recrutamento e Coleta de Dados

2.2.1. Recrutamento

O recrutamento das participantes utilizou métodos combinados de amostragem por conveniência e bola de neve, além do Sistema de Participação em Investigações em Psicologia (SPI) da universidade. Panfletos digitais foram disseminados em redes sociais pessoais e por meio de coletivos ligados a imigrantes das ex-colônias portuguesas, com o intuito de elevar o alcance do público-alvo.

No processo de inscrição, as interessadas preenchiam um questionário com seus dados demográficos (idade, etnia, gênero, país de origem, tempo de residência), sendo apenas convidadas para agendamento dos grupos focais aquelas que atendiam a todos os critérios de elegibilidade. Como forma de incentivo à participação, cada participante recebeu um voucher de cinco euros utilizável em lojas.

Após agendamento prévio com as participantes, foram conduzidos dez grupos focais, com quatro a sete participantes cada, incluindo dois grupos pilotos para validação do roteiro. A composição dos grupos focais considerou país de origem e etnia, seguindo recomendações de Morgan (1997), para favorecer homogeneidade e segurança no debate, principalmente diante da predominância de brasi-leiras na amostra.

2.2.2. Metodologia dos Grupos Focais

A técnica dos grupos focais é amplamente empregada, e recomendada (Krueger, 1994; Morgan, 1997), em investigações qualitativas sobre temas sensíveis, como microagressões. A escolha pelos grupos focais justifica-se não apenas pela possibilidade de reunir vivências diversas relativas ao fenômeno estudado, mas também por favorecer o debate e a construção coletiva de significados, que são elementos fundamentais para captar nuances das experiências interseccionais dessas mulheres em contextos de aprendizagem e trabalho (Sue, 2010; Piccinelli et al., 2024).

A condução de grupos focais oferece uma abordagem através do diálogo, que vai além da mera soma de relatos individuais. Ryan et al (2014) ressaltam que, ao estimular o diálogo aberto e a troca entre participantes, os grupos focais promovem a produção de dados ricos e multifacetados, derivados das próprias interações entre as pessoas.

Morgan (1997) argumenta que esta metodologia permite acessar tanto opiniões compartilhadas quanto divergentes, além de captar os processos pelos quais significados sociais são co-construídos em contexto de grupo. No caso de investigações sobre microagressões, Sue (2010), Gartner (2019 e 2021), e a própria Piccinelli et al (2024) comprovam a eficácia desta estratégia para revelar não apenas a ocorrência de incidentes, mas também as interpretações, sentidos e formas de resistência mobilizadas coletivamente pelas participantes.

Entretanto, é importante considerar algumas limitações da técnica. Uma crítica recorrente à utilização de grupos focais refere-se à possibilidade de surgimento de opiniões socialmente desejáveis, bem como à desigualdade na participação, com certas vozes tendendo a dominar o debate (Smithson, 2000). Morgan (1997) aponta que o ambiente do grupo focal, apesar de controlável pelo/a moderador/a, é socialmente construído e, por sua vez, um tanto quanto artificial, o que o diferencia de metodologias como a observação *in situ* dos participantes. Vale conhecer ainda, que a qualidade das discussões depende fortemente da experiência do/a facilitador/a e das dinâmicas intragrupais.

Os benefícios desta técnica são amplamente reconhecidos pela literatura, especialmente no campo dos estudos sobre discriminações sutis. Grupos focais tendem a criar ambientes de maior segurança psicológica, oferecendo espaço para que participantes compartilhem experiências sensíveis e, muitas vezes, encontrando validação mútua e apoio (Krueger, 1994; Sue, 2010; Piccinelli et al., 2024). Tais ambientes favorecem, também, a emergência de novos temas e a identificação de dimensões “escondidas” das experiências de discriminação, que estão enraizadas em contextos sociais, culturais e históricos (Morgan, 1997; Gartner, 2021). Desta forma, a opção pelos grupos focais demonstrou-se metodologicamente adequada, sobretudo devido ao caráter sensível do tema, ao enfoque interseccional adotado e à necessidade de capturar tanto as experiências compartilhadas quanto as experiências únicas dessas mulheres em Portugal.

2.2.3. Coleta de Dados

A coleta dos dados se deu, então, logo após as participantes assinarem o “Consentimento Informado” (Anexo B), e a partir de um roteiro de entrevista semi-estruturada (Anexo C) elaborado com base nas diretrizes para grupos focais (Morgan, 1997; Ryan et al., 2014) e literatura sobre microagressões (Sue, 2010; Gartner, 2021). Adicionalmente, aplicou-se a Técnica do Incidente Crítico (Critical Incident Technique — CIT, na sigla em inglês; Flanagan, 1954), já empregada no contexto das microagressões (Piccinelli et al., 2020), a fim de eliciar, junto às entrevistadas, recordações de experiências marcantes. Assim, a apresentação de exemplos e cenários derivados da literatura especializada garante que todas as participantes alinhem seus entendimentos sobre microagressões e estimula o acesso a lembranças específicas relacionadas ao tema (Ryan et al., 2014; Piccinelli et al., 2020). Um exemplo de cenário aplicado durante os grupos focais deste estudo é: “4. Uma pessoa portuguesa

referiu-se a si como "exótica" ou fez generalizações sobre a sua cultura. Por exemplo: (a) Assumiu que falava uma língua diferente do português (REMS); (b) Assumiu que come alimentos associados ao seu país/cultura todos os dias (REMS); (c) Imitou a forma como ela acha que as mulheres do seu país falam (GRMS); (d) Só quis ter um encontro consigo porque você é uma mulher imigrante (REMS)."

As sessões ocorreram entre fevereiro e março de 2022, de forma integralmente remota, por meio da plataforma Zoom, visto as condições ainda impostas pela pandemia de COVID-19, à época. Cada sessão, cuja duração média foi de 90 minutos, foi conduzida em português. A facilitação foi conduzida pela pesquisadora de doutorado, assistida por duas observadoras. Os grupos focais tinham início após apresentação (e aceitação) do termo de consentimento informado, elemento necessário para dar seguimento às entrevistas.

Ao término de cada sessão, eram apresentados esclarecimentos sobre o estudo, e informações sobre redes de apoio a mulheres imigrantes e reforçados os compromissos éticos de confidencialidade (Anexos D e E). As entrevistas foram gravadas, transcritas fielmente e posteriormente passaram pelo processo de anonimização dos dados, mediante atribuição de códigos alfa-numéricos a cada participante (ex: P12), resguardando, dessa maneira, a confidencialidade e a segurança das informações.

2.3. Análise de dados

2.3.1. Primeira Fase

Após transcrição e anonimização, cada incidente narrado foi categorizado de forma dedutiva, utilizando o software NVivo, de acordo com categorias previamente estabelecidas relativas ao contexto de ocorrência (escola e academia; trabalho) e ao tipo de relação envolvida (horizontal ou vertical). Este processo analítico teve como objetivo responder à terceira pergunta de investigação: "Quais as mensagens percebidas por mulheres imigrantes da CPLP ante microagressões relatadas em contexto de ensino e trabalho em Portugal?"

A análise dedutiva distingue-se por sua orientação guiada por pressupostos teóricos, conceitos prévios ou categorias estabelecidas antes do exame aprofundado dos dados. Conforme descrito por Braun e Clarke (2019, 2022), a análise dedutiva, especialmente no formato conhecido como *codebook analysis*, apoia-se em um conjunto de códigos ou temas definidos *a priori*, baseados na literatura existente, nos objetivos do estudo ou em modelos teóricos, os quais são aplicados ao material empírico para organização, categorização e interpretação dos dados.

Ou seja, na análise dedutiva, o pesquisador parte de categorias pré-estabelecidas como referência para a leitura e codificação dos dados, garantindo que o tratamento dos relatos mantenha alinhamento com as questões centrais da pesquisa. Tal abordagem permite avaliar, de modo sistemático, a presença e a frequência de determinados fenômenos, facilitando comparações entre contextos e

grupos distintos, bem como com as discussões teóricas relevantes sobre o tema (Braun & Clarke, 2019, 2022; Piccinelli et al., 2024).

No caso deste estudo, os incidentes foram divididos em contextos (acadêmico e escolar versus trabalho) e relações (horizontais versus verticais), compondo assim um “livro de categorias” (ou “*codebook*”, em inglês). Dois membros da equipe de pesquisa, de forma independente, categorizaram todas as transcrições.

2.3.2. Segunda Fase

O artigo original de Piccinelli et al. (2024) buscou responder à seguinte questão: “Quais as mensagens microagressivas são direcionadas às mulheres imigrantes da CPLP e em que medida tais mensagens se alinham às taxonomias existentes de microagressões raciais, de gênero e interseccionais? Além disso, quais mensagens emergem como novas ou específicas desse grupo?” Os resultados indicaram tanto a presença de padrões já descritos na literatura internacional, quanto a manifestação de temas inéditos, relacionados a discursos e crenças coloniais específicos do contexto português.

Como já mencionado, o presente estudo amplia tais achados ao responder: “Quais as mensagens percebidas por mulheres imigrantes da CPLP ante microagressões relatadas em contexto de ensino e trabalho em Portugal?”. Para tanto, utilizou-se o software MAXQDA e promoveu-se o cruzamento entre categorias contextuais (ensino e trabalho; relações simétricas e assimétricas) e a codificação temática previamente estabelecida por Piccinelli et al (2024).

Esse procedimento possibilitou, além de contabilizar o número de incidentes em cada contexto e tipo de relação, mapear os tipos de microagressão. Ressalta-se, entretanto, que os números de incidentes contabilizados se referem exclusivamente às experiências das participantes da amostra e não podem ser generalizadas para a população de mulheres imigrantes da CPLP em Portugal. Compõe-se aqui um panorama geral que contribui para a compreensão qualitativa dos sentidos atribuídos a esses episódios, e, mais ainda, permitem uma melhor compreensão da forma que as microagressões impactam nos processos de inclusão social e profissional das mulheres entrevistadas.

2.4. Confiabilidade e Transparência

A fim de assegurar a confiabilidade e a robustez dos resultados deste estudo qualitativo, foram adotados procedimentos já reconhecidos de rigor metodológico na análise dos dados. Inicialmente, dois membros da equipe de pesquisa realizaram a categorização das transcrições de modo independente, o que possibilitou um controle sobre as interpretações e minimizou potenciais vieses individuais, conforme recomendado em estudos de análise qualitativa temática (Kitto et al., 2008; O'Connor & Joffe, 2020; Braun & Clarke, 2022; Piccinelli et al., 2024).

Para aferir o grau de concordância entre os avaliadores, foi calculado o coeficiente Kappa de Cohen ($K=0,90$), utilizando-se o software NVivo. Este valor é indicativo de uma excelente concordância (Landis & Koch, 1977 como citado em Cheung & Tai, 2023, p. 16), reforçando a confiabilidade das codificações atribuídas.

Adicionalmente, todos os procedimentos metodológicos foram documentados detalhadamente, tornando o processo de análise transparente, auditável e replicável. Além disto, permite a avaliação do percurso de decisões analíticas, estando em consonância com princípios internacionais de rigor em pesquisa qualitativa (Kitto et al., 2008; Braun & Clarke, 2021, 2022).

2.5. Posicionalidade

O posicionamento dos integrantes da equipe de pesquisa foi considerado de maneira significativa e reflexiva ao longo de todo o processo investigativo, reconhecendo a importância das experiências, trajetórias sociais e contextos de pertencimento dos pesquisadores na interpretação dos dados (Harding, 1991; Piccinelli et al., 2024).

A equipe é composta por três mulheres cisgênero, todas com histórico intercultural relevante. A pesquisadora deste estudo autodefinindo-se como pertencente ao grupo étnico-racial pardo, ou seja, como “pessoa que se identifica com a mistura entre indígena, preta, parda e/ou branca”, em conformidade com a definição do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022). Atuou como assistente em alguns dos grupos focais conduzidos, o que proporcionou uma identificação empática com as participantes, assim como uma aproximação de carácter mais pessoal com a temática aqui explorada. Possui graduação em Ciências Biológicas, e, por isto, tem experiência em lidar com dados de forma mais impessoal, além de ser familiar aos métodos e boas práticas em pesquisa. A pesquisadora principal do projeto maior, responsável pela condução das entrevistas, é estudante de doutorado, italiana, branca e residente em Portugal desde 2017. Por já ter vivido no Brasil, domina fluentemente a variação brasileira do português, tornando-a alvo de microagressões semelhantes às experienciadas por mulheres brasileiras em Portugal (circunstância que pode ter facilitado a construção de confiança e de diálogo com as participantes dos grupos focais).

A supervisora do projeto é professora universitária auxiliar, nascida e criada na Alemanha, filha de mãe brasileira negra e pai alemão branco. Vive em Portugal desde 2011, sendo frequentemente identificada como brasileira em razão de sua ascendência múltipla, o que contribui para uma perspectiva interseccional nos processos de análise e supervisão. A valorização da posicionalidade e da reflexividade no contexto de pesquisas feministas, interseccionais e pós-coloniais é uma recomendação amplamente defendida na literatura sobre métodos qualitativos (Harding, 1991; Piccinelli et al., 2024). Esses elementos não apenas qualificam a interpretação dos resultados, mas também conferem maior transparência ao percurso analítico, reconhecendo que o conhecimento produzido é sempre relacional e inevitavelmente influenciado pela trajetória das pesquisadoras.

CAPÍTULO 3

Resultados

Microagressões permeiam as mais diversas esferas da vida cotidiana, e não seriam exceção nos contextos de trabalho e de ensino (Sue, 2010). Ao todo, neste estudo, as experiências de microagressões relatados pelas participantes nos contextos de aprendizagem e trabalho somam 176 incidentes (média de 3,38 incidentes por participante).

Estes foram, inicialmente, divididos em dois grupos, de acordo com seu “Contexto”: se ambiente de ensino (“Academia e Escola”); se ambiente laboral (de “Trabalho”). A seguir, dentro de cada um destes grupos, tais incidentes foram categorizados de acordo com a “Simetria das Relações” – se “Assimétricas” (verticais) ou “Simétricas” (horizontais). Uma análise mais profunda destes incidentes permitiu, ainda, outra subdivisão, desta vez com a descrição de quais foram os atores envolvidos, e qual deles atuou como alvo.

3.1 Frequências

Apresentam-se, a seguir, os valores relativos às frequências dos contextos e das (as)simetrias das relações (Tabela 2), através dos quais consegue-se responder às questões de investigação um e dois ([1] Qual a frequência de microagressões ocorridas em contexto educacional (escolar e acadêmico) e em contexto de trabalho?; [2] Qual a frequência de microagressões ocorridas em relações simétricas (horizontais) e assimétrica entre os atores?), além de possibilitar extrair algumas conclusões em relação a amostra entrevistada.

Tabela 2 Frequência de microagressões por contexto e por simetria das relações

CONTEXTO	SIMÉTRICA	ASSIMÉTRICA	TOTAL
ESCOLA e ACADEMIA	24	58	82
TRABALHO	10	49	59
TOTAL	34	107	141*

Nota 1: *O número total de microagressões identificadas na análise foi 176. Entretanto, para algumas delas, não foi possível fazer codificação com base em contexto vertical ou horizontal, uma vez que foram relatadas tendo a participação de múltiplos atores ($N = 1$) ou as participantes não esclareceram quem eram os atores em cada contexto ($N = 34$). Estas microagressões, portanto, não foram incluídas na tabela acima.

3.1.1 Contextos

As análises realizadas evidenciam que um número mais elevado de microagressões relatadas pelas mulheres imigrantes da CPLP entrevistadas ocorreu em contextos de ensino ($N = 82$), incluindo tanto ambientes escolares quanto acadêmicos, representando, assim, a maioria dos episódios identificados na amostra. Mais especificamente, as participantes relataram mais incidentes de discriminação sutil ocorridos dentro do espaço acadêmico (i.e. universidades; $N = 56$), quando comparado ao espaço escolar ($N = 26$): “*Essa dizem muito, estava no sexto ano e a mãe da minha colega disse ‘És tão bonita para seres preta mas és muito feia para seres branca’*” (P20 – Cabo-verde, Negra, 30 anos em Portugal). Nestes ambientes, as personagens sociais envolvidas são, em sua maioria, professores e alunos, havendo também alguns incidentes onde funcionários ou pais de alunos atuam como agentes e/ou vítimas de microagressões, como ilustra o incidente acima.

O contexto laboral, também central neste estudo, concentrou uma parcela menor dos relatos, totalizando $N = 59$ incidentes. Dada a vasta diversidade de ambientes laborais, este contexto apresenta mais variação nos cargos desempenhados pelas participantes, sendo que os alvos poderiam estar tanto em posições hierarquicamente superiores (e.g. empregadores, coordenadores, recrutadores, clientes), quanto em posições de menor poder (e.g. funcionários, candidatos).

Desde trabalhar num restaurante e cliente que passa a mão no braço porque é brasileira, já chama dando uma piscadinha. Eu trabalhei num bar e tinha um vinho chamado “vadio” e aí, uma vez um português me pediu esse vinho, eu fui abrir e ele falou assim: “e vadia? Você não conhece?” e aí eu olhe para a cara dele e falei assim; “desculpe mas eu não ouvi, o senhor pode repetir mas um pouquinho mais alto?” e aí ele falou; “peço desculpas, peço desculpas”, pegou o vinho e saiu. (P14 – Brasileira, branca, 5 anos em Portugal)

Como descrito na experiência acima, algumas reações às microagressões, relatadas pelas participantes, têm um caráter mais ativo, onde o alvo não se retrai diante da fala do perpetrador, mas sim o rebate. Esta reação é compartilhada com algumas outras mulheres que relataram preferir um confronto direto, e com algumas que veem tais ações como um ato de resistência:

Eu não me acostumei, não quero me acostumar, sabe? porque pra mim isso, eu não vou me acostumar a ser maltratada. (...) eu não estou fazendo um favor para os portugueses em estar aí, nem para o país, então, eu tô porque eu quero. (...), eu não saí do meu país, que eu nunca fui maltratada, pra ir para outro lugar pra ser. Então, é, o meu sentimento ainda é desse de, de ser meio rebelde, (...), e dizer que, se não me mandam pra casa, eu dou uma resposta por cima do que me mandam, assim. Eu não vou ficar calada

pra não ter uma discussão. Então, eu estou ainda nessa fase, meio de querer brigar, e dizer mesmo assim, de enfrentar... (P16 – Brasil, Negra, 2 anos em Portugal)

Outras participantes, porém, relataram ter reações mais passivas quando diante de uma descrição sutil: seja ignorando o perpetrador; permanecendo em silêncio, apenas ouvindo; ou se isolando socialmente. Estes exemplos de reação, aqui mais relatados em ambientes de ensino superior, foram justificados por algumas imigrantes como sendo “seu jeito”; por já terem se habituado às microagressões; ou pela dúvida quanto às intenções do agressor: “e eu que sou paranoica, fico assim ‘Será que estou entendendo direito o que estão dizendo?’” [P1 – Brasileira, Origem Mista, 3 anos em Portugal]. Este último questionamento remete à natureza ambígua das microagressões (Sue, 2010) percebida e compartilhada por algumas participantes:

é, eu acho, desculpa, é que não tem muito a ver com a pergunta, mas eu acho que por isso *essas microagressões elas são tão perniciosas...* assim né, elas *fazem você duvidar de você mesmo, e não é uma coisa clara.* (P8 – Brasileira, Branca, 5 anos em Portugal)

O conceito de ambiguidade atribucional, descrito por Sue et al. (2007), refere-se ao questionamento frequente que as vítimas de microagressões fazem acerca do tratamento recebido – de se ele foi realmente discriminatório ou se elas estão sendo excessivamente sensíveis. Esta dinâmica psicológica é particularmente desafiadora no contexto migratório, uma vez que as diferenças culturais podem ser empregadas para justificar tratamentos impróprios, conforme evidenciado por Piccinelli et al. (2024) em seu estudo. Esta dúvida gerada fragiliza a sensação de segurança, fomenta incertezas, e aflora emoções (Sue, 2010).

