

# Microagressões de Gênero



**Palavras importam  
Respeito transforma**

Maria Hidalgo Jiménez - Ilustração



# Microagressões de Gênero

Cartilha do TJMRS que aborda as microagressões de gênero no ambiente insitucional

Conceito: Presidência

Produção : Assessoria de Comunicação

Arte da capa: Bailaora, de Maria Hidalgo Jiménez (cessão mediante citação de autoria)

## **APRESENTAÇÃO**

# **Microagressões de Gênero**

A igualdade de gênero no ambiente institucional é um compromisso que demanda engajamento coletivo e medidas efetivas.

A elaboração desta cartilha integra as iniciativas do Tribunal de Justiça Militar do Rio Grande do Sul em favor de práticas mais inclusivas e respeitosas, alinhadas aos valores democráticos e à missão do Judiciário.

O material foi construído para servir como instrumento de apoio na identificação, prevenção e superação das microagressões de gênero. Por meio de exemplos, definições e orientações, pretende-se estimular a consciência crítica e fortalecer atitudes que assegurem relações profissionais mais equilibradas.

Reconhecemos que a transformação cultural é um processo contínuo e desafiador. Por isso, este documento também convida cada integrante da instituição a assumir sua parcela de responsabilidade na construção de um ambiente mais justo e colaborativo, onde a diversidade seja entendida como valor e não como obstáculo.

Trata-se de um passo fundamental para que o TJMRS seja reconhecido, também internamente, como espaço de dignidade, respeito e valorização de todas as pessoas que nele atuam.

**DESEMBARGADORA MILITAR MARIA MOURA  
PRESIDENTE DO TJMRS**

# O QUE SÃO MICROAGRESSÕES DE GÊNERO

Condutas sutis, manifestadas por meio de comentários, atitudes ou comportamentos, que desvalorizam ou colocam em posição de inferioridade pessoas em razão do gênero. Ainda que possam ocorrer de forma não intencional, produzem impactos significativos, comprometendo a equidade e o ambiente organizacional.

## EXEMPLOS

- Observações sobre a aparência física de colegas em contextos profissionais
- Interrupções reiteradas da fala de mulheres durante reuniões
- Destinação de tarefas de apoio ou consideradas secundárias de forma exclusiva a mulheres

## CONSEQUENCIAS

A ocorrência de microagressões de gênero afeta diretamente a cultura organizacional, ao reduzir o sentimento de pertencimento, comprometer a produtividade e a qualidade do trabalho em equipe e dificultar a efetividade das políticas institucionais de promoção da diversidade e da inclusão.

# TIPOS DE MICROAGRESSÕES



## MICROASSÉDIO VERBAL

Piadas ou comentários de mau gosto sobre gênero;  
Diminutivos ou elogios condescendentes;  
Comentários sobre aparência física ou estilo pessoal.

## MICROASSÉDIO COMPORTAMENTAL

Interrupções constantes;  
Ignorar ou desconsiderar sugestões de colegas;  
Delegar tarefas apenas a um gênero.

## MICROASSÉDIO INSTITUCIONAL

Políticas que privilegiam um gênero;  
Falta de oportunidades iguais para desenvolvimento  
Representatividade desigual em cargos de liderança.

# COMO IDENTIFICAR



## Checklist de Sinais

**Já percebeu comentários, piadas ou observações que colocam em dúvida sua competência ou minimizam suas conquistas?**

Notou que determinadas tarefas ou funções de menor prestígio são atribuídas de forma recorrente apenas a um gênero?

**Observou padrões de comportamento em que um gênero é mais frequentemente questionado, interrompido ou invisibilizado em reuniões e discussões?**

Já presenciou situações em que a aparência física ou a vida pessoal foram destacadas de maneira inadequada em relação a um gênero específico?

**Percebeu que oportunidades de liderança, crescimento ou capacitação foram oferecidas de forma desigual entre homens e mulheres?**

# ENTREVISTA DE EMPREGO?

"Você tem filhos?"



# ALMOÇO NO TRABALHO

"MULHER NO COMANDO É COMPLICADO"



Palavras Importam.  
Respeito Transforma.

CRÉDITO INVISÍVEL –  
‘QUEM FEZ ESSE RELATÓRIO?’



Ah, verdade.  
Parabéns  
então, Paula.



# "Você tem filhos?"



Perguntar sobre filhos ou planos de maternidade em entrevistas é uma microagressão que reforça estereótipos de gênero. Essa prática coloca em dúvida a competência e a dedicação da mulher, desviando o foco de suas qualificações.

Além de constrangedora, pode excluir talentos e comprometer a credibilidade da instituição. O correto é avaliar a candidata apenas por sua experiência e habilidades profissionais.

Treinamentos sobre vieses inconscientes ajudam a prevenir esse tipo de conduta. Um processo seletivo justo fortalece a diversidade e promove ambientes de trabalho mais igualitários.



A condução  
está errada

Devia  
ser assim...

O foco deve estar na decisão técnica e na função institucional, não no gênero de quem conduz. Comentários como “a condução está errada” ou “devia ser assim”, quando dirigidos a uma mulher que preside um julgamento, são microagressões que colocam em dúvida sua competência.

Essa postura fragiliza a autoridade da magistrada e reforça desigualdades de gênero. Além de desrespeitosos, tais gestos desviam a atenção do mérito jurídico.

Conscientizar sobre esses vieses é essencial para garantir respeito e igualdade nos tribunais. Ambientes judiciais inclusivos fortalecem a legitimidade da justiça e da democracia.

## CRÉDITO INVISÍVEL – ‘QUEM FEZ ESSE RELATÓRIO?’

Excelente trabalho!

Ah, verdade.  
Parabéns  
então, Paula.



O chamado “crédito invisível” acontece quando o reconhecimento por um trabalho é direcionado a outra pessoa, ignorando a verdadeira autora. Situações assim são frequentes no ambiente profissional e refletem a desvalorização das contribuições femininas.

Valorizar a autoria fortalece o trabalho em grupo e evita distorções hierárquicas baseadas em gênero. O reconhecimento justo contribui para ambientes mais éticos e inclusivos.



## Reunião de trabalho – “Deixa que eu explico”

O mansplaining acontece quando um homem interrompe ou explica no lugar de uma mulher algo que ela mesma já disse.

Esse comportamento deslegitima sua voz e transmite a ideia de menor valor.

Para evitar, é preciso promover escuta respeitosa e garantir que cada profissional tenha espaço para expor suas ideias.

Valorizar a fala feminina fortalece a colaboração e a igualdade no trabalho.

# “MULHER NO COMANDO É COMPLICADO”



A frase “mulher no comando é complicado” é uma microagressão que reforça estereótipos e desvaloriza lideranças femininas.

Comentários assim associam firmeza à emoção ou autoritarismo, enquanto homens são vistos como decididos. Isso gera injustiça e ambientes hostis.

Gestores devem ser avaliados por resultados e competências, não por gênero.

Conscientização sobre vieses reduz essas distorções. Valorizar a diversidade fortalece equipes e promove inovação.



Ah, esse papo de  
cuidar da saúde mental  
é muito “coisa de  
mulherzinha”...

Expressões como “isso é coisa de mulherzinha” reforçam a ideia de que o feminino é sinônimo de fragilidade ou inferioridade. Além de ofensivo, esse tipo de fala alimenta estereótipos que diminuem tanto mulheres quanto homens que cuidam da saúde ou demonstram sensibilidade.

Comentários assim desvalorizam práticas importantes no ambiente de trabalho, como o cuidado com o bem-estar e a empatia.

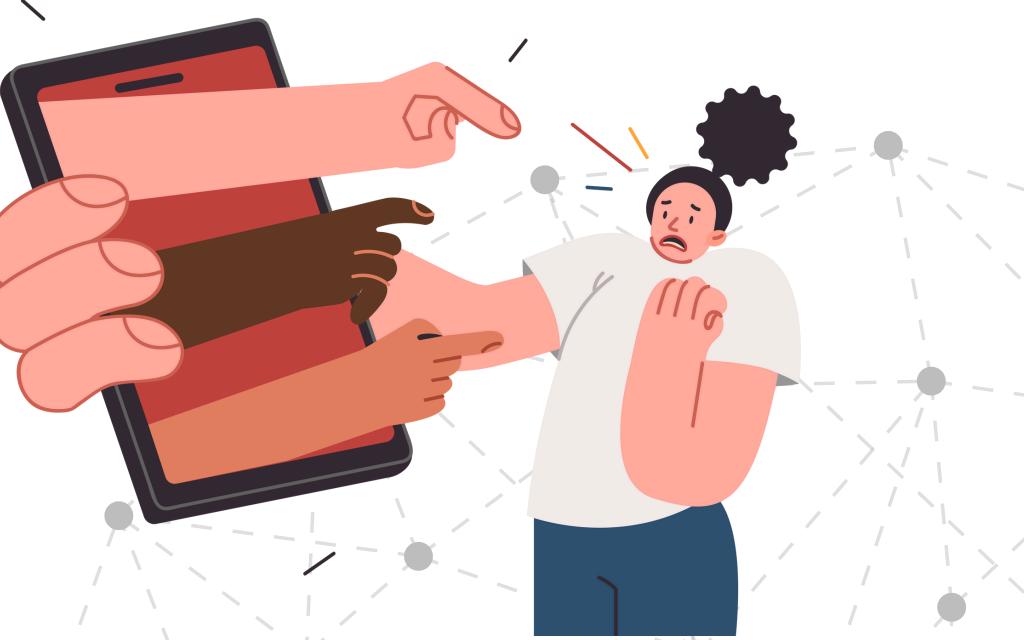
Combater essas falas exige conscientização e mudança de cultura, promovendo respeito em todas as interações. Ambientes inclusivos reconhecem que cuidar de si e dos outros não tem gênero.



Essa microagressão ocorre quando comentários sobre a aparência da mulher são feitos em contexto profissional. Desvia a atenção de suas habilidades e mérito real, valorizando charme em vez de competência.

Reforça estereótipos de gênero sobre mulheres alcançando sucesso por aparência. Cria avaliação desigual, pois homens são julgados por resultados e conhecimento.

Pode gerar constrangimento, insegurança e desmotivação na profissional. Mesmo que pareça positivo, o efeito cumulativo prejudica a carreira e o ambiente de trabalho.



# No ambiente digital



# Microagressões