Eu acho que vem várias coisas, dependendo sempre de quem e como é. Nesta situação específica eu senti um mix de vergonha, com raiva depois, sabe, que eu entendi. Assim, tipo, primeiro eu fiquei meio confusa tentando entender se era aquilo mesmo que estava acontecendo, sabe, assim do tipo, não esse cara não está fazendo isso, assim. E aí, meio que negação, e aí, depois eu fiquei envergonhada, obviamente, e depois fiquei com raiva. (P8 – Brasileira, Branca, 5 anos em Portugal)

O relato acima ilustra o que outras entrevistadas descreveram ter sentido em resposta a microagressões, em ambos os contextos: uma ampla gama de emoções e sentimentos (majoritariamente negativos), como surpresa, raiva, incredulidade e constrangimento. Tais respostas afetivas vão ao encontro dos achados por outros estudos, como o de Wang et al. (2011) que averiguou, em ambiente laboral, como as microagressões raciais podem desencadear respostas emocionais imediatas que, por sua vez,

afetam atitudes e comportamentos.

Frustação consigo mesmas, por não identificar e/ou não reagir a discriminação sutil quando ela ocorre, também foi relatada por algumas participantes [“o que me deixa mal é que depois, quando passa você diz “como eu deixei passar e não disse nada?”, P12 – Brasileira, Branca, 9 anos em Portugal], fazendo eco aos resultados descritos por Pitcan et al. (2018) e Nguyen et al. (2024), que mostram minorias étnicas (homens negros e pessoas asiáticas, respectivamente) sofrendo por não conseguir responder, da maneira que julgam adequada, às microagressões – seja pelo medo de consequências profissionais ou pela incerteza sobre como reagir efetivamente.

Outras narrativas aqui compartilhadas corroboram também com a literatura que não apenas enumera as emoções e sentimentos impelidos por incidentes microagressivos, mas também demonstra os impactos negativos dos mesmos à longo prazo, em relação ao bem-estar e a saúde mental e física e suas consequências para as trajetórias escolares e acadêmicas ou profissionais dos alvos (Sue, 2010; Jones et al, 2016; Torino et al, 2019). Por exemplo, algumas participantes afirmaram ter observado mudanças em seus próprios comportamentos face às microagressões, reagindo de forma não condizente com sua personalidade:

Nesse momento me transformei numa pessoa que não sou, Portugal faz um pouco comigo, eu gasto muita energia para me posicionar, o que não faz parte de mim, e tenho que ser grosseira, foi o que eu aprendi aqui, que eu também não sou. E eu não gosto muito desse lado, não, mas eu tive que me posicionar, eu falei um palavrão. Eu falei: “Que parte você entendeu? Quem manda aqui sou eu. Se não entendeu, se não vai fazer, por favor se retire.” [eles disseram] “A senhora acalme.” [e eu disse] “Eu estou muito calma. Ou faça do jeito que eu quero, ou se vá embora.”. Aí ficou quieto. A partir desse dia, hoje, eles me respeitam, mas eu tive que me desprender uma energia que não sou eu (P36 – Brasileira, Branca, 4 anos em Portugal)

Outras participantes relataram incidentes que tiveram impacto em sua identidade cultural, seja através de regras impostas à aparência física em ambiente de trabalho (e.g. alisamento do cabelo “encaracolado”, para atender à sala de um restaurante), seja na mudança na forma de se comunicar, (e.g. especificamente na mudança de sotaque empregado). Tudo isso leva a consequências específicas, a depender do contexto em questão.

Em ambientes de ensino, por exemplo, observa-se a queda da concentração, do engajamento e do rendimento acadêmicos decorrente de distração cognitiva (constante estado de vigilância que exaure os recursos mentais das vítimas; Ogunyemi et al., 2019), e de abalo progressivo na autoestima, particularmente quando as microagressões questionam a capacidade intelectual e a competência dos

indivíduos, gerando um autoquestionamento que leva à exaustão emocional (Sue, 2010; Lewis & Neville, 2015; Eisenberg et al, 2022).

Mas enfim, acho que eu tenho também algumas pequenas experiencias de fora da universidade, *mas a universidade é um lugar que me atinge muito com a autoestima intelectual*. Eu não ligo de me sentir feia, de me sentir na na na... De alguém falar relacionado a externo. Mas eu sinto que estão me colocando como burra (P37 - Brasil, Origem Mista, 7 meses em Portugal)

Tais agressões não se resumem apenas a falas, mas a comportamentos de não-inclusão em atividades em grupo e demonstração de desconforto na presença dos alvos. Elas minam o senso de pertencimento e criam padrões de isolamento social que, por sua vez, intensificam o sofrimento psicológico (e.g. sintomas depressivos; Keels et al, 2017); privam os alunos de tomarem parte em importantes eventos e redes sociais, cruciais para um sucesso acadêmico; e elevam as taxas de evasão escolar (Eisenberg et al, 2022).

(...) pelo que eu vejo na minha faculdade, é que eles já têm grupos formados do secundário e aquele grupo ninguém entra. Tu se vens da África, se vens de... de... do Brasil de onde quer que venhas é muito difícil para tu seres aceito num grupo em que tenham estudantes portugueses por mais que tu tentes, (...) e mesmo quando somos incluídos, somos basicamente afastados, porque eles fazem ainda o trabalho entre eles (...) ou mesmo se você fizer aquilo ainda está errado, porque ainda vem alguém para retificar e dizer “não, isto não devia ser assim. De acordo com o nosso ensino, isso não tinha que ser assim, não tinha que ser assado...” (...) epa! Eles vêm erro em tudo o que você vai fazer. (P15 – Moçambique, Origem mista, ND anos em Portugal)

O estresse acumulado por enfrentar discriminações sutis constantes (i.e. efeito desgaste) resulta ainda, para estudantes de minorias étnicas em contextos de ensino superior, em deterioração da defesa fisiológica e efeitos adversos à saúde, que podem ter consequências duradouras (Lynam et al., 2024). Além disso, professores que reproduzem microagressões, mesmo que involuntariamente, favorecem a internalização de estereótipos pelos discentes e agrava a desigualdade no acesso a um ambiente de aprendizagem inclusivo (Sue et al., 2007; Holter et al., 2023).

Nossa, tá uma arritmia cardíaca aqui (risos), mas a maioria dos meus casos são relacionados à universidade, então a questão de assumirem, inclusive os próprios professores, principalmente os próprios professores, que eu seria menos inteligente que os meus colegas de mestrado, ou então que eu teria uma educação inferior (...) que a vontade é mesmo você entra na sala, ouviu uma besteira e correr, correr para casa, porque ninguém merece, é ridículo! (...) e eu acho que os professores incitam muito esse problema

entre alunos, porque é assim “Esses são os brasileiros, cuidado, eles entregam o trabalho em atraso” (P38 – Brasil, Etnia n/d, 3 anos em Portugal)

No ambiente laboral, as microagressões também atuam como fatores de estresse crônico que drenam recursos emocionais e cognitivos dos colaboradores, prejudicando seu desempenho e bem-estar, manifestando-se através de sintomas somáticos: como cefaleias, distúrbios do sono e fadiga crônica (Cortina et al., 2001; Pitcan et al., 2018; Nguyen et al., 2024; Salari et al., 2024)

A dimensão da saúde mental emerge, entretanto, como uma das mais consistentemente documentadas na literatura. Segundo Hebl et al (2020), microagressões afeta negativamente a autoestima e identidade dos alvos, resultando em maior desconforto e menor engajamento em interações profissionais, além de ter a internalização de mensagens discriminatórias como causa do aumento de estresse percebido e redução na propensão a buscar apoio organizacional. Outro estudo sistemático (Salari et al., 2024) também registra sintomas da síndrome de *burnout* (ou estafa, como conhecido em português), ansiedade e depressão como impactos negativos.

Então o trabalho normativo que eu fiz foi com check-in. (...) seriam 700€ que eu receberia. E ela ia-me pagar 300 euros. E eu não concordei com aquilo, falei “Olha, não é isso que tenho escrito no contrato(...)”, e aí ela disse assim “Ah, mas aqui em Portugal as coisas não são tão fáceis assim.” (...) Ela chamou a gerente, elas conversaram ali umas coisas à minha frente e depois ela disse: “Ah, então você recebe agora os 700€ e não precisa voltar mais.” (...) Mas quando isso aconteceu comigo foi... *achei muito forte!* Fiquei, *fiquei fragilizada*, assim, *fiquei bem triste*, porque é complicado. Essa acho que foi a experiência mais séria, entre outras coisas que também já acompanhei. (P6 – Brasileira, Branca, 3 anos em Portugal)

Estes fatores, então, acabam por contribuir para a diminuição da satisfação no trabalho e do comprometimento organizacional, e aumento do absenteísmo e da intenção de rotatividade voluntária (também conhecido como *turnover*, como visto em Lim et al., 2008; Blume et al., 2012). Elementos, estes, que são custosos à carreira dos alvos, uma vez que diminuem oportunidades de aprendizado e progressão de carreira, além de afetar o clima organizacional (Hebl et al, 2020; Jones et al., 2016).

Logo que cheguei *ela já me colocou logo assim (e gesticula o que seria “de parte”)*. E eu falei assim “Porque? Qual é o problema seu com brasileira?”. [e ela disse] “Porque vocês brasileiras roubam o marido dos outros.”. E eu falei assim “Ah, roubaram o seu?”, e ela falou “roubou!”. Discussão logo no primeiro dia de trabalho, acabado de chegar! (...) *E ela falou assim “Por favor, você não fale comigo.”. E foi um clima super complicado, porque eu fiquei 6 meses nessa imobiliária*, vendi, está tudo certo, e eu não conseguia falar com essa mulher, extremamente arrogante, prepotente, enfim. (P35 – Brasil, Branca, 2 anos em Portugal)

Para Pitcan et al (2018); Hebl et al (2020) e Kunte et al (2025), pessoas com interseccionalidades (e.g. mulheres negras e/ou imigrantes, profissionais LGBTQIA+) são impactadas de forma mais intensa, com o desempenho de profissionais negros sendo exigido três vezes mais que aquele de seus pares brancos; imigrantes relatando maior incidência de microagressões referentes à competência, pronúncia e qualificação, e mulheres negras sofrendo com estereótipos e obstáculos no avanço de sua carreira, já durante a fase inicial do recrutamento – situações compartilhadas por algumas participantes deste estudo:

Nós fazemos apoio comunitário alguns jovens e boa parte deles são imigrantes, então quando normalmente fazemos o currículo pensamos sempre “vamos colocar a foto ou não?”, “vamos colocar de onde essa pessoa mora ou não?” porque já temos receio, pensamos “vão ver a fotografia e nem vou me chamar, não é?”. Então são casos recorrentes que faz-me pensar que realmente estas microagressões, de uma maneira foram normalizadas. Por exemplo, dizerem que “tu não és bem negra, tu és mais branca”, “tu vieste de Cabo Verde, mas tu és branca”, “tu és uma de nós”. Essa ideia que nós, para sermos considerados como pessoas temos que ser brancos, não podemos ser imigrantes. (P20)

Os incidentes aqui compartilhados pelas participantes, apesar de se passarem em contextos distintos, apresentam algumas semelhanças, como a forma em que são perpetrados (e.g. discriminações sutis em tom de elogio), e os impactos gerados para o alvo (e.g. isolamento social e baixo rendimento). Há, também, similaridades entre as mensagens que foram percebidas por parte das participantes, que muitas vezes nomearam casos de racismo, e diversas vezes interpretaram uma observação “revestida de uma coisinha alegre, gentil” como sendo uma forma de as excluir, deixando claro que “não fazem parte da sociedade” ou que há algo de errado com elas. Percepções estas, que ecoam os achados em estudos de Williams (2021), sobre como as microagressões operam como lembretes constantes da posição desprivilegiada de grupos minoritários na hierarquia social. Um maior detalhamento sobre as mensagens percebidas pelas participantes será apresentado posteriormente, na sessão “3.2. Temas das Microagressões Relatadas”.

De maneira geral, pode-se notar que, apesar de ter sido obtida uma frequência maior para microagressões em ambiente de ensino (nomeadamente o acadêmico), para as participantes, experenciar microagressões indica uma vivência constante de invalidação e vulnerabilidade em ambientes distintos onde, segundo elas próprias julgam, deveriam se sentir acolhidas e valorizadas.

3.1.2 (As)Simetria das Relações

Ao contabilizar-se os incidentes ocorridos dentro dos tipos de simetria das relações, evidencia que aqueles em relações assimétricas (verticais; $N = 107$) apresentam uma frequência, aproximadamente, três vezes maior que os incidentes dentro de relações simétricas (horizontais; $N = 34$). Ou seja, dentro da amostra estudada, há uma predominância clara de incidentes onde os vínculos existentes são marcados por assimetrias de poder institucionalizadas (e.g. professores e alunos, gestores e funcionários), em detrimento dos incidentes horizontais, que são caracterizados pela igualdade de *status* entre pares (e.g. colegas de turma ou colegas de trabalho com as mesmas funções).

Estes achados, ainda que ilustrativos apenas para a amostra estudada, encontra respaldo teórico na literatura (Sue, 2010; Wright-Davis, 2024). Vários estudos apontam para a existência de mecanismos psicossociais e estruturais nas dinâmicas de poder, que tornam as relações hierárquicas assimétricas um terreno fértil tanto para a prática quanto a perpetuação de microagressões – estabelecendo-se, assim, um ciclo que se reforça através das próprias estruturas organizacionais e educacionais existentes (Ellemers & Barreto, 2009). Young & Anderson (2021) realizaram o único estudo semelhante encontrado, que gerou uma taxonomia específica para hierarquias. Contudo, o enfoque dos autores foi apenas nas relações de trabalho existente entre funcionários de instituições de ensino superior. Assim, com base nas informações disponíveis, este é o primeiro estudo que se aprofunda em perceber as simetrias ou assimetrias das relações entre perpetradores e alvos de microagressões, tanto em contextos e dinâmicas de ensino, quanto em contextos e dinâmicas de trabalho. A seguir, serão apresentadas quatro possíveis explicações para o maior número de incidentes em relações assimétricas, descritos pelas participantes.

A primeira explicação para tal resultado se dá pela perspectiva dos alvos, e é a de que incidentes ocorridos com figuras de autoridade são, por si só, mais memoráveis (Sue et al., 2007). Segundo os autores, tais experiências teriam um peso maior dada sua capacidade de gerar graves consequências, que pesariam nas trajetórias profissionais e pessoais das participantes. Isto, somado ao desencadeamento, em maior intensidade, de emoções negativas (e.g. ansiedade, estresse, sentimento de injustiça) tornam microagressões ocorridas em relações assimétricas mais marcantes para os alvos (Farber et al., 2020; Mensitieri et al., 2025).

Precisamente, o emprego da Técnica de Incidentes Críticos, conhecida por facilitar a lembrança de experiências importantes vividas pelos entrevistados (Flanagan, 1954; Chevroulet et al., 2022; Piccinelli et al., 2020; Roscoe et al., 2024), pode ter trazido à memória tais incidentes de maior relevância cognitiva, o que, para Sue et al. (2007), explicaria, ao menos em parte, a predominância dessas situações nos relatos coletados pelo presente estudo.

Eu tenho vivenciado essas situações na universidade, principalmente com... não vou falar o nome do professor, mas com uma professora. Na verdade, isso aconteceu com duas professoras. (...) ao longo da disciplina eu percebi que toda vez que eu falava alguma coisa ela me olhava com um olhar estranho, um olhar que me deixava mal, e fazia comentários ruins. (...) E eu tentei ao longo das aulas me aproximar e eu sempre era muito recusada com ela. (...) E eu ficava sem entender o porque daquela situação, e ai em um determinado momento eu entendi, que era porque eu não era portuguesa, porque eu não era uma mulher portuguesa, eu... parece que não fazia parte daquele lugar. E é difícil né, porque eu queria responder, queria perguntar para ela porque que ela me tratava daquele jeito, mas não tinha um motivo. Não foi um motivo, foi eu ser quem eu era. E *isso me causou grande revolta, e eu fiquei muito abalada por conta disso*, porque foi a primeira disciplina que eu tive contato no mestrado e eu não consigo esquecer isso. (...) Mas hoje eu consigo entender que era exatamente isso, por ser quem eu sou. (P51 – Brasil, Negra, 6 meses em Portugal)

Da mesma forma, outros autores (Kim et al., 2019; Freeman & Stewart, 2021) destacam que, em relações de poder assimétricas, um confronto direto por parte das vítimas pode acarretar em retaliações que afetariam desde avaliações acadêmicas à progressão de carreira. Ou seja, relações hierárquicas assimétricas não apenas facilitam a ocorrência de microagressões, mas também acabam por limitar as possibilidades de resposta para resistência e autodefesa dos alvos.

Mas por exemplo na situação em que está trabalhando num bar, num café e a pessoa que está te contratando, nem é contratando porque é tudo precário, mas que está te pagando, está sendo estúpida, também não quero ter uma reação muito agressiva porque você precisa daquilo, é um pouco complicado, mas é um sentimento bem ruim. (P12)

A segunda explicação tem como foco o agente das microagressões: autores como Holtgraves (2022) sugerem que pessoas com maior poder institucional demonstram maior propensão a agir de maneira parcial ou discriminatória. Estar em uma posição superior dentro de uma relação assimétrica confere não só uma maior liberdade para desempenhar microagressões, mas também fornece mecanismos de proteção e negação, quando há um confronto sobre tais ações. A capacidade de minimizar impactos ("não foi para tanto"), reinterpretar intenções ("foi apenas um comentário") ou inverter responsabilidades ("você está sendo sensível demais") constitui um privilégio estrutural daqueles que ocupam posições de autoridade.

(...) Ai ela falou "me diga o que a professora fala que é racista". Dai eu falo, "olha, o José", porque ai eu chego com toda a informação, e ela foi entrar no (*inaudível*) para ver a foto do José. Eu falei: "olha o José, o africano, outro dia a professora de geografia, ele foi com um penteado diferente, e ela falou que a cabeça

é para pensar, não é para fazer peteado.” E aí a diretora virou e falou assim “aaaaah, mas isso é uma brincadeira! (P42 – Brasil, Branca, 5 meses em Portugal)

Entretanto, curiosamente, alguns relatos das participantes apresentam situações onde o alvo da microagressão se encontrava em posição hierárquica superior ao do agente:

Eu ia partilhar uma situação que aconteceu, não foi especificamente comigo, mas foi com uma amiga próxima. A gente fazia parte do mesmo grupo de pesquisa, tínhamos a mesma orientadora aqui, e ela foi... recebeu convite para dar uma aula em um curso de formação. (...) E ela preparou a aula e aí uma aluna disse que ela não entendia nada do que estava acontecendo *porque ela não era daqui e quem era ela para falar sobre um contexto que ela nem conhecia e sabia*. E ainda disse depois para ela que *ela tinha que voltar para o país dela, que ninguém tinha chamado ela aqui e que ela estava pegando o lugar dos outros*. (P2 - Brasileira, Branca, 3 anos em Portugal)

Casos como este foram exceção na amostra aqui estudada, porém ajudam a ilustrar outra hipótese que será apresentada mais à frente – a *Teoria da Interseccionalidade* (Nadal et al, 2015). Como demonstram Williams et al. (2021), as microagressões raramente constituem eventos isolados: ao invés disto, se inserem em padrões sistemáticos de exclusão e marginalização que refletem ideologias dominantes sobre merecimento, competência e pertencimento. Estas práticas se sustentam através de normas informais, expectativas não declaradas e culturas organizacionais que, embora não explicitamente discriminatórias, criam condições favoráveis à reincidência de microagressões e perpetuam a posse do privilégio nas mãos daqueles que já detêm o poder (Sue, 2010).

No contexto de aprendizagem, análises sobre microagressões elucidam como a estrutura escolar, aparentemente neutra, reproduz e amplifica desigualdades sociais preexistentes (Ogunyemi et al., 2019; Steketee et al., 2021). Os autores exemplificam como professores em posição de autoridade não apenas possuem maior oportunidade para dirigir comentários microagressivos a estudantes, mas também contam com a legitimidade institucional que torna suas perspectivas mais difíceis de questionar.

E o professor da matéria elogiou o trabalho e disse que estava tudo certo, que não tinha nenhuma crítica negativa a fazer e aí quando chegou minha nota eu tirei um meio que abaiu assim, não tirei nota ruim, mas eu tirei 15 e o resto da sala tirou: 16, 17, 18 eee....(...) E aí o professor veio falar comigo e ele falou assim, que... *que eu não ia contar isso para ninguém que se eu contasse ele também não ia defender a público*, mas, que ele só queria dizer que ele realmente foi um pouco injusto e que eles usaram critérios diferentes para cada aluno e que eu fui avaliada de maneira um pouquinho mais rigorosa que os outros alunos: no meu caso, na minha sala, eu sou a única estrangeira. (P18 - Brasil, Branca, 6 anos em Portugal)

Esta dinâmica é evidenciada, também, por outros estudos, como os de Proctor et al. (2016) e Gartner (2019, 2021). O primeiro documentou que quase a totalidade de suas participantes, de minorias étnicas, relatou microagressões durante a supervisão de estágio, contexto em que a relação hierárquica amplifica significativamente o impacto emocional devido à dependência estrutural do supervisionando.

Há uma professora aqui de uma parte do doutoramento, do primeiro semestre. Aí do segundo semestre eu fiquei aqui e para ficar aqui precisei de procurar um trabalho porque preciso de um trabalho para me sustentar. E aí eu comentei com ela, achei que era a conduta ética adequada (...) Ela olhou para mim e ela disse assim “Não vais conseguir. Não vais conseguir, porque saem todos os anos... *não tem emprego nem para psicólogos portugueses daqui, que dirá para ti*. Todos os anos saem formados e formadas de psicólogos e não há emprego para todos.” E eu falei “Não, eu só estou dizendo que eu vou tentar, não estou dizendo que não vou conseguir. Estou só dizendo que eu vou tentar porque acho que isso é o correto para se fazer.”. Aí ela fez um sorrisinho meio amarelo, e ok. (P2)

Já o segundo, revelou que microagressões de gênero no contexto universitário manifestam-se de forma particularmente intensa em situações onde existe uma hierarquia clara entre perpetrador e vítima: com as estudantes universitárias experienciando incidentes mais frequentemente quando em interações com professores, administradores e supervisores do que com pares.

Eu tive uma situação também dentro da universidade, algumas situações com professores, mas tive *uma específica com a coordenadora do curso que eu fazia. Eu não sei se ela não gostava de mim ou não gostava de brasileiras*. A gente estava na reunião para debater a nota e ela falou; “mas a sua nota não foi ruim para você” e na hora eu falei “nossa, que bom! Ela está tentando me animar”, mas depois, passado um tempo eu pensei; “não! Ela disse isso porque acha que eu sou muito burra e que para mim a nota foi boa”. (P11 - Brasileira, Branca, 2,5 anos em Portugal)

Em Portugal, mais especificamente, o modelo escolar em prática por anos foi este em que há uma forte hierarquia na relação professor-aluno: no qual o docente detinha total controle do processo de ensino e o aluno se limitava a receber conhecimento de forma passiva (Gomes, 2008; Moreira, 2006). Nesta configuração, o professor mantinha um distanciamento social e institucional de seus alunos, determinava normas de conduta de cima para baixo e utilizava métodos autoritários para garantir disciplina, em detrimento de uma participação espontânea e crítica dos estudantes (Gomes, 2008).

Na universidade, novamente. A minha professora de (...), começamos a discutir sobre um assunto que ela estava falando, uma colega falava, eu respondi, e eu como professora falo alto, (...) e gesticulo muito

quando falo, e no momento em que eu estava falando ela chegou muito perto de mim e colocou a mão na minha frente e disse “chega!”. (...) e assim quando ela terminou, ela falou... como a gente estava falando sobre comportamentos, ela falou: “então, um exemplo é aqui no ABCDE porque o professor fala mais, e o aluno fala menos. Aqui é assim são as regras. E outra regra é que se você fala alto demais ou baixo demais é um problema, (...).” Foi muito escancarado assim, sabe, logo depois daquela discussão (...) ela usar isso como exemplo na aula dela (P51)

Influenciadas pelos quadros comunitários europeus, as políticas curriculares nacionais, durante as duas últimas décadas, passaram a privilegiar metodologias centradas no aluno, bem como valorizar o diálogo e a negociação entre professores e estudantes (Pacheco, 2002; MEM, Movimento da Escola Moderna, s.d.). Apesar disto, Pacheco (2002) e Lopes (2014), apontam que tais mudanças se dão de forma desigual a níveis de ensino e instituições, sendo particularmente mais lentas no primeiro ciclo. Ou seja, a relação professor-aluno contemporânea em Portugal apresenta características mistas, com a entrada de inovações metodológicas, porém, ainda mantendo vestígios do modelo tradicional mais hierárquico, onde "aquele que ensina exerce uma autoridade sobre aquele que aprende" (Lopes, 2014) – ambiente propício para a ocorrência de violências (da Costa, 2024), entre elas, as microagressões.

Então ela abusou do poder dela, né, da hierarquia de professora, para poder me passar um recado. Novamente, as pessoas só acharam que “não, ela só foi infeliz em dar este exemplo depois que você tinha acabado de falar”, mas para mim foi um recado, um recado de “não me interrompa, não discuta nas minhas aulas, eu só quero estar aqui a falar e pronto, não quero participação”, foi isso. (P51)

A literatura sobre discriminação organizacional moderna também fornece sustentação empírica para estes resultados. No contexto laboral, as relações hierárquicas também se fazem presentes, através das estruturas organizacionais caracterizadas pelo poder diferencial entre indivíduos, de acordo com suas posições institucionais. Hebl et al. (2020) documentaram como os desequilíbrios de poder organizacional criam condições propícias para manifestações de microagressões, especialmente quando combinados com preconceitos implícitos baseados em características demográficas.

Outra situação foi quando eu fui para casa de uma médica trabalhar e aconteceu uma situação no apartamento dela, o apartamento era arrendado, e a proprietária do apartamento foi ver o que tinha acontecido e eu percebi que ela me tratou como “a empregada”, foi como se eu não existisse.” Em relação a trabalho foi isso, eu percebi que foi tanto por causa da classe como por eu ser brasileira. (P13 – Brasileira, origem mista, 3 anos em Portugal)

Segundo Jones et al (2016), vulnerabilidades estruturais são criadas quando indivíduos em posições superiores detêm autoridade sobre recursos, oportunidades e avaliações de desempenho daqueles em posições inferiores, o que, por sua vez, facilitaria a perpetração de microagressões. Esta ideia é corroborada pelos estudos de Kim et al. (2019) e Wright-Davis (2024), que revelaram uma correlação positiva entre a posição hierárquica do agente e a frequência de incidentes praticados.

Eu também sou formada e pós graduada no Brasil e aqui em Portugal teve uma época em que eu fui gerente de um salão de beleza, onde o dono do salão de beleza é casado com uma brasileira e ele é português. *E ele tinha o mau hábito de falar sobre os técnicos, os cabeleireiros e as esteticistas brasileiros que acabavam por trabalhar no salão*, até porque eram 90 porcento da equipe do salão era brasileiros, *ele tinha o mau hábito de questionar a qualificação dessas pessoas no Brasil*, a dizer que essas pessoas mentiam no currículo e ao fim e ao cabo o que mostravam dentro, no dia a dia, a sua experiência não tinha nada a ver com aquilo que colocavam no currículo. (P27 – Brasileira, Branca, 4 anos em Portugal)

Portanto, as semelhanças estruturais entre contextos educacionais e laborais (e.g. hierarquias claramente estabelecidas, autoridade sobre recursos e avaliações, normas implícitas que favorecem grupos dominantes), evidenciam padrões comuns de invisibilização, fadiga e “desprofissionalização” de grupos minoritários (Young & Anderson, 2021). Há, contudo, algumas diferenças. Por exemplo, o caráter mais paternalista e “de mentoria” do ambiente educacional, pode apresentar ambiguidades que mascaram microagressões como “pedagogicamente apropriadas” (Steketee et al., 2021). Já o contexto laboral exibe hierarquias mais rígidas e formalizadas, com foco em produtividade e resultados (Hebl et al., 2020).

Eis que ela se virou para mim, para realmente humilhar as alunas (...) “todo o mundo sabe que o Brasil não tinha cultura, então é um absurdo isso que você está falando de que os lugares já tinham cultura, porque quem levou cultura para o Brasil foram os portugueses. Se nós nunca tivéssemos feito a colonização, o que seria do Brasil? Não havia lá na hoje”, e olhou para mim e disse “não é verdade?”. Eu enviei um email dizendo “não assisto mais a sua aula, acho um absurdo, não corroboro esse tipo de comportamento. Não só é uma falta de educação com as alunas ...”, e aí ela me responde dizendo; “*Mas a P14 precisa de entender que para o debate historiográfico, é muito importante que discussões sejam feitas*”, e eu respondi “debate historiográfico é baseado em factos históricos. Preconceito é crime, se você quer entrar nesse debate a gente pode conversar mais tarde”. Nunca mais me respondeu. (P14)

Uma terceira justificativa para que haja mais incidentes ocorridos entre relações assimétricas se dá, justamente, pela deslegitimação daqueles ocorridos entre pares. Nestes casos, o alvo tende a negar ou mesmo minimizar a grandeza da microagressão sofrida, enxergando-a como “mais inofensiva” ou até mesmo “esperada” (Mensitieri et al., 2025; Sue, 2010). Esta percepção faz com que o evento não seja registrado como digno de relato, especialmente quando contraposto àqueles hierárquicos, em que há mais senso de injustiça (Mensitieri et al., 2025).

Quanto ao “colega de trabalho pouco amigável ou acolhedor”, o que se passa é o seguinte: o que os portugueses na maioria das vezes esperam dos negros e dos brasileiros ou de todos, é que nós vejamos os palhaços deles. (...) Entre eu ser palhaça de alguém e perder a minha essência, e continuar sendo como eu sou... olha, tenho amigos angolanos e sempre andei com meus amigos angolanos, estou muito bem. E nem por isso deixei de ter boas experiências e acho que é isso que nós temos que pensar: a nossa parte nós fizemos sempre. *Se eles não quiserem fazer a parte deles... Paciência.* (P19 – Angola, Negra, 7 anos em Portugal)

Por fim, a quarta possível explicação para justificar os resultados aqui obtidos tem como base o estudo de Nadal et al (2015) sobre a Teoria Interseccional nas microagressões. Para os autores, a assimetria de poder não se limita apenas ao eixo hierárquico: ela se articula a outras dimensões identitárias (e.g. gênero, raça/etnia, nacionalidade, orientação sexual) e cria uma multicamada de vulnerabilidade que envolve e afeta as experiências de vida dos alvos, além de potencializar não apenas a ocorrência, mas também o impacto das microagressões recebidas. Por esta razão, pode-se ver atores hierarquicamente abaixo ou no mesmo nível que as participantes no papel de perpetradores de discriminações sutis, uma vez que em alguma outra esfera, eles fazem parte do grupo detentor de poder.

E no trabalho tem acontecido isso, tem um colega que não me respeita, não sei se não nos respeita, se não nos reconhece como mulheres inteligentes, mulheres trabalhadoras, ou ignora as capacidades que ela própria também tem. E isso aconteceu comigo quando cheguei ao trabalho, não dizia boa tarde, não dizia bom dia, nem sequer cumprimentava normal. E eu continuei a cumprimentar como sempre, e atualmente chegou também uma outra mulher imigrante negra, ela é cabo-verdiana, e aconteceu exatamente a mesma coisa com ela. (P49 – Angola, Negra, anos em Portugal não definidos [ND])

Dadas as hipóteses apresentadas, aceita-se a possibilidade de que, seja de maneira individual ou conjunta, todas atuam simultaneamente sobre as dinâmicas entre os sujeitos sociais, e podem explicar o resultado obtido – em que mais microagressões foram relatadas em relações assimétricas (verticais) que em relações horizontais (entre pares). Ainda que não seja possível definir qual hipótese (ou se todas), de fato, atua neste fenômeno, percebe-se que a estrutura hierárquica presente nos dois contextos estudados (de aprendizagem e laboral) contribui significativamente para que haja microagressões nestes espaços.

Essa assimetria nas relações, que por vezes leva a um desequilíbrio de poder, não apenas facilita a ocorrência de incidentes discriminatórios sutis, mas também criam barreiras para a resistência e autodefesa dos alvos. Ou seja, potencializam a vulnerabilidade das mulheres imigrantes nas situações observadas, além de reforçar padrões sistemáticos de exclusão e marginalização que sustentam ideologias dominantes e perpetuar um ciclo onde o poder continua detido nas mãos daqueles com privilégios sociais (Piccinelli et al., 2024; Sue, 2010; Braun & Clarke, 2022).

3.1.3 Microagressões por múltiplos atores

Apesar de não ter sido incluída na tabela acima, houve o compartilhamento de uma microagressão envolvendo três atores, sendo que, na posição de perpetrador, existem dois agentes, e apenas um alvo.

Vou falar do que eu passei, na universidade... Então tiveram três situações que para mim foram muito constrangedoras, eu sou muito expansiva, eu falo muito... eu sou professora, sou palestrante, enfim, no primeiro dia que eu cheguei na faculdade, tinha um professor e uma colega, e ai fui me apresentar, porque eu cheguei depois que a aula tinha começado, E ai a hora que eu falei a minha profissão, a área que eu trabalho, *eu comecei a explicar, tanto o professor, tanto a colega simplesmente continuaram conversando aquilo que estavam conversando*. Sabe quando você fica assim (expressão surpresa), olha assim... *eu estava me apresentando e eles simplesmente voltaram a conversar o que estavam conversando antes de eu chegar.* (P42)

A relevância deste incidente, apesar de apresentar apenas um exemplo em termos de frequência, está no impacto psicológico causado: o envolvimento de dois perpetradores, ambos pertencentes a maioria identitária (i.e. portugueses), tende a ser intensificar a dinâmica de exclusão e invalidação, pela convergência de poder hierárquico e identidade majoritária (Young et al., 2015).

Nesse tipo de situação, a recusa simultânea da outra aluna (par do alvo, compartilhando nível hierárquico) e do professor (figura de autoridade, em nível hierárquico superior) em reconhecer a apresentação do alvo amplifica o silenciamento (Sue et al, 2007; Krings et al, 2014). Esse tipo de incidente manifesta também um fenômeno descrito por Young et al., (2015) como “microagressão hierárquica”, em que a posição institucional do perpetrador confere poder adicional à forma de desvalorização do alvo.

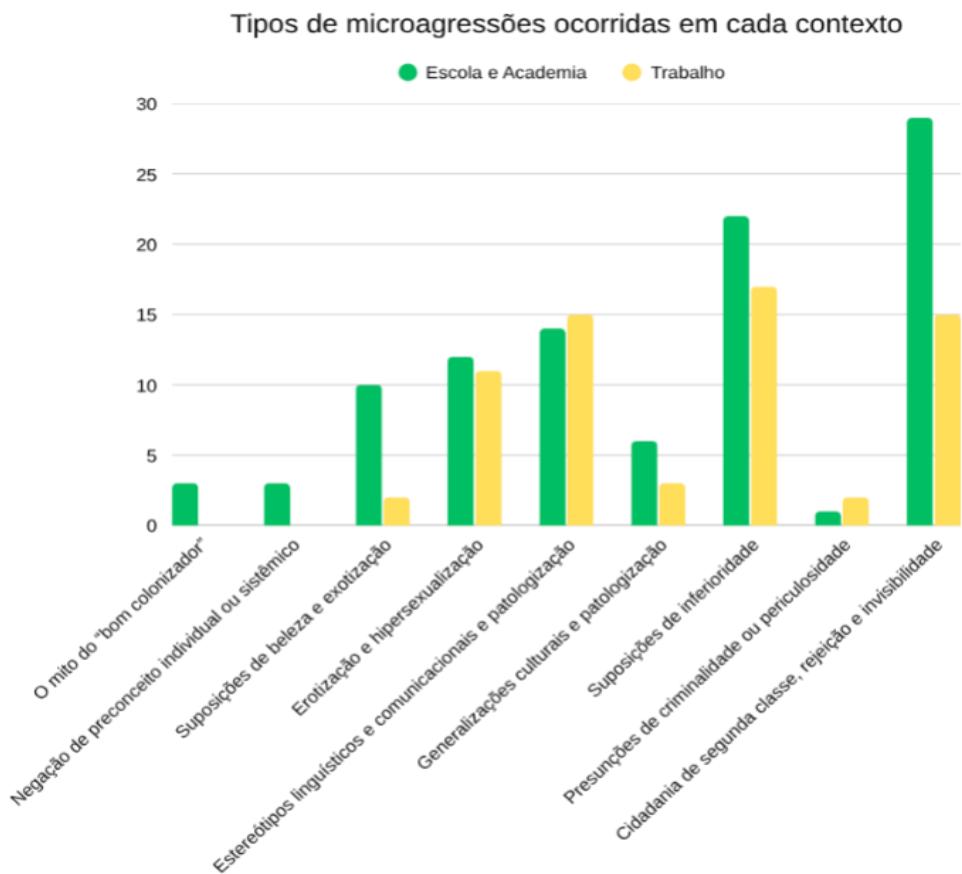
Assim, o apoio implícito do professor legitima o silêncio do aluno (par do alvo) e vice-versa, ampliando o efeito de exclusão e sabotagem social, enquanto o envolvimento da autoridade formal reforça a mensagem de que a desconsideração é institucionalmente aceita (Young et al., 2015). Nesse contexto, a imigrante experimenta não apenas a negação de sua identidade cultural, mas também um duplo cerceamento de pertencimento e segurança, comprometendo sua percepção do “fazer parte”, potencializando ansiedades e questões de autoeficácia acadêmica, e impossibilitando que o alvo busque apoio por meio de denúncia, uma vez que o perpetrador de nível superior controla recursos acadêmicos (Krings et al, 2014).

A experiência relatada evidencia como microagressões múltiplas ocorrem de forma encadeada, criando um efeito cumulativo de invalidação e exclusão, não apenas de sua pessoa, mas a reafirmação de hierarquias coloniais e de gênero, reiterando estereótipos de incapacidade e subalternidade (Sue et al, 2007; Krings et al., 2014).

3.2 Temas das Microagressões Relatadas

Para responder a terceira pergunta de investigação (“Quais as microagressões que as mulheres imigrantes da CPLP em Portugal relatam em contextos de ensino e trabalho?”), referente às mensagens percebidas pelas participantes deste estudo, obteve-se as frequências de cada tema descrito por Piccinelli et al (2024) através do cruzamento destes com os dados supracitados (i.e, contextos e simetria de relações aqui estudados). Aqui, pode-se perceber uma predominância de três temas que refletem as principais mensagens percebidas pelas participantes entrevistadas, em ambos os contextos, sendo elas: “Segunda classe, rejeição e invisibilidade” ($N = 29$ ocorrências no contexto de ensino, $N = 15$ no contexto de trabalho), “Assunções de inferioridade” ($N = 23$ incidentes em ambiente de aprendizagem, $N = 22$ em ambiente laboral) e “Estereótipos e patologização da linguagem e comunicação” ($N = 18$ casos ocorridos em contexto de ensino, $N = 20$ em contexto de trabalho). Estes temas, por serem mais comuns nos relatos das participantes dentro dos contextos escolar e laboral, serão descritos em maior profundidade. Entretanto, para as frequências dos demais temas (e.g. “*Suposições de beleza e exotização*”; “*Erotização e hipersexualização*”; “*Generalização culturais e patologização*”), consultar Gráfico 1 abaixo.

Gráfico 1 Frequências dos tipos de microagressão percebidos pelas participantes em cada um dos contextos (educacional [escola e academia] e trabalho).



3.2.1 Cidadania de Segunda Classe, Rejeição e Invisibilidade

Este tema abrange incidentes relacionados a uma diferença no tratamento normalmente esperado, qual seja, o de ser respeitada, bem-cuidada e ser levada em consideração (Williams et al, 2021). Com incidentes que frequentemente envolveram comportamentos e falas de evitação e exclusão social, as participantes relataram se sentir ignoradas e invisíveis.

No contexto acadêmico e escolar, por exemplo, essa forma de microagressão manifesta-se quando estudantes imigrantes são sistematicamente ignoradas durante discussões em sala de aula, excluídas de grupos de trabalho ou têm suas contribuições intelectuais desvalorizadas ou ignoradas por professores e colegas.

Tanto com professora... com uma professora, como com colegas. Primeiro com a professora de inglês – é a mesma professora que... que eu vos contei aqui. Uma vez ela tava a falar sobre alguma coisa que eu já não lembro e eu respondi – ela fez a pergunta, todo mundo ficou calado. Eu ‘tava com receio de responder,

porque era a professora que sempre tinha problemas comigo. Mas eu... respondi! Eu respondi, e ela simplesmente ignorou e fez a pergunta outra vez. Mas eu tinha respondido certo. Ela fez a pergunta outra vez, e outra colega respondeu a mesma coisa que eu respondi. E ela: "Sim, tá certo. Num sei quê, num sei quê". E eu: "Mas eu respondi." Tipo, "ninguém notou que eu respondi?". Tipo, "ninguém me viu?". Mas, tipo... deixei passar. (P15)

Para as estudantes imigrantes, essas experiências significam um constante questionamento de sua legitimidade no espaço educativo, gerando sentimentos profundos de não-pertencimento, que levam até a um isolamento social: "como consequência fez com que eu me fechasse completamente (...) eu não converso com ninguém, eu fico no meu canto, no intervalo fico na sala" (P42). Tudo isto leva a um comprometimento em participações ativas em aulas, que, por consequência, podem levar a um baixo desempenho educacional geral. Já no ambiente de trabalho, estas microagressões materializam-se, por exemplo, através de olhares de desprezo, exclusão de projetos importantes e distanciamento físico:

Tive várias situações em que as pessoas chegam... por exemplo, eu vou entrevistar, porque com o projeto fazemos recrutamento, e eu estava sentada, mas estava sentada à espera para começar as entrevistas. A senhora chegou e sentou-se, não se sentou ao meu lado, foi sentar 2 cadeiras ao lado. Tínhamos uma psicóloga que nos ia ajudar a fazer o recrutamento, a senhora chamou-me e ela olhou para mim de forma de desprezo, entretanto eu entrei e sentei ao lado da psicóloga e quando ela sentou e viu que quem ia fazer entrevista era eu, a senhora ficou realmente muito constrangida. (P20)

Trabalhadoras imigrantes também relataram descaso vindo da chefia, com desconsideração de opiniões em reuniões, além de receberem tratamento visivelmente diferente de colegas portugueses:

Isso já aconteceu no trabalho, imagina, eu dizer uma coisa ao chefe, por exemplo "vamos mudar essa estratégia" ou "vamos fazer isso e aquilo" e ele não ouvir e dizer "Ah está bem depois logo se vê.". Foram muitas situações recurrentes do mesmo género. Tenho uma colega de trabalho portuguesa e partilhei com ela que tinha uma ideia para o trabalho e ela perguntou se podia partilhar com chefe e eu disse que sim. Ela partilhou e ele aceitou essa opção dela, ou seja, a ideia foi minha, mas por ter sido ela a dizer, ele já aceitou. (P22 – Angola, Negra, 4 anos em Portugal)

Para estas profissionais, essas experiências traduzem-se em relações interpessoais negativas que levam a um clima organizacional ruim, além de significar uma barreira ao desenvolvimento da carreira – fatores estes que podem levar à exaustão emocional e redução da motivação e produtividade no

trabalho (Junça-Silva & Ferreira, 2025). Tais microagressões, independentemente do contexto, fazem as mulheres imigrantes se sentirem irrelevantes e rejeitadas, além de perpetuarem a mensagem de elas são "menos que" os nativos portugueses e, por isto, "não pertencem" à comunidade local (Piccinnelli et al., 2024).

3.2.2 Suposições de Inferioridade

Ocorre quando mulheres imigrantes são presumidas como tendo menos educação, um menor salário ou trabalho de menor remuneração e prestígio ou ser menos inteligente. Ou seja, quando são consideradas inferiores, física, social ou intelectualmente, quando comparadas aos homens ou pessoas da maioria étnica.

No ambiente educacional, as suposições de inferioridade emergem quando professores, colegas e funcionários da universidade presumem automaticamente que estudantes imigrantes são incapazes de realizar tarefas intelectuais, tecem comentários condescendentes sobre suas capacidades intelectuais [“a ponto dela falar ‘temos aqui uma situação de dificuldade cognitiva de compreensão das coisas’”, frase dita aos berros por uma secretária da universidade, segundo relatado por P46 (Brasil, Origem mista, 7 anos em Portugal) ao tentar tirar uma dúvida sobre créditos de seu doutorado] ou demonstram surpresa excessiva quando elas alcançam bom desempenho:

Assumir que seria menos inteligente. Eu tenho isso muito marcado. Primeiro teste de filosofia que eu fiz, o primeiro teste que eu entreguei, na altura que eu vim para aqui, ainda estávamos fora do acordo ortográfico, não é? E por acaso, eu acho que é uma capacidade minha que não é boa nem má, mas eu tenho uma capacidade... Tive a capacidade de me adaptar muito facilmente e quando o meu professor de filosofia, lembro o nome dele até hoje, é entregou o meu teste, esse primeiro teste *disse-me assim*, deixou por último e entregou *em frente a todas as pessoas e disse assim*, “*há tu como alguém que vem do Brasil, até não escreves mal, sabes?*” Ou seja, “*até sabes escrever*”. (P33 – Brasil, Outra origem (Latina), 14 anos em Portugal)

Houve relatos em que as participantes narraram sofrer com questionamentos extras sobre sua formação acadêmica, que foi presumida, automaticamente, como sendo deficiente ou falsa. Além disto, algumas mulheres relataram desenvolver dúvidas persistentes sobre seu próprio potencial intelectual, após comentários de docentes:

A psicologia daqui tem muita estatística, tem muitos dados, muitos números. E no brasil, na minha universidade de onde eu vim, não era nada disso. (...) Então cheguei no mestrado aqui e achava que tudo ia ser muito mais difícil. (...) E aí tem uma fala de uma professora, quando ela viu que tinha alunos brasileiros, “Ah, vocês prestem muita atenção, porque os brasileiros têm mais dificuldade nessa parte.”. Realmente

pontuando ‘Vocês têm mais dificuldade’. *E de certa forma eu internalizei isso, que eu vou ter mais dificuldade. Então eu ia para a aula e eu não piscava, eu não mexo cabaça porque eu não podia perder nada, porque eu mesma internalizei aquilo de que eu ia ter dificuldade, e que eu era menos inteligente que os alunos portugueses.* (P37).

O impacto emocional para as estudantes inclui, como ilustrado pela fala acima, ansiedade e inseguranças constantes sobre seus desempenhos e suas habilidades acadêmicas. Diminuição na participação em discussões e atividades em sala de aula e em grupos de trabalho, e um sentimento geral de ilegitimidade em estar em tais ambientes educativos, também foram consequências relatadas.

A suposição de que trabalhadoras imigrantes possuem competências profissionais limitadas também se faz presente no contexto laboral. Aqui, a inferioridade traduz-se na presunção de que estas mulheres ocupam cargos subalternos (e.g. empregada doméstica), pois apenas conseguem executar tarefas de baixa qualificação, e, portanto, não mereceriam salários altos – ou sequer mereceriam ser remuneradas:

Aconteceu comigo, não uma, mas várias vezes, não é? É de estar a trabalhar num sítio e as pessoas pensarem que todos estamos mesmo naquela, nas piores condições. (...) Já chegaram a fazer uma proposta: “Olha, é, vais trabalhar aqui e (...), porque sabemos, não é, que precisas de qualquer coisa, em troca vais ter, vais poder tomar um café e comer um bolo”. E para fazer o quê? 2 horas de trabalho em troca de um café e um bolo não é? E isso por achar que estava me ajudando. (...) ‘Okay, então não posso dar o trabalho de limpeza nem nada, Então fica com isso’. (P30 – Moçambique, Negra/Afrodescendente/De origem Africana, 4 anos em Portugal)

Algumas participantes narraram incidentes que mostram que esta lógica discriminatória é reforçada já na fase do recrutamento, onde oportunidades de contratação lhes foram negadas durante entrevistas, assim que os recrutadores tiveram conhecimento de sua origem [“quando a pessoa sabe que eu sou angolana imigrante fica logo ‘ah então não tens capacidades para desenvolver esse cargo’” (P22) ou seu tom de pele [“mas quando ela viu uma negra (...) a feição mudou completamente. (...) E resumidamente, a entrevista não durou quatro minutos.” (P4 – Brasileira, Negra, 2 anos em Portugal)].

Quando já empregadas, mulheres imigrantes relataram incidentes onde houve o realce das ideias de que elas “não são daqui”, e de que “cá não é assim”. Tais frases foram usadas para justificar a crença em que as participantes não seriam capazes de entender o funcionamento dos negócios e empresas portuguesas, e tampouco mereciam ter suas opiniões ouvidas e validadas.

Aqui, algumas consequências emocionais e profissionais incluem, respectivamente: diminuição na autoestima (como apontado pela participante P22, como resultado de suas experiências em entrevistas de emprego), perda progressiva de motivação, estagnação e ou mudanças na carreira, em busca de ambientes menos hostis:

pensando que já passei por uma situação numa sexta-feira, no final do dia, porque eu trabalhava numa linha de apoio ao cliente. E eu resolvi a situação e ela [a cliente] disse, ‘ai, eu estou ligando desde segunda-feira, mas a os seus colegas não me souberam explicar a situação. Se eu tivesse falado consigo já estava resolvido, mas pronto, coitadinhos, né? Eles devem pensar que isso é a África, que eles coitadinhos, que não sabem nada, são todos ignorantes’. Eu engoli a seco e disse, ‘mas a senhora estava lá com uma africana’. Fez um silêncio. “Ah, desculpa, não sabia que era”, e foi. Foi a chamada, que me fez decidir que eu não ia trabalhar mais em *call-center*. (P29 – Cabo Verde, Negra/Afrodescendente/De origem Africana, 12 anos em Portugal)

Essas microagressões, portanto, acabam por reforçar e manter a crença de que mulheres imigrantes são inferiores e, assim sendo, não possuem capacidade para e nem devem ocupar posições de prestígio, relevância e alto status na sociedade (Piccinelli et al., 2024).

3.2.3 Estereótipos e Patologização da Linguagem e Comunicação

Incidentes relacionados à inferiorização e/ou patologização do português falado pelos países da CPLP, que é considerado como indesejável e gramaticalmente incorreto. Aqui, as formas de manifestação destas microagressões se dão, principalmente, através de correções desnecessárias de sotaques, imitações caricatas de suas formas de falar, e comentários sobre sua variação de português ser um “português errado”.

No ambiente acadêmico e escolar, este tipo de microagressão manifesta-se, principalmente (mas não só), através de observações e correções constantes, desnecessárias e, por vezes humilhantes, acerca da forma de falar e escrever dos alvos que não é “adequada”. Por exemplo, participantes relataram frequentemente receber *feedback* negativo sobre sua escrita durante apresentações importantes, como uma defesa de um mestrado: aqui, os comentários e questões levantadas se concentravam muito mais nas diferenças entre as vertentes do português utilizado, que no conteúdo acadêmico em si:

na minha defesa do mestrado... eu estou aqui há 9 anos e ainda uso alguns termos do Brasil e uma amiga minha que é super revisora, reviu o meu texto, fui ver o acordo ortográfico, enfim, fiquei muito atenta com isso, e a arguente passou todo o tempo com isso; ‘eu não sei se a P12 sabe que, aqui em Portugal, esta palavra tem dois “c”. A minha tese de mestrado foi isto: ‘eu não sei se a P12 sabe que aqui em Portugal se escreve assim’. (P12)

Em alguns casos compartilhados, tais divergências gramaticais e ortográficas foram vistas pelos docentes como erros graves o suficiente para, por exemplo, chamar a atenção de alunas de forma pública e assertiva; e levar a um decréscimo substancial na nota de outras:

Logo quando eu vim para cá, eu escrevi um artigo para uma cadeira e, na roda de conversa sobre os artigos e as notas, a professora virou para mim e falou que a minha recensão crítica tinha sido excelente, tinha sido uma das melhores só que, ela ‘não me podia dar 20 valores porque eu tinha usado três palavras de português do Brasil num artigo de oito páginas’. E aí ela me deu 16. Eu questiono: o que são três palavras mais usuais no Brasil em oito páginas? É uma coisa irrelevante. (P14)

Estes incidentes, contudo, não são perpetrados apenas por parte de pessoas em posições hierárquicas superiores (e.g. neste contexto, docentes), mas também por aquelas que se encontram em posições de subordinados (e.g. alunos), como narrado por uma participante em cargo de professora, que ouviu de seus aprendizes: “Ah, mas não é assim que se fala! Assim é a forma incorreta!” (P6 – Brasileira, Branca, 3 anos em Portugal).

Outras manifestações desta microagressão, também muito relatadas pelas estudantes, foram: a de falta de representatividade, dada a ausência de bibliografias escritas em outras variantes da língua portuguesa, por alguns professores não as considerarem “assim tão boas”; a não aceitação de artigos científicos brasileiros como referência, em trabalhos em grupo; e a exclusão, por colegas, de suas contribuições, quando estas foram escritas em uma vertente diferente da portuguesa.

Por consequência, participantes descreveram sentir: incômodo, desconforto e, por vezes, raiva ao experienciarem estas situações. Esta última emoção foi uma resposta recorrente, quando questionadas sobre como se sentiram nestas situações, acompanhada pelo sentimento de invalidação da sua identidade cultural e linguística [“você sempre vai ser vista como a brasileira e em algum momento, a sua opinião vai ser sempre invalidada (P14)”, e de impotência que as levam a “deixar passar e não dizer nada”].

De forma semelhante, no contexto de trabalho, participantes relataram ter tido suas falas e escritas corrigidas por diversos agentes e em diversos cenários, sendo o mais comum deles recusas (“não quero falar consigo o que eu quero falar com alguém que fale português”) e observações feitas por clientes:

Nesses dias, uma das colegas que trabalha comigo no restaurante, ouviu de um português... ela não percebeu o que ele falou e disse “oi, peço desculpas, o sr. Pode repetir?” e ele falou “oi não é português, você precisa aprender a falar português”. (P14)

Apesar de um sentimento de orgulho ter sido mencionado por uma participante (P8 – Brasileira, Branca, 5 anos em Portugal), por falar o “brasileiro”, uma “outra língua” mais bonita, a sensação de estar “falando errado” ainda foi mais frequente entre as mulheres trabalhadoras. Estas chegaram até a questionar se seriam menos inteligentes, por falar em uma “língua errada”. Além disto, muitas relataram sentirem-se inseguras, incapazes e insuficientes, principalmente durante buscas por emprego, na fase de entrevistas:

Eu lembro de uma vez, quando eu estava a terminar a licenciatura, estava já no último ano, por isso fui me inscrever, vou fazer estágios pra ver se conseguia emprego, fiz uma entrevista num, para trabalhar num banco português, saí-me muito bem na entrevista, até melhor do que a maioria dos portugueses que estavam lá, mas a senhora, depois me disse que eu não poderia trabalhar por causa do meu sotaque, e se aparecesse algum trabalho, que eu não tivesse falar, ela depois entrava em contato comigo.” Isso foi uma das coisas que mais me afetou, eu fiquei mesmo muito, mas muito mal. Uma coisa é, quando tu sabes que tu fostes fazer a entrevista e passastes por aqueles testes todos, e não fostes bem. Outra coisa bem diferente é quando tu até fostes bem, mas não podes por causa do teu sotaque. O meu sotaque é como se fosse ser algo que eu fosse mudar. Eu já, vim cá com dezesseis anos, então, foi muito, muito mal, eles... não sei se têm a percepção do quão conseguem nos magoar (P19)

Aqui, comentários sobre a "dificuldade" de compreensão, foram percebidos como transformando a diversidade linguística em marcador de inferioridade profissional, com as participantes relatando sentimento de “não servir para isso”, mesmo com todo o seu conhecimento e experiência profissional.

Eu lembrei de uma situação que eu fui vender um produto de loja em loja e eu me sentia muito incapaz. (...) Teve um momento que eu simplesmente parei, comecei a chorar de insegurança, e eu não sou isso. Eu não sou essa pessoa insegura. (...) Eu sou muito comunicativa, eu conheço algumas aptidões que eu tenho. E foi muito difícil, porque eu me... Eu sentia... Um bloqueio de que... como eu fosse falar não ser bem recebido. (P34 – Brasil, Origem mista, 2 anos e 9 meses em Portugal)

Tais experiências de patologização linguística resultam em evitação de situações que exijam expressão oral; sobrecarga mental, pela constante necessidade de “provar-se” apta e com competência comunicativa a cada interação; e desgaste psicológico significativo, por já esperar um tratamento diferenciado, assim que seu sotaque é notado:

(...) É raro o dia em que não ouça um comentário, mais dúvida, mas com toda a certeza, imitar o sotaque ainda é uma coisa que me tira muito do sério e tem um semblante português que é muito característico, eu não sei se vocês têm a mesma noção, que é quando você começa a falar e começa a utilizar palavras

que são mais do português do Brasil (...), eles começam a franzir a testa e fazer uma cara como se você fosse um alienígena, como se eles não tivessem a menor ideia do que você está falando, como se você fosse um ser de outro mundo. De todas essas microagressões, essa cara de que parece que eles te deixam de reconhecer como um ser humano, essa eu acho que é a mais violenta de todas. (P14)

Como ressaltam Piccinelli et al (2024), o sotaque das participantes não apenas as torna facilmente identificáveis como estrangeiras, mas também se torna o objeto direto da discriminação. O questionamento da legitimidade profissional e do pertencimento da mulher imigrante pode levar a impactos diretos em oportunidades de entrada e crescimento no contexto profissional e reconhecimento no ambiente corporativo.

CAPÍTULO 4

Discussão

As microagressões são fenômenos sutis, mas potencialmente danosos, por serem ambíguas, contínuas e perpetuados inconscientemente (Sue, 2010). Este estudo trouxe como propósito principal, então, realizar uma análise qualitativa acerca das microagressões sofridas por mulheres imigrantes da CPLP no contexto português, a fim de identificar, analisar e categorizar quais são as experiências de discriminação sutil vividas por este grupo minoritário, nomeadamente nos contextos de ensino e trabalho em Portugal.

Através dos relatos das participantes, foram identificados 176 incidentes de microagressões relatados por mulheres imigrantes originárias da CPLP, distribuídos entre ambiente laborais e de ensino. No contexto de aprendizagem, que inclui escolas e universidades, contabilizou-se a maior parte dos relatos (57,95%), enquanto o contexto de trabalho compõe uma percentagem menor (42,04%), porém também significante. Em cada contexto, os incidentes foram analisados considerando a simetria das relações entre os envolvidos (isto é: assimétricas, com hierarquias, por exemplo professor-aluno, gestor-colaborador; e simétricas, sem hierarquias, como entre colegas de classe ou de trabalho), sendo cerca de três vezes mais frequentes os relatos em que as participantes se encontravam em uma relação assimétrica, e, em sua maioria, em posição hierárquica mais baixa.

Embora a literatura sobre microagressões em Portugal seja escassa, o presente estudo revela consonância com pesquisas realizadas em outros países. Meta-análises apontam para prevalência de 73,6% de microagressões no ambiente de trabalho (Salari et al., 2024), enquanto revisões sistemáticas indicam taxas de até 82,5% em contextos de aprendizagem (Ogunyemi et al., 2019). Esses achados reforçam que ambientes educacionais e laborais são recorrentemente palco para episódios de discriminação sutil, que afetam grupos minoritários de forma expressiva.

O maior número de microagressões relatadas pelas participantes no contexto acadêmico pode ser explicada por múltiplas dimensões. Primeiramente, estudantes em formação identitária tendem a ser mais sensíveis a mensagens discriminatórias, vivenciando-as de forma intensa e internalizando os seus efeitos (Gartner, 2021). Além disso, a rigidez das hierarquias acadêmicas facilita expressões de desvalorização, especialmente quando distinções de gênero, raça ou nacionalidade se sobrepõem (Schäfer, 2021). A diversidade presente nos ambientes educacionais e a maior conscientização e disposição para relatar incidentes de microagressão neste contexto (quando comparado com espaços laborais) contribuem para: expor tensões relacionadas à representação, linguagem e pertença (Ogunyemi et al., 2019) e alcançar maiores índices de ocorrência registrada (Lewis & Neville, 2015; Wong et al., 2013).

Já a maior frequência de microagressões compartilhadas pelas mulheres aqui entrevistadas em relações assimétricas, encontra sustentação na literatura, que aponta mecanismos psicossociais e estruturais das dinâmicas de poder, nos quais as relações hierárquicas institucionalizadas favorecem a prática e perpetuação dessas discriminações sutis (Ellemers & Barreto, 2009; Fattoracci & King, 2023; Wright-Davis, 2024). Como detalhado na seção "(As)Simetrias", são quatro as principais explicações para tal predominância, sendo que elas podem agir isoladamente ou de forma combinada: a maior memorabilidade e impacto dos incidentes com figuras de autoridade para as vítimas (Sue et al., 2007; Farber et al., 2020; Mensitieri et al., 2025); a relutância dos alvos em confrontar essas figuras devido ao medo de retaliações (Kim & Nguyen, 2019; Freeman & Stewart, 2021); maior propensão de agentes em posições superiores a expressar microagressões, devido mecanismos estruturais de proteção (Holtgraves, 2022); e a articulação da hierarquia com outras dimensões de poder, como raça, gênero e nacionalidade, que cria múltiplas camadas de vulnerabilidade (Nadal et al., 2015). Entretanto, assim como apresentado por Bilwani (2023), foram compartilhadas situações em que as participantes sofreram microagressões perpetradas por atores em relações hierarquicamente inferiores a elas – exemplificando a complexidade que a interseccionalidade traz às relações.

De modo geral, para as participantes, cada incidente de microagressão relatado representava a vivência cotidiana de mensagens de invisibilidade e desvalorização, que aumentaram sentimentos de invalidação e exclusão social, deixando-as vulneráveis justamente em espaços onde esperavam acolhimento e reconhecimento. Mais especificamente, em ambos os contextos, três foram as mensagens mais percebidas pelas participantes: “Segunda classe, rejeição e invisibilidade”, “Assunções de inferioridade” e “Estereótipos e patologização da linguagem e comunicação”. Ou seja, a maior parte dos incidentes vividos pelas participantes gerou a percepção de que elas estavam a ser inferiorizadas e invisibilizadas, muitas vezes devido a estereótipos raciais, de gênero e de nacionalidade (nomeadamente quanto a variações do português falado), este último refletindo o passado colonial no qual tais relações estão submersas.

Resultados semelhantes foram encontrados por De Oliveira (2011) e Bilwani (2023) que estudaram as microagressões raciais vividas por homens e mulheres negras em Portugal, sendo que apenas a primeira aborda a identidade “imigrante”. Por também considerarem o gênero masculino em seus estudos, ambas as autoras trazem a inferioridade como temas que ambos os sexos dizem perceber, além da sensação de exclusão e de “não serem bem-vindos”.

Da mesma maneira, estudos que não abordam as microagressões em específico (França & Oliveira, 2021; Germano, 2019; Pinto, 2023; Teixeira et al, 2025), porém reforçam a desvalorização da identidade, e a associação de estereótipos às minorias de gênero-étnico-raciais, fazem coro aos temas “Erotização e hipersexualização” e “Premissas de beleza e exotização” presentes neste estudo e descritos em Piccinelli et al (2024). Como exemplo, tem-se: mulheres negras sofrendo “pressão para assimilar” características brancas (e.g. evitar usar cabelo afro, não apresentar sotaque estrangeiro; Pinto, 2023) e brasileiras sendo rotuladas como “fáceis” e constantemente hipersexualizadas (França & Oliveira, 2021; Pinto, 2023). Todos estes estudos destacam o passado colonial de Portugal como a possível origem de discriminações destinadas às minorias aqui estudadas.

Além disto, as participantes relataram impactos sociais (e.g. isolamento), emocionais e psicológicos, na autoestima e senso de identidade, que levaram a prejuízos acadêmicos e profissionais. Esses relatos convergem com estudos que demonstram impactos negativos da microagressão na saúde mental, na integração social e no desempenho de mulheres imigrantes e pertencentes a outras minorias, em Portugal (França & de Oliveira, 2021; Piccinelli et al., 2024; Bilwani, 2023). A literatura internacional mostra impactos similares em minorias expostas a microagressões, destacando consequências psicológicas negativas e prejuízo no engajamento (Nadal et al., 2015; Farber et al., 2020; Newman et al., 2025).

Bilwani (2023) e Piccinelli et al. (2024) evidenciam que, em Portugal, as microagressões se inserem nas relações verticais de poder, onde gestos de invisibilização e paternalismo reproduzem a negação do racismo sob a ideologia lusotropicalista. Tal configuração faz eco ao que defende Bettache (2022), isto é, a naturalização de padrões discriminatórios que atravessam estruturas sociais ocidentais disfarçadas de meritocracia e neutralidade. Assim, os dados obtidos neste estudo ampliam o conhecimento existente ao confirmar que, longe de ser imune, Portugal apresenta, em seus contextos de ensino e trabalho, práticas de microagressões como elementos estruturais, comuns a outros contextos culturais mais estudados pela literatura internacional, porém sob uma lógica cultural própria de pós-colonialidade (Piccinelli et al, 2024).

4.1. Limitações

Embora o estudo tenha se pautado pelo rigor metodológico, algumas limitações merecem destaque e maiores esclarecimentos. Por exemplo, ainda que se tenha buscado equilíbrio na composição dos grupos focais, uma das principais limitações do estudo foi a predominância de mulheres brasileiras na amostra. Essa questão decorre tanto da escolha por uma amostra de conveniência quanto da maior presença numérica dessa população entre os imigrantes em Portugal, que corresponde a 31,4% segundo relatório da AIMA (2024). Consequentemente, as experiências e percepções das mulheres dos

demais países da CPLP não foram plenamente representadas, restringindo a diversidade cultural e sociopolítica que poderia enriquecer a análise das experiências de discriminação (Bettache, 2022; Piccinelli et al, 2024). Soma-se a isto o fato da coleta de dados ter ocorrido de forma remota via plataforma *Zoom*, em virtude da pandemia de COVID-19. Apesar de ampliar o alcance territorial, esta trouxe desafios relativos à qualidade técnica e à literacia digital das participantes, com relatos de dificuldades de conexão e ambientes pouco favoráveis para a participação plena, prejudicando a fidelidade da captação do discurso e a compreensão integral de algumas falas, como também apontado por Vézquez et al (2025). A necessidade de acesso a equipamentos eletrônicos e conexão à internet pode, também, ter restringido a participação de algumas candidatas. Além disto, como ressaltado tanto por Sue (2010) quanto por Costa et al (2023), a impossibilidade de um contato presencial pode ter afetado a forma e profundidade das interações entre as participantes, bem como restringido a manifestação espontânea de emoções e outras comunicações não-verbais, relevantes para estudos qualitativos.

Adicionalmente, devido ao perfil demográfico da amostra (mulheres adultas), alguns relatos sobre microagressões em ambientes escolares foram indiretos, advindos de vivências de terceiros ou nas experiências das participantes em papéis maternos e docentes, o que limita a profundidade da compreensão desses episódios. Outra limitação em termos dos relatos compartilhados é quanto a aplicação da Técnica dos Incidentes Críticos (CIT) em si: embora seu emprego tenha auxiliado a trazer memórias de episódios significativos, alguns relatos não preenchiam os critérios clássicos de Flanagan (1954) de possuir início, meio e fim bem delimitados, nem de deixar claro quem eram as personagens envolvidas, e nem de definir quais as consequências do incidente. Desta maneira, houve relatos em que as participantes não identificavam claramente quem eram os perpetradores (sendo estes classificados como “Atores não definidos”), e também momentos em que havia generalizações que tornavam difícil a separação de incidentes isolados, por serem demasiadamente genéricos.

Por fim, por tratar-se de um estudo integrante de um projeto de investigação mais amplo, os dados aqui apresentados são compartilhados com outras publicações (Piccinelli et al., 2024; Piccinelli et al., in press), o que reduz sua exclusividade como contribuição singular. As limitações aqui apresentadas sugerem a não-generalização dos resultados, visto que amostra estudada não é aleatória (representando, então, características distintas das participantes estudadas) e indicam caminhos para aprimoramentos em estudos futuros.

4.2. Estudos Futuros

Com base nas limitações identificadas, futuros estudos devem direcionar esforços para o recrutamento exclusivo de mulheres dos PALOP, visando equilibrar a representatividade entre os países. Essa abordagem permitiria aprofundar a compreensão do todo, além das particularidades dos contextos pós-

coloniais, enriquecendo o debate sobre desigualdades e discriminações específicas enfrentadas pelas mulheres imigrantes. Além disso, considerando os impactos emocionais evidenciados neste estudo e a escassez de investigações que explorem de forma detalhada essas dimensões, recomenda-se, para além de roteiros qualitativos, o uso de escalas psicométricas validadas dentro de estudos correlacionais.

Por exemplo, uma vez que o uso de vídeos se mostrou eficiente para reduzir a aceitabilidade de microagressões raciais (Mekawi et al, 2023), sugere-se o uso de instrumento similar para simular situações de microagressões em ambiente controlado e, em seguida, utilizar escalas com suas versões já validadas, como a PANAS-VRP (Escala de Afeto Positivo e Negativo Versão Reduzida Portuguesa; Galinha et al, 2014) para mapear as reações afetivas (e.g. emoções) suscitadas pelas microagressões, e sua valência. Para aferir a intensidade das reações afetivas, pode-se utilizar tanto o autorrelato, através da técnica de avaliação não-verbal “Self-Assessment Manikin” (SAM, Bradley & Lang, 1994; “Manequim de Autoavaliação”, em tradução livre para o português), quanto optar por uma análise psicofisiológica, como eletromiografia facial (EMG) e atividade eletrodérmica (EDA) (Sato et al, 2021). Para aumentar a confiança nos dados recolhidos, ambas poderiam ser utilizadas, em uma avaliação multi-método.

Além disto, a frequência de ocorrência das microagressões e o seu impacto na saúde mental e na autoestima (ambas relatadas pelas participantes deste estudo, além de já serem conhecidos da literatura: Sue, 2010; Piccinelli et al, in press) também poderiam ser medidos através de correlações utilizando, respectivamente: o Continuum de Saúde Mental (MHC – SF; Keys, 2002; como citado por Piccinelli, in press) e Escala de Autoestima de Rosenberg (RSES; Rosenberg, 1979, como também citado por Piccinelli et al, in press).

Encoraja-se que pesquisas específicas sejam feitas dentro do contexto laboral para identificar em quais etapas do “ciclo de vida do colaborador” (i.e. sequência de processos de Recursos Humanos, atualmente denominados “estágios de carreira do colaborador”, como por exemplo, “seleção” e “promoção”; Gladka et al, 2022) as microagressões são mais frequentes. Tal conhecimento favoreceria o desenvolvimento de políticas organizacionais mais específicas para mitigar tais episódios, o que acabaria promovendo ambientes mais inclusivos e diversos, que por sua vez fortaleceria a retenção e o engajamento dos funcionários, e, consequentemente, contribuiria para uma maior produtividade e competitividade no mercado (Torino et al, 2019).

Ademais, no contexto educacional, é igualmente pertinente aferir quais relações (e.g. professor-aluno ou entre pares) e níveis escolares (e.g. ensino básico; ensino superior) são mais permeáveis às microagressões. Isto permitiria a elaboração de materiais educativos e treinamentos que promovam maior conscientização e redução dessas práticas, contribuindo para a criação de espaços de ensino, também mais inclusivos e respeitosos. Por fim, ampliar o escopo para países com legados coloniais semelhantes, preferencialmente, aqueles fora do contexto cultural ocidental, educado, industrializado, rico e democrático (*W.E.I.R.D*), como sugeriu Bettache (2022), pode contribuir para um entendimento mais culturalmente sensível sobre a reprodução das microagressões em diferentes contextos migratórios e sociais.

Conclusões

Portugal, enquanto antiga potência colonizadora, carrega ainda hoje os reflexos desse passado nas suas dinâmicas sociais e institucionais. Essa herança manifesta-se, de forma particularmente sutil, nas experiências cotidianas de mulheres imigrantes oriundas dos países da CPLP, cuja presença no território português reativa tensões históricas e simbólicas entre ex-metrópole e ex-colônias. As microagressões, entendidas como comportamentos verbais, não verbais ou ambientais que comunicam desdém ou exclusão, assumem neste contexto uma dimensão pós-colonial específica, atravessando categorias de raça, gênero e nacionalidade.

Este estudo propôs-se a analisar as frequências das microagressões reportadas pelas mulheres imigrantes da CPLP dentro de contextos de ensino e de trabalho, e dentro de relações com hierarquias que podiam ser simétricas ou assimétricas. Além de aprofundar as discussões para este último, a pesquisa aqui apresentada, tendo como base a taxonomia proposta por Piccinelli et al. (2024), também oferece um enquadramento das mensagens discriminatórias percebidas pelas participantes em cada um dos contextos já apresentados.

Os principais resultados trouxeram as participantes, mulheres adultas imigrantes da CPLP em Portugal, relatando experiências frequentes de microagressões tanto no contexto de ensino, quanto no de trabalho, o que remete à natureza crônica e potencialmente prejudicial destas formas de discriminação. A maioria dos incidentes relatados ocorreu em relações assimétricas nas quais as mulheres imigrantes entrevistadas ocupavam posições inferiores em relação aos perpetradores, e através das quais se sentiam invalidadas e inferiorizadas.

Este estudo traz três contribuições principais para a literatura: (1) ao confirmar que fatores estruturais presentes nos contextos de ensino e trabalho em Portugal replicam padrões de microagressão já estudados em outras culturas, ainda que apresentando particularidades relacionadas à sua história colonialista; (2) ao ampliar a compreensão acerca da natureza e manifestação das discriminações sutis vividos por um grupo de mulheres imigrantes em Portugal; (3) ao destacar e discutir sobre o papel da assimetria nas relações existentes entre alvo e perpetrador.

Assim, este estudo revela não apenas as persistências de hierarquias coloniais no imaginário e nas práticas quotidianas em Portugal, mas também as formas interseccionais de opressão que continuam a marcar a trajetória social e emocional dessas mulheres, evidenciando a importância de políticas e práticas institucionais que as acolham, reconheçam e combatam essas formas sutis de discriminação, a fim de promover ambientes mais justos e inclusivos.

Referências Bibliográficas

- AIMA – Agência para a Integração, Migrações e Asilo. (2024). Relatório Migrações e Asilo 2024. Lisboa: Ministério da Administração Interna.
- Ackerman-Barger, K., Jacobs, N. N., Orozco, R., & London, M. (2021). Addressing Microaggressions in Academic Health: A Workshop for Inclusive Excellence. *MedEdPORTAL : the journal of teaching and learning resources*, 17, 11103. https://doi.org/10.15766/mep_2374-8265.11103
- Allen, J. D., Kunicki, Z. J., & Greaney, M. L. (2023). Mental Health of Brazilian Immigrant Women: The Role of Discrimination, Social Support, and Community Strengths. *Journal of immigrant and minority health*, 25(5), 1016–1024. <https://doi.org/10.1007/s10903-023-01485-2>
- Antunes, F. M., Oliveira, C. M., Moreira, Â., da Silva, M. C., & Silva, C. F. (2024). Microaggressions, Exhaustion, and Ethical Suffering as well as Impostor Phenomena in Imagiology Nationwide-Preliminary Assessment of their Impact on Health and Well-Being at the Workplace. *ACTA RADIOLÓGICA*, 36(2), 5-9. <https://doi.org/10.25748/arp.33342>
- Araújo, M. (2016). Adicionar sem agitar: narrativas sobre as lutas de libertação nacional africanas em Portugal nos 40 anos das independências. *Revista Desafios*, (3), 33-55. <https://hdl.handle.net/10316/42617>
- Araújo, M. (2021), “Notes on racism, democracy, and research”. *Ethnic and Racial Studies*, 44(13), 2399-2407. <https://doi.org/10.1080/01419870.2021.1884277>
- Araújo, M., & Maeso, S. R. (2010). Explorando o eurocentrismo nos manuais portugueses de história. *Estudos de Sociologia*, 15(28). <https://hdl.handle.net/10316/42619>
- Araújo, M., & Maeso, S. R. (2013). A presença ausente do racial: discursos políticos e pedagógicos sobre história, Portugal e (pós) colonialismo. *Educar em revista*, (47), 145-171. <https://doi.org/10.1590/S0104-40602013000100010>
- Araújo, M., & Rodrigues, A. (2018). História e memória em movimento: escravatura, educação e (anti-)racismo em Portugal. *Revista História Hoy*, 7(14), 107–132. <https://doi.org/10.20949/rhhj.v7i14.468>
- Barrita, A., Chang, R., & Wong-Padoongpatt, G. (2023). Assumptions of immigration status: A moderated mediation analysis of racial microaggressions and internalization impacting Latinx and Asian college students. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 27(3), 631–650. <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09792-0>

- 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. <https://doi.org/10.1177/0361684313511420>
- Berk, R. A. (2017). Microaggressions trilogy: Part 3. Microaggressions in the classroom. *The Journal of Faculty Development*, 31(3), 95-110.
- Bettache, K. (2022). The W.E.I.R.D. microcosm of microaggression research: Toward a cultural psychological approach. *Perspectives on Psychological Science*, 18(4), 743–748. <https://doi.org/10.1177/17456916221133826>
- Best, C., Holt, C., & Matthews, L. (2023). Navigating multiple identities in the American workplace: Microaggression and the Caribbean diaspora. *Qualitative Social Work: Research and Practice*, 22(4), 753–770. <https://doi.org/10.1177/14733250221094781>
- Bhandari, N. B. (2024). Beyond Borders: A Review of Diaspora and Female Immigrant Experience. *Journal of Political Science*, 159-169. <https://doi.org/10.3126/jps.v24i1.62861>
- Bilwani, S. (2023). Experiences of Microaggression by Black Professionals in Social Services in Portugal. *Journal of Progressive Human Services*, 34(3), 211–233. <https://doi.org/10.1080/10428232.2023.2227537>
- Birmingham D. (2018). *A concise history of Portugal* (3^a ed.). Cambridge University Press.
- Blume, A. W., Lovato, L. V., Thyken, B. N., & Denny, N. (2012). The relationship of microaggressions with alcohol use and anxiety among ethnic minority college students in a historically White institution. *Cultural diversity & ethnic minority psychology*, 18(1), 45–54. <https://doi.org/10.1037/a0025457>
- Brabeck, K. M., Cardoso, J. B., Chen, T., Bjugstad, A., Capps, R., Capoverde, E., & Trull, A. (2022). Discrimination and PTSD among Latinx immigrant youth: The moderating effects of gender. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 14(1), 11–19. <https://doi.org/10.1037/tra0001126>
- Bradley, M. M., & Lang, P. J. (1994). Measuring emotion: The Self-Assessment Manikin and the semantic differential. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 25(1), 49–59. [https://doi.org/10.1016/0005-7916\(94\)90063-9](https://doi.org/10.1016/0005-7916(94)90063-9)
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328–352. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. Sage Publications.

- Buettner, E. (2021). Europe and its entangled colonial pasts. In B. Timm Knudsen, J. Oldfield, E. Buettner, & E. Zabunyan (Eds.), Decolonizing colonial heritage: New agendas, actors and practices in and beyond Europe. (critical heritages of Europe) (pp. 25–43). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003100102>
- Bumgardaner, S. L. (2023). Measuring Microaggressions in the Advisor Advisee Relationship: Preliminary Scale Development. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Estado do Missouri]. BearWorks, 3844. <https://bearworks.missouristate.edu/theses/3844>
- Cabecinhas, R., & Feijó, J. (2010). Collective memories of Portuguese colonial action in Africa: Representations of the colonial past among Mozambicans and Portuguese youths. International Journal of Conflict and Violence, 4(1), 28–44. <https://doi.org/10.4119/ijcv-2813>
- Call-Cummings, M., Keller, J., Khalid, W., Berhe-Abraha, S., Best, A. L., Dazzo, G. P., & Davis, K. (2024). Racial Microaggressions in U.S. High Schools: An Illustration of the Full YPAR Process From the Youth Research Council. Journal of Participatory Research Methods, 5(3). <https://doi.org/10.35844/001c.118753>
- Casquilho-Martins, I., Belchior-Rocha, H., & Alves, D. R. (2022). Racial and Ethnic Discrimination in Portugal in Times of Pandemic Crisis. *Social Sciences*, 11(5), 184. <https://doi.org/10.3390/socsci11050184>
- Cheung, K. K. C., & Tai, K. W. H. (2023). The use of intercoder reliability in qualitative interview data analysis in science education. *Research in Science & Technological Education*, 41(3), 1155–1175. <https://doi.org/10.1080/02635143.2021.1993179>
- Chevroulet, C., Paterson, H. M., Yu, A., Chew, E., & Kemp, R. I. (2022). The impact of recall timing on the preservation of eyewitness memory. *Psychiatry, Psychology and Law*, 29(3), 471–486. <https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1926366>
- Choi, S., Clark, P. G., Gutierrez, V., Runion, C., & R, M. (2022). Racial microaggressions and Latinxs' well-being: A systematic review. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work: Innovation in Theory, Research & Practice*, 31(1), 16–27. <https://doi.org/10.1080/15313204.2020.1827336>
- Cohen, C. E., & Strand, P. J. (2022). Microaggressions and macro-injustices: How everyday interactions reinforce and perpetuate social systems of dominance and oppression. *Understanding and Dismantling Privilege*, XII(2), 1–21. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3937349>
- Costa, P. L., McDuffie, J. W., Brown, S. E. V., He, Y., Ikner, B. N., Sabat, I. E., & Miner, K. N. (2023). Microaggressions: Mega problems or micro issues? A meta-analysis. *Journal of community psychology*, 51(1), 137–153. <https://doi.org/10.1002/jcop.22885>
- da Costa, F. I. C. (2024). "Eu não sei se isto é Bullying..." - Uma Análise à Problemática das Formas de Violência na Relação Professor Aluno, Através das Percepções dos Alunos. [Dissertação de

- Mestrado, Universidade NOVA de Lisboa]. Repositório Universidade NOVA. <http://hdl.handle.net/10362/170951>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Crawford, J., Kapisavanhu, N., Moore, J., Crawford, C., Lundy, T., A Critical Review of Social Exclusion and Inclusion among Immigrant and Refugee Women, *Advances in Public Health*, 2023(1), 8889358. <https://doi.org/10.1155/2023/8889358>
- Diamond, A. H. (2024). A globalization diversity ideology. *SN Social Sciences*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.1007/s43545-024-00847-3>
- Denson, N., & Chang, M. J. (2009). Racial diversity matters: The impact of diversity-related student engagement and institutional context. *American Educational Research Journal*, 46(2), 322–353. <https://doi.org/10.3102/0002831208323278>
- Eisenberg, M. E., Gower, A. L., Brown, C., et al. (2022). “It was never really bullying, but...”: Reflections of adolescents and parents on experiences of microaggressions in school. *International Journal of Bullying Prevention*, 4, 285–296. <https://doi.org/10.1007/s42380-021-00103-9>
- Ellemers, N., & Barreto, M. (2009). Collective action in modern times: How modern expressions of prejudice prevent collective action. *Journal of Social Issues*, 65(4), 749–768. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2009.01621.x>
- Eurostat. (2025, junho). *PIB per capita, consumo per capita e índices de nível de preços*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=GDP_per_capita,_consumption_per_capita_and_price_level_indices&action=statexp-seat&lang=pt
- Etim-James, G. (2024). Feminization of Migration and its Implications on Traditional Role of Women in the Family and Society. *Journal of Theatre and Cultural Studies*, 18(1), 112-133.
- Faber, N. S., & Williams, M. T. (2023). The intersection of race and femininity in the classroom. *Frontiers in psychology*, 14, 1139320. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1139320>
- Factos primeiro: Portugal é mesmo um dos países com maior percentagem de imigrantes?. (2025, abril 1). *CNN Portugal*. <https://cnnportugal.iol.pt/imigracao/imigrantes/factos-primeiro-portugal-e-mesmo-um-dos-paises-com-maior-percentagem-de-imigrantes/20250401/67ebbe39d34e3f0bae9c5e1e>
- Fattoracci, E. S. M., & King, D. D. (2023). The Need for Understanding and Addressing Microaggressions in the Workplace. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 18(4), 738–742. <https://doi.org/10.1177/17456916221133825>
- Feitosa J, Almeida AM, Ishee T. Microaggressions in the Workplace: A Guide for Managers. *Merits*. 2025; 5(2):10. <https://doi.org/10.3390/merits5020010>

- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327–358.
<https://doi.org/10.1037/h0061470>
- França, T., & Oliveira, S. P. D. (2021). Mulheres brasileiras imigrantes como estraga-prazeres: revelando racismo no “amigável” Portugal. *cadernos pagu*, e216301.
<https://doi.org/10.1590/18094449202100630001>
- Freeman, L., & Stewart, H. (2021). Toward a Harm-Based Account of Microaggressions. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 16(5), 1008–1023.
<https://doi.org/10.1177/17456916211017099>
- Galinha, I. C., Pereira, C. R., & Esteves, F. (2014). Versão Reduzida da Escala Portuguesa de Afeto Positivo e Negativo (PANAS--VRP) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t60384-000>
- Gartner, R. E. (2019). From gender microaggressions to sexual assault: Measure development and preliminary trends among undergraduate women (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). ProQuest Dissertations Publishing. <https://escholarship.org/uc/item/4283396m>
- Gartner, R. E. (2021). A new gender microaggressions taxonomy for undergraduate women on college campuses: A qualitative examination. *Violence Against Women*, 27(14), 2768–2790.
<https://doi.org/10.1177/1077801220978804>
- Gatwiri, K. (2021). Racial microaggressions at work: Reflections from Black African professionals in Australia. *The British Journal of Social Work*, 51(2), 655–672. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa145>
- Gee, G. C., Spencer, M. S., Chen, J., & Takeuchi, D. (2007). A nationwide study of discrimination and chronic health conditions among Asian Americans. *American journal of public health*, 97(7), 1275–1282. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2006.091827>
- Germano, N. A. G. da C. (2019). Afro-descendants' experiences in Portuguese workplaces: Perspectives on subtle discrimination and HRM practices in managing diversity [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/19523>
- Gladka, O., Fedorova, V., & Dohadailo, Y. (2022). Development of conceptual bases of the employee life cycle within an organization. *Business: Theory and Practice*, 23(1), 39–52. <https://doi.org/10.3846/btp.2022.13510>
- Gomes, C. A. (2008). Configurações interactivas na sala de aula: conflito versus cooperação. *Trajectos: Revista de Comunicação, Cultura e Educação*. <https://hdl.handle.net/1822/17223>
- Givens, G.K. (2017). Putting Microaggressions under the Microscope: Examining the short-term effects of microaggressions in a college classroom.
- Halim, M. L., Moy, K. H., & Yoshikawa, H. (2017). Perceived ethnic and language-based discrimination and Latina immigrant women's health. *Journal of health psychology*, 22(1), 68–78. <https://doi.org/10.1177/1359105315595121>

- Harding, S. G. (1991). Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives. Cornell University Press.
- Hebl, M., Cheng, S. K., & Ng, L. C. (2020). Modern discrimination in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 257–282. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>
- Herda, D. (2024). Reactive transnationalism and the ascent of Donald Trump: evidence from the Latino immigrant national election survey. *Global Networks*, 25(1), e12500. <https://doi.org/10.1111/glob.12500>
- Holter, O. G., Goforth, A. N., Pyke-Pierce, K., Aguilar, L. N., & Belcourt, A. (2023). School-based racial microaggressions and depression among Indigenous young adults. *Psychology in the Schools*, 60(1), 255–274. <https://doi.org/10.1002/pits.22775>
- Holtgraves, T. (2022). Microaggressions in context: Linguistic and pragmatic perspectives. *Perspectives on Psychological Science*, 18(4), 733–737. <https://doi.org/10.1177/17456916221133824>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *A população por cor ou raça: Censo Demográfico 2022, Identificação étnico-racial da população, por sexo e idade*. Diretoria de Pesquisas, Diretoria de Geociências. https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/13ee0337cffc1de37bf0cd4da3988e1f.pdf
- Instituto Nacional de Estatística. (2023). *Inquérito às Condições Origens e Trajetórias da População Residente em Portugal (ICOT)*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaque&DESTAQUESdest_boui=625453018&DESTAQUESmodo=2
- Jain, S. (2021). The Salience of Gender, Race, and Ethnicity for High-skilled Indian Immigrant Women in the Workplace. *Journal of Intercultural Studies*, 42(5), 594–609. <https://doi.org/10.1080/07256868.2021.1971173>
- Johnston-Goodstar, K., & VeLure Roholt, R. (2017). “Our kids aren’t dropping out; they’re being pushed out”: Native American students and racial microaggressions in schools. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work: Innovation in Theory, Research & Practice*, 26(1-2), 30–47. <https://doi.org/10.1080/15313204.2016.1263818>
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588–1613. <https://doi.org/10.1177/0149206313506466>
- Jones Carney, C. J. (2022). Disengagement by a thousand cuts: The impact of microaggressions on employee engagement. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 83(8-B).

- Junça-Silva, A., & Ferreira, N. (2025). Workplace micro-aggressions and affective consequences: The moderating role of emotional contagion. *Current Psychology*, 44, 17665–17680. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07740-z>
- Keels, M., Durkee, M., & Hope, E. (2017). The psychological and academic costs of school-based racial and ethnic microaggressions. *American Educational Research Journal*, 54(6), 1316–1344. <https://doi.org/10.3102/0002831217722120>
- Kim, J. Y.-J., Block, C. J., & Nguyen, D. (2019). What's visible is my race, what's invisible is my contribution: Understanding the effects of race and color-blind racial attitudes on the perceived impact of microaggressions toward Asians in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 75–87. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.011>
- Kitto, S. C., Chesters, J., & Grbich, C. (2008). Quality in qualitative research. *The Medical journal of Australia*, 188(4), 243–246. <https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.2008.tb01595.x>
- Kohli, R., & Solórzano, D. G. (2012). Teachers, please learn our names!: racial microaggressions and the K-12 classroom. *Race Ethnicity and Education*, 15(4), 441–462. <https://doi.org/10.1080/13613324.2012.674026>
- Krings, F., Johnston, C., Binggeli, S., & Maggiori, C. (2014). Selective incivility: Immigrant groups experience subtle workplace discrimination at different rates. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 491–498. <https://doi.org/10.1037/a0035436>
- Krueger, R. A. (1994). Focus groups: A practical guide for applied research. Sage publications.
- Kunte, M., Verma, A., Bhadauria, P. S., & Somani, M. (2025). A study of the impact of micro-aggressions on the culture of respect, job performance, and retention at a workplace. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 19(1), 173–198. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v19i1.10>
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159–174.
- 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>
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *The Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95–107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>
- Lopes, S. A. D. S. C. (2014). *Autoridade na ação de educar*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/75280>
- De Oliveira Braga Lopez, R. (2011). *Racial microaggressions and the black immigrants living in Portugal*. [Tese de Doutorado, Universidade John F. Kennedy]. NU Masters and Dissertations. <https://hdl.handle.net/20.500.11803/3183>

- Low, C., & Shah, B. (2023). Refugee Women's Volunteering as Resistance Practices to Micro-Abusions and Social Exclusion in the UK. *Social Inclusion*, 11(2), 6979. <https://doi.org/10.17645/si.v11i2.6309>
- Loza, Y. (2024). "Volta para a tua terra"? Uma visão crítica da discriminação racista em Portugal. *Cadernos IS-UP*, (5), 29–37. <https://doi.org/10.21747/2975-8033/cad5a4>
- Lynam, S., Lafarge, C., & Milani, R. M. (2024). Exploring the experiences of ethnic minority postgraduate researchers in the UK. *Educational Review*, 76(7), 1980–2000. <https://doi.org/10.1080/00131911.2024.2316614>
- Maeso, S. (2019). O estado de negação e o presente-futuro do antirracismo: Discursos oficiais sobre racismo, 'multiracialidade' e pobreza em Portugal (1985–2016). *Revista Direito e Práxis*. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43883>
- Maji, S., & Sarika, K. (2024). LGBTQ microaggression on the campus: A systematic review. *Journal of School Violence*, 23(1), 124–138. <https://doi.org/10.1080/15388220.2023.2289107>
- Marinucci, R. (2010). Feminization of migration?. *REMHU, Revista Interdisciplinar Da Mobilidade Humana*, 15(29). <https://www.remhu.csem.org.br/index.php/remhu/article/view/55>
- Marshburn, C. K., Harrington, N. T., & Ruggs, E. N. (2017). Taking the ambiguity out of subtle and interpersonal workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 10(1), 87–93. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.106>
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771–1800. <https://doi.org/10.1086/426800>
- McClintock, A. (1995). *Imperial leather: Race, gender, and sexuality in the colonial contest*. Routledge.
- Medina, J. (2000). Gilberto Freyre contestado: o lusotropicalismo criticado nas colônias portuguesas como álibi colonial do salazarismo. *Revista Usp*, 45(2000), 48-61. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i45p5-5>
- Mekawi, Y., Todd, N. R., & Blevins, E. J. (2023). Reducing acceptability of racial microaggressions using online videos: The role of perspective-taking and white guilt. *Journal of Diversity in Higher Education*, 16(6), 759–768. <https://doi.org/10.1037/dhe0000365>
- Mensitieri, D., Boroş, S., & Toma, C. (2025). Bringing microaggressions from the shadows to the spotlight : unveiling silencing mechanisms and distinct patterns in coping. *GENDER WORK AND ORGANIZATION*, 32(4), 1615–1631. <https://doi.org/10.1111/gwao.13256>
- Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 58–69. <https://doi.org/10.1037/a0012683>

- Moreira, E. S. T. P. (2006). *Relação professor-aluno no 1ºano: um estudo sobre interacções verbais* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Aveiro]. Repositório Institucional da Universidade de Aveiro. oai: ria.ua.pt:10773/4768 <https://files.core.ac.uk/download/pdf/15564939.pdf>
- Morgan, D. L. (1997). Focus groups as qualitative research. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412984287>
- Movimento da Escola Moderna. (s.d.). *Modelo Pedagógico do MEM*. <https://www.escolamoderna.pt/modelo-pedagogico/>
- Nadal, K. L., Griffin, K. E., Wong, Y., Hamit, S., & Rasmus, M. (2014). The impact of racial microaggressions on mental health: Counseling implications for clients of color. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 57–66. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00130.x>
- Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., Wong, Y., Marshall, D., & McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology*, 2(2), 147–163. <https://doi.org/10.1037/qup0000026>
- Newman, A., Chrispal, S., Dunwoodie, K., & Macaulay, L. (2025). Hidden bias, overt impact: A systematic review of the empirical literature on racial microaggressions at work. *Journal of Business Ethics*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-05924-y>
- Nguyen, D. V., Block, C. J., Kim, J. Y., & Yu, H. (2024). General and stereotype-based microaggressions experienced by Asians and Asian Americans in the workplace: A qualitative study. *American Behavioral Scientist*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00027642241232760>
- O'Connor, C., & Joffe, H. (2020). Intercoder reliability in qualitative research: Debates and practical guidelines. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406919899220>
- Offermann, L. R., Basford, T. E., Graebner, R., Basu DeGraaf, S., & Jaffer, S. (2013). Slights, snubs, and slurs: Leader equity and microaggressions. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 374–393. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2012-0046>
- Ogunyemi, D., Clare, C., Astudillo, Y. M., Marseille, M., Manu, E., & Kim, S. (2019). Microaggressions in the learning environment: A systematic review. *Journal of Diversity in Higher Education*, 13(2), 97–119. <https://doi.org/10.1037/dhe0000107>
- Pacheco, J. A. (2002). Políticas curriculares em Portugal e tendências em alguns países europeus. *Revista Elo*, 9, 131-138. <https://hdl.handle.net/1822/10198>
- Pinto, F. B., & Marques, J. (2023). O estereótipo da mulher brasileira no imaginário português: estudo de caso na cidade de Coimbra. *Revista Temas Sociais*, (5), 46-64. https://doi.org/10.53809/TS_ISS_2023_n.5_46-64

- 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, Journal of Research Centre for Psychology of the Universidade Autonoma de Lisboa*, 16(1), 44–64. <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XVI.1.3>
- Piccinelli, E., Vauclair, C.-M., & Madeira, F. (2024). Contextualizing the manifestation of gendered colonialist microaggressions: A qualitative study on post-colonial migration experiences among immigrant women. *Psychology of Women Quarterly*, 49(1), 39–56. <https://doi.org/10.1177/03616843241286822>
- Piccinelli, E., Vauclair, C.-M., & Rudnev, M. (in press). (In)visible harm: Microaggressions and blatant discrimination within the psychological acculturation process of immigrant women in a post-colonial context. *International Journal of Intercultural Relations*.
- Pierce, C. (1970). Offensive mechanisms. In F. B. Barbour (Ed.), *The Black seventies* (pp. 265–282). Porter Sargent.
- Pitcan, M., Park-Taylor, J., & Hayslett, J. (2018). Black men and racial microaggressions at work. *The Career Development Quarterly*, 66(4), 300–314. <https://doi.org/10.1002/cdq.12152>
- Proctor, S., Singh, R., & Jackson, L. (2016). The missing intersection: Power, race, and gender in Proctor, S. L., Kyle, J., Lau, C., Fefer, K., & Fischetti, J. (2016). Racial Microaggressions and School Psychology Students: Who Gets Targeted and How Intern Supervisors Can Facilitate Racial Justice. *School Psychology Forum*, 10(3), 321–336.
- Roberto, S. G. (2015). *Processos de Resiliência centrados na Perspectiva dos Migrantes: Narrativas de Cabo-verdianos e Brasileiros* [Tese de Doutorado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/14590>
- Roggeband, C., Rawłuszko, M., Meier, P., Fernández, S. D., Lombardo, E., & Caravantes, P. (2025). Anti-gender politics and European democracies' legacies of exclusion and violence. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 112, p. 103151). Pergamon. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2025.103151>
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*. New York: Basic Books.
- Roscoe, M. J., Gough, S., Orr, R., & Baumann, O. (2024). A comparison of recall methods for high-stress critical incidents in police training. *Heliyon*, 10(17), e36562. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36562>
- Ryan, K. E., Gandha, T., Culbertson, M. J., & Carlson, C. (2014). Focus group evidence: Implications for design and analysis. *American Journal of Evaluation*, 35(3), 328–345. <https://doi.org/10.1177/1098214013508300>
- Salari, N., Fattah, A., Hosseiniyan-Far, A., Larti, M., Sharifi, S., & Mohammadi, M. (2024). Prevalence of Workplace Microaggressions and Racial Discrimination: A Systematic Review and Meta-analysis. *Safety and health at work*, 15(3), 245–254. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.05.002>

- Sato, W., Murata, K., Uraoka, Y., et al. (2021). Emotional valence sensing using a wearable facial EMG device. *Scientific Reports*, 11, 5757. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-85163-z>
- Schäfer, L. F. (2021). Observing subtle discrimination at the workplace: taking a third-person perspective on workplace microaggressions [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. *Repositório do Iscte*. <http://hdl.handle.net/10071/23376>
- Sharma, N., & Singh, V. K. (2016). Effect of workplace incivility on job satisfaction and turnover intentions in India. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(2), 234–249. <https://doi.org/10.1108/SAJGBR-02-2015-0020>
- Smith, I. A., & Griffiths, A. (2022). Microaggressions, everyday discrimination, workplace incivilities, and other subtle slights at work: A meta-synthesis. *Human Resource Development Review*, 21(3), 275–299. <https://doi.org/10.1177/15344843221098756>
- Smithson, J. (2000). Using and analysing focus groups: Limitations and possibilities. *International Journal of Social Research Methodology: Theory & Practice*, 3(2), 103–119. <https://doi.org/10.1080/136455700405172>
- Steketee, A., Williams, M. T., Valencia, B. T., Printz, D., & Hooper, L. M. (2021). Racial and language microaggressions in the school ecology. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 1075–1098. <https://doi.org/10.1177/1745691621995740>
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons Inc.
- 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>
- Teixeira, I., Silva, P., Alckmin-Carvalho, F., Wendt, G. W., & Pereira, H. (2025). "We Help Each Other Through It": Community Support and Labor Experiences Among Brazilian Immigrants in Portugal. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 15(9), 1283. <https://doi.org/10.3390/bs15091283>
- Torino, G. C., Rivera, D. P., Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., & Sue, D. W. (Eds.). (2019). *Microaggression theory: Influence and implications*. John Wiley & Sons.
- Valentim, J. P., & Heleno, A. M. (2018). Luso-tropicalism as a social representation in Portuguese society: Variations and anchoring. *International Journal of Intercultural Relations*, 62(2018), 34–42. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.04.013>
- Vala, J., Lopes, D., & Lima, M. (2008). Black immigrants in Portugal: Luso-tropicalism and prejudice. *Journal of Social Issues*, 64(2), 287–302. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00562.x>
- Vázquez, I., Gato, J., & Coimbra, S. (2025). Discrimination in Portugal: Prevalence and mental health adjustment profiles. *Psychology of Violence*, 15(3), 295–304. <https://doi.org/10.1037/vio0000588>

Wang, J., Leu, J., & Shoda, Y. (2011). When the Seemingly Innocuous “Stings”: Racial Microaggressions and Their Emotional Consequences: Racial Microaggressions and Their Emotional Consequences. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(12), 1666-1678. <https://doi.org/10.1177/0146167211416130>

Williams M. T. (2021). Racial Microaggressions: Critical Questions, State of the Science, and New Directions. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 16(5), 880–885. <https://doi.org/10.1177/17456916211039209>

Williams, M. T., Skinta, M. D., & Martin-Willett, R. (2021). After Pierce and Sue: A Revised Racial Microaggressions Taxonomy. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 16(5), 991–1007. <https://doi.org/10.1177/1745691621994247>

Wong, G., Derthick, A. O., David, E. J. R., Saw, A., & Okazaki, S. (2013). The *what*, the *why*, and the *how*: A review of racial microaggressions research in psychology. *Race and Social Problems*, 6(2), 181–200. <https://doi.org/10.1007/s12552-013-9107-9>

Wright-Davis, C. (2024). Power plays: A review of hierarchical microaggressions in higher education. Em Texas Forum of Teacher Education.

Young, K., & Anderson, M. (2021). Hierarchical Microaggressive Intersectionalities: Small Stories of Women of Color in Higher Education. *Metropolitan Universities*, 32(1), 78-103. <https://doi.org/10.18060/24210>

Young, K., Anderson, M., & Stewart, S. (2015). Hierarchical microaggressions in higher education. *Journal of Diversity in Higher Education*, 8(1), 61–71. <https://doi.org/10.1037/a0038464>

Zimmerman Nilsson, M. H., Håman, L., & Lydell, M. (2025). Immigrant women students in higher education: An integrative literature review of constraints, facilitators and health. *International Migration & Integration*. <https://doi.org/10.1007/s12134-025-01286-6>

Anexos

Anexo A – Materiais de pré-inscrição para o grupo focal

Pré-formulário de registro

1. Questionário sociodemográfico

Qual é o seu género?

- Masculino
- Feminino
- Outro (Por favor, especifique _____)
 - Se “masculino” à end survey + mensagem de agradecimento*
 - Se “outro” à A investigadora olhará para o género especificado como “outro” e eventualmente contactará a participante

Qual é a sua idade?

- Por favor indique a sua idade ____
 - Se menor de 18 anos à end survey + mensagem de agradecimento*

Em que país nasceu?

- Brasil
- Angola
- Guiné-Bissau
- Guiné Equatorial
- Cabo Verde
- São Tomé e Príncipe
- Moçambique
- Outro
 - Se “outro” à end survey + mensagem de agradecimento*

Mora em Portugal atualmente?

- Sim
- Não
 - Se “não” à end survey + mensagem de agradecimento*

Há quanto tempo mora em Portugal?

- Menos de três meses
- Mais de três meses (Por favor, indique ____)
 - Se “menos de três meses” à end survey + mensagem de agradecimento*

Qual das seguintes descrições se aplica ao que tem feito no último mês? Selecione todas as opções que se aplicam.

- Trabalho remunerado (empregado, trabalhador independente, a trabalhar para o seu negócio familiar), mesmo que temporariamente afastado
- Estudante (não pago pelo empregador), mesmo que de férias
- Serviço comunitário ou militar
- Trabalho doméstico, a cuidar de crianças ou outras pessoas
- Permanentemente doente ou incapacitada
- Desempregada
- Reformada
- Outro (por favor, especifique ____)

Qual é o grau mais elevado ou nível de educação que completou?

- Ensino básico
- Ensino secundário
- Licenciatura ou equivalente
- Mestrado ou equivalente
- Doutoramento ou equivalente

Qual das seguintes descrições se aproxima mais da sua opinião sobre o rendimento atual do seu lar?

- Vivo confortavelmente com o rendimento atual
- Adapto-me ao rendimento atual
- Acho difícil viver com o rendimento atual
- Acho muito difícil viver com o rendimento atual

Qual ou quais das seguintes opções considera que melhor descreve(m) a sua pertença e/ou origem?
(resposta facultativa)

- Branca/De origem Europeia
- Negra/Afrodescendente/De origem africana
- Asiática/De origem asiática
- Cigana/Rom/De origem cigana
- Origem mista (Por favor, especifique _____)
- Outra origem (Por favor, especifique _____)

2. Participação em *focus groups*

Tem alguma preferência em relação à modalidade da entrevista de grupo?

- Presencial (no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa)
- Online (por Zoom)
- Não tenho preferência

Por favor, deixe aqui os seus dados de contacto. Um investigador irá contactá-la para agendar a sua participação na entrevista.

- Nome:
- Email:
- Número de telefone (opcional):

Obrigada pela sua disponibilidade! Entraremos em contacto consigo o mais rápido possível.

***Mensagem de agradecimento apresentada a participantes não elegíveis:**

“Obrigada pela sua disponibilidade. Contudo, neste momento estamos interessadas nas experiências de mulheres imigrantes adultas nascidas na Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (Brasil, Angola, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Cabo Verde, São Tomé e Príncipe, Moçambique) e que atualmente vivem em Portugal. Se quiser contribuir para o nosso estudo, pode partilhá-lo com os seus contactos. Se possuir as características acima mencionadas e considerar que esta mensagem foi exibida por engano, por favor contacte Elena_Piccinelli@iscte-iul.pt”

Anexo B – Consentimento informado do grupo focal

CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa**. Este estudo incide sobre a discriminação subtil e as microagressões que as mulheres imigrantes provenientes da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa sofrem em Portugal. Em particular, o estudo pretende entender como as mulheres imigrantes experienciam esses tipos de discriminação e qual o impacto que os mesmos têm na sua vida e na sua adaptação a Portugal.

Neste estudo podem participar mulheres com mais de 18 anos, nascidas no Brasil, na Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, em Cabo Verde, Angola, Moçambique, Timor-Leste ou São Tomé e Príncipe e que vivem em Portugal há mais de três meses.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em participar numa entrevista de grupo (*focus group*), que poderá durar cerca de 90 minutos, e onde lhe será pedido que partilhe e comente episódios de microagressões e discriminação subtil que já lhe aconteceram, como, por exemplo, ter sido ignorada, ofendida ou desrespeitada por ser uma mulher imigrante.

Todas as participantes deste estudo receberão um voucher de 5 euros da marca Celeiro. Além disso, as suas respostas vão contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, e, no futuro, poderão contribuir para que estas formas de discriminação sejam reconhecidas e combatidas na sociedade portuguesa e nas suas instituições.

O Iscte é o responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento, como definido pelos art. 6º, nº1, alínea a) e art. 9º, nº2, alínea a) do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

O estudo é realizado por Elena Piccinelli (elena.piccinelli@iscte-iul.pt) e Christin-Melanie Vauclair (melanie.vauclair@iscte-iul.pt), que poderá contactar, caso pretenda esclarecer uma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais.

Para fins de recolha de dados, a entrevista de grupo será registada em vídeo. A participação neste estudo permanecerá sempre **confidencial**. Os seus dados pessoais serão sempre tratados por pessoal autorizado vinculado ao dever de sigilo e confidencialidade. O Iscte garante a utilização das técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais. É exigido a todos os investigadores que mantenham os dados pessoais confidenciais. Para além de confidencial, a participação é também estritamente **voluntária**: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente

efetuados com base no consentimento prestado.

Todos os dados recolhidos serão acessíveis somente à equipa de investigação e todas as informações que poderão identificá-la serão destruídas no prazo de cinco anos após o final do estudo, garantindo-se o seu anonimato nos resultados do estudo, apenas divulgados para efeitos estatísticos, de ensino, comunicação em encontros ou artigos científicos. O Iscte não divulga ou partilha com terceiros a informação relativa aos seus dados pessoais.

Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. No entanto, algumas pessoas, falar de experiências negativas pode causar sentimentos de desconforto, *stress* ou ansiedade. Por este motivo receberá uma lista de organizações que oferecem apoio psicológico e outros contactos que poderão ser-lhe úteis.

O ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa possui um Encarregado de Proteção de Dados que pode ser contactado através do seguinte endereço email: dpo@iscte.pt. Se tem alguma reserva sobre a forma como utilizamos os seus dados pessoais, tem o direito de apresentar essa reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD).

Declaro ter compreendido os objetivos do que me foi proposto e explicado pela investigadora, ter-me sido dada a oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora. **Aceito** participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com as informações que me foram disponibilizadas.

SIM NÃO

Por favor indique o seu nome e apelido nos espaços indicados e clique no botão “enviar” no canto inferior direito da página.

Nome: Apelido: ENVIAR

Anexo C – Guia de Entrevista para Grupo Focal

Olá, o meu nome é Elena e sou doutoranda em Psicologia no Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. Como já sabem, estão aqui hoje reunidas para participar num focus group. O *focus group* é uma metodologia de investigação, mais especificamente, um tipo de entrevista em grupo, onde o investigador faz um conjunto de questões destinadas a suscitar visões coletivas sobre um tema específico. Vocês podem mais facilmente pensar sobre esta atividade como uma conversa informal.

O estudo que estou a realizar faz parte de um projeto de doutoramento centrado nas experiências de discriminação subtil que as mulheres imigrantes enfrentam em Portugal. Por esta razão, hoje vou pedir que partilhem algumas das suas experiências.

Receberam um formulário de consentimento que diz que a vossa participação é inteiramente voluntária e descreve os seus direitos como participantes da investigação. O formulário ilustra potenciais riscos e benefícios da participação, bem como a gravação da nossa sessão de hoje. Agora vou ler o formulário convosco. Se algo não estiver claro, por favor, sintam-se à vontade para perguntar. [A moderadora lê o consentimento informado com os participantes]. Agora, se concordarem em participar, por favor preenchem e assinem o formulário.

Antes de começarmos, gostaria de lembrar que:

- Não são obrigadas a partilhar ou dizer nada que possa deixá-las ansiosas ou desconfortáveis. Poderão interromper a vossa participação por esta ou qualquer outra razão, e não terão de dar explicações sobre isso. Esta é uma lista de recursos que podem ajudá-las no caso precisarem de algum apoio psicológico [A moderadora passa a lista de recursos para os participantes].
- Não há respostas certas ou erradas. Vou perguntar sobre as vossas experiências pessoais e sobre o vosso ponto de vista, que são completamente subjetivos e não serão submetidos a qualquer tipo de julgamento. Estou aqui porque quero aprender convosco e com as vossas experiências. Tudo o que vão dizer vai ajudar-me a compreender um problema social comum a muitas mulheres em Portugal.
- Podem não ter experienciado todas as coisas que discutiremos hoje. Não sintam pressão para concordar com as outras pessoas deste grupo. Mais uma vez, as vossas experiências são extremamente pessoais. O objetivo desta entrevista de grupo não é chegar a um acordo comum, mas poder ouvir o maior número possível de experiências.
- Encorajo-vos a partilharem as vossas experiências de forma aberta e honesta. Vou gravar esta sessão para garantir que manterei a integridade das vossas palavras e experiências. Também vou tomar algumas notas para me certificar de que não perco nada enquanto falamos. Tudo o que disserem aqui será mantido confidencial. Durante a análise de dados usarei procedimentos rigorosos para garantir que não serão identificadas e apenas os membros da equipa de investigação terão acesso à gravação. Peço também a todas que respeitem a confidencialidade umas das outras e que não partilhem ou relatem nada discutido aqui fora da sessão.

Ice-breaking question:

Agora, para quebrar o gelo, gostaria de pedir a cada uma que partilhe com o grupo: qual o seu nome e o país de origem, há quanto tempo está em Portugal e o que a trouxe aqui?

[Deixar tempo para os participantes se apresentarem e responderem à pergunta.]

Como referi anteriormente, este estudo centra-se num tipo específico de discriminação, que em Psicologia chamamos de "microagressões". As microagressões são pequenos incidentes diários, verbais e não verbais, como piadas, insinuações ou pequenos insultos. Estamos a falar de situações subtis e minúsculas, do dia-a-dia, que podem ter acontecido com pessoas próximas de nós, com aquelas que conhecemos de vista ou com aquelas que

não conhecemos. Estas ocorrências podem vir de pessoas muito bem-intencionadas, mas produzem em nós sentimentos de desconforto, vergonha e até humilhação.

As microagressões tomam as formas mais variadas e inesperadas. Pensem, por exemplo, na situação quotidiana em que alguém vos fez sentir desconfortáveis, invisíveis, não escutadas, rebaixadas, julgadas, ofendidas, assediadas, objetificadas, minimizadas, subestimadas ou discriminadas. Estas situações aconteceram porque são imigrantes, porque são mulheres, ou porque são mulheres imigrantes. As microagressões pode ser expressas de forma não intencional e o microagressor pode parecer genuinamente bem-intencionado, mesmo convencido de que as suas ações são justas e boas. Por esta razão, por vezes, falar destas situações pode ser embaraçoso, talvez também porque não sabemos se as outras pessoas nos vão entender ou pensem que exageramos.

Vou apresentar-vos agora uma série de situações e gostaria de saber qual delas reflete a vossa experiência pessoal. Pode ser algo que experienciaram na primeira pessoa, que testemunharam ou que outra mulher imigrante que conhecem tenha experienciado. Tenham em mente que estou interessada em conhecer as vossas experiências como mulheres imigrantes em Portugal, pelo que todas as questões implicam ser "no contexto português".

1. Uma pessoa portuguesa tratou-a como inferior porque é uma mulher imigrante. Por exemplo:

- a. Assumiu que teria uma educação inferior. (REMS)
- b. Assumiu que seria pobre. (REMS)
- c. Assumiu que seria menos inteligente (REMS)
- d. Assumiu que teria um emprego de baixa remuneração (REMS)

Perguntas:

- Já experienciaram ou testemunharam algo semelhante? Gostariam de partilhar o que aconteceu?
- Mais alguém já viveu ou testemunhou esta ou uma situação semelhante? Gostaria de partilhar o que aconteceu?
- Acham que esta situação se relaciona apenas com o facto de serem imigrantes, com o facto de serem mulheres, ou ambas?
 - *Follow-up question:* Acham que os homens imigrantes/mulheres portuguesas também expericiam este tipo de incidentes? Ou só acontece com mulheres imigrantes?

2. Uma pessoa portuguesa tratou-a como cidadã de segunda classe ou fê-la sentir-se silenciada e marginalizada por ser uma mulher imigrante. Por exemplo:

- a. Evitou sentar-se ao seu lado num espaço público (por exemplo, restaurantes, cinemas, metro, autocarros) (REMS)
- b. Fê-la sentir-se não ouvida. (GRMS)
- c. Nas lojas recebeu um serviço pior em comparação com os clientes portugueses. (REMS)
- d. Os seus comentários foram ignorados por uma pessoa portuguesa. (GRMS)

Perguntas:

- Já experienciaram ou testemunharam algo semelhante? Gostariam de partilhar o que aconteceu?
- Mais alguém já viveu ou testemunhou esta ou uma situação semelhante? Gostaria de partilhar o que aconteceu?
- Acham que esta situação se relaciona apenas com o facto de serem imigrantes, com o facto de serem mulheres, ou ambas?
 - *Follow-up question:* Acham que os homens imigrantes/mulheres portuguesas também expericiam este tipo de incidentes? Ou só acontece com mulheres imigrantes?

3. Uma pessoa portuguesa invalidou a sua identidade ou a sua experiência de mulher imigrante. Por

exemplo:

- a. Disse-lhe que os imigrantes e/ou as mulheres já não sofrem mais discriminação. (REMS+GMS).
- b. Afirmou que não há diferença entre vocês os dois. (REMS)
- c. Disse-lhe que todas as pessoas, não importa se imigrantes ou não, enfrentam os mesmos obstáculos. (REMS)
- d. Disse-lhe que as mulheres e os homens são tratados de forma igual na sociedade. (GMS)

Perguntas:

- Já experienciaram ou testemunharam algo semelhante? Gostariam de partilhar o que aconteceu?
- Mais alguém já viveu ou testemunhou esta ou uma situação semelhante? Gostaria de partilhar o que aconteceu?
- Acham que esta situação se relaciona apenas com o facto de serem imigrantes, com o facto de serem mulheres, ou ambas?
 - o *Follow-up question:* Acham que os homens imigrantes/mulheres portuguesas também experienciam este tipo de incidentes? Ou só acontece com mulheres imigrantes?

4. **Uma pessoa portuguesa referiu-se a si como "exótica" ou fez generalizações sobre a sua cultura.** Por exemplo:

- a. Assumiu que falava uma língua diferente do português (REMS)
- b. Assumiu que come alimentos associados ao seu país/cultura todos os dias (REMS)
- c. Imitou a forma como ela acha que as mulheres do seu país falam (GRMS)
- d. Só quis ter um encontro consigo porque você é uma mulher imigrante (REMS)

Perguntas:

- Já experienciaram ou testemunharam algo semelhante? Gostariam de partilhar o que aconteceu?
- Mais alguém já viveu ou testemunhou esta ou uma situação semelhante? Gostaria de partilhar o que aconteceu?
- Acham que esta situação se relaciona apenas com o facto de serem imigrantes, com o facto de serem mulheres, ou ambas?
 - o *Follow-up question:* Acham que os homens imigrantes/mulheres portuguesas também experienciam este tipo de incidentes? Ou só acontece com mulheres imigrantes?

5. **Observou que os meios de comunicação e os anúncios em Portugal retratam imigrantes e mulheres de forma negativa ou estereotipada.** Por exemplo:

- a. Observou que pessoas do seu país são retratadas negativamente na televisão, nas revistas ou nos filmes em Portugal. (REMS).
- b. Observou que muitas vezes as pessoas do seu país não ocupam posições de poder (por exemplo, membros do governo ou responsáveis de grandes empresas) em Portugal. (REMS)
- c. Os anúncios comunicaram-lhe que a sua aparência não é suficientemente boa. (GMS)
- d. Diariamente, os anúncios relembram e reforçam a ideia de que deve ser magra e parecer jovem. (GMS)

Perguntas:

- Já experienciaram ou testemunharam algo semelhante? Gostariam de partilhar o que aconteceu?
- Mais alguém já viveu ou testemunhou esta ou uma situação semelhante? Gostaria de partilhar o que aconteceu?
- Acham que esta situação se relaciona apenas com o facto de serem imigrantes, com o facto de serem mulheres, ou ambas?

- o *Follow-up question:* Acham que os homens imigrantes/as mulheres portuguesas também experienciam este tipo de incidentes? Ou só acontece com mulheres imigrantes?

6. Uma pessoa portuguesa tratou-a injustamente no trabalho ou na escola/universidade por ser uma mulher imigrante. Por exemplo:

- a. Interrompeu-a durante uma reunião e continuou a falar. (GMS)
- b. A sua opinião foi ignorada numa discussão em grupo. (REMS)
- c. Um empregador ou colega de trabalho português não foi amigável ou foi pouco acolhedor consigo. (REMS)
- d. Colegas de trabalho ou estudantes portugueses têm ficado com o mérito das suas ideias. (GMS)

Perguntas:

- Já experienciaram ou testemunharam algo semelhante? Gostariam de partilhar o que aconteceu?
- Mais alguém já viveu ou testemunhou esta ou uma situação semelhante? Gostaria de partilhar o que aconteceu?
- Acham que esta situação se relaciona apenas com o facto de serem imigrantes, com o facto de serem mulheres, ou ambas?
 - o *Follow-up question:* Acha que os homens imigrantes/as mulheres portuguesas também experienciam este tipo de incidentes? Ou só acontece com mulheres imigrantes?

7. Uma pessoa portuguesa fez comentários sobre a sua aparência física ou fê-la sentir objetivada por ser uma mulher imigrante. Por exemplo:

- a. Fê-la sentir pouco atraente (GRMS)
- b. Fez um comentário sexualmente inapropriado (GRMS)
- c. Assumiu que você é sexualmente promíscua (GRMS)
- d. Você recebeu olhares e assobios na rua. (GMS)

Perguntas:

- Já experienciaram ou testemunharam algo semelhante? Gostariam de partilhar o que aconteceu?
- Mais alguém já viveu ou testemunhou esta ou uma situação semelhante? Gostaria de partilhar o que aconteceu?
- Acham que esta situação se relaciona apenas com o facto de serem imigrantes, com o facto de serem mulheres, ou ambas?
 - o *Follow-up question:* Acham que os homens imigrantes/as mulheres portuguesas também experienciam este tipo de incidentes? Ou só acontece com mulheres imigrantes?

8. Uma pessoa portuguesa ofendeu-a quando mostrou uma opinião firme ou desafiou a sua autoridade. Por exemplo:

- a. Assumiu que era insolente e direta. (GRMS)
- b. Disse-lhe que é independente (GRMS)
- c. Disse-lhe para se acalmar. (GRMS)
- d. Quando discordou de uma pessoa portuguesa ou de uma figura de autoridade, foi chamada de forma ofensiva. (GMS)

Perguntas:

- Já experienciaram ou testemunharam algo semelhante? Gostariam de partilhar o que aconteceu?
- Mais alguém já viveu ou testemunhou esta ou uma situação semelhante? Gostaria de partilhar o que aconteceu?

- Acham que esta situação se relaciona apenas com o facto de serem imigrantes, com o facto de serem mulheres, ou ambas?
 - o *Follow-up question:* Acham que os homens imigrantes/as mulheres portuguesas também experienciam este tipo de incidentes? Ou só acontece com mulheres imigrantes?

9. Uma pessoa portuguesa disse-lhe que devia aderir aos estereótipos tradicionais de género. Por exemplo:

- a. Assumiu que sabe cozinar. (GMS)
- b. Assumiu que é responsável por cuidar da casa. (GMS)
- c. Perguntou-lhe se tinha filhos/quando os ia ter. (GMS)
- d. Perguntou-lhe se se é casada/quando se ia casar. (GMS)

Perguntas:

- Já experienciaram ou testemunharam algo semelhante? Gostariam de partilhar o que aconteceu?
- Mais alguém já viveu ou testemunhou esta ou uma situação semelhante? Gostaria de partilhar o que aconteceu?
- Acham que esta situação se relaciona apenas com o facto de serem imigrantes, com o facto de serem mulheres, ou ambas?
 - o *Follow-up question:* Acha que os homens imigrantes/as mulheres portuguesas também experienciam este tipo de incidentes? Ou só acontece com mulheres imigrantes?

Perguntas finais:

- **Existe alguma outra situação de discriminação subtil que não mencionámos aqui e que gostariam de partilhar?**
- Estas situações incomodam-vos? Como reagem?
- Acham que estas situações afetam o vosso bem-estar?
- Acham que estas situações afetam a forma como interagem com as pessoas portuguesas?
- Acham que estas situações vos fazem sentir que precisam de vos agarrar às vossas comunidades de origem?

Anexo D – *Debriefing/Explicação da investigação*

DEBRIEFING/EXPLICAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO

Muito obrigado por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o estudo incide sobre a discriminação subtil e microagressões que as mulheres migrantes provenientes da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa sofrem em Portugal. Em particular, o estudo pretende entender como as mulheres migrantes experienciam esses tipos de discriminação, e qual o impacto dos mesmos na sua vida e na sua adaptação a Portugal.

Se sentir algum desconforto, stress ou ansiedade devido à sua participação, relembramos que recebeu uma lista de entidades que podem oferecer-lhe apoio psicológico. A lista também contém os contatos de organizações que lidam com discriminação e que poderão ser-lhe úteis, caso queira apresentar uma queixa ou caso precise de apoio jurídico e social.

Reforçamos os dados de contacto que poderá utilizar, caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo:

Elena Piccinelli (Elena_Piccinelli@iscste-iul.pt)

Christin-Melanie Vauclair (melanie.vauclair@iscste-iul.pt)

Se tiver interesse em aceder a mais informação sobre o tema do estudo, pode ainda consultar as seguintes fontes:

- *Microagressão: como funciona a discriminação subtil?* <https://dialogopsi.com.br/blog/micro-agressao-como-funciona/>
- *Microagressões: Como detectá-las, lidar com elas e proteger a sua paz.*

<https://www.ptech.org/pt/open-p-tech/blog/how-to-handle-microaggressions/>

- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation.* John Wiley & Sons.
- Sue, D. W. (Ed.). (2010). *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact.* John Wiley & Sons.
- Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., Wong, Y., Marshall, D., & McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology*, 2(2), 147.

Mais uma vez, muito obrigada pela sua participação.

Anexo E – Lista de recursos de apoio

RECURSOS DE APOIO

Obrigada por ter aceitado participar do nosso estudo. Às vezes, partilhar experiências negativas pode causar sensações de desconforto, *stress* ou ansiedade. Reunimos aqui os contatos de algumas organizações e entidades que podem fornecer-lhe vários tipos de apoio.

Se precisar de **apoio psicológico, jurídico ou social após ter sido vítima de discriminação**, pode dirigir-se a:

1. **Unidade de Apoio à Vítima Migrante e de Discriminação (UAVMD) | Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV):**

Endereço: Rua José Estêvão nº 135-A, 1150-201 Lisboa

Página internet: <https://apav.pt/uavmd/>

Telefone: 21 358 79 14

Email: uavmd@apav.pt

2. **Linha de Apoio Psicológico do SNS 24:** 800 24 24 24 (selecionar a opção 4 – aconselhamento psicológico)

3. **SOS Voz Amiga:**

Telefone: 213 544 545 | 912 802 669 | 963 524 660

Horário: todos os dias das 16h00 às 24h00

4. **Linha Conversa Amiga**

Telefone: 808 237 327 | 210 027 159

Horário: dias úteis das 15h00 às 22h00 | fins de semana das 19h00 às 22h00

5. **Linha de Apoio a Migrantes:**

Telefone: 808 257 257 (a partir da rede fixa) | 21 810 61 91 (a partir de rede móvel e para quem efetua a ligação do estrangeiro)

6. **Projeto Brasileiras Não Se Calam:**

Website: <https://brasileirasnaosecalam.com/brasileiras-apoiam-psicologas-voluntarias/>

Se quiser **apresentar queixa sobre um ato de discriminação racial**, pode contactar a **Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial** através de uma das seguintes formas:

- Preencher o formulário de queixa *online* disponível em <https://www.cicdr.pt/pt/queixa>
- Enviar uma participação por correio, endereçada à CICDR, para a Rua Álvaro Coutinho, nº 14-16, 1250-025 Lisboa;
- Fazer uma exposição escrita com os factos considerados discriminatórios, enviada por correio eletrónico para: cicdr@acm.gov.pt;

Associações e organizações sem fins lucrativos que lidam com discriminação em Portugal:

- S.O.S Racismo: <https://www.sosracismo.pt/>
- Instituto da Mulher Negra (INMUNE): <https://www.facebook.com/INMUNE.PORTUGAL>
- Associação Afro Descendentes (DJASS): <http://djass.pt/>
- UMAR (União de Mulheres Alternativas e Resposta): <http://www.umarfeminismos.org>
- Femafro: <http://femafro.pt/>
- Plataforma Portuguesa Para as Mulheres: <https://plataformamulheres.org.pt/>
- Casa do Brasil: <https://casadobrasildelisboa.pt/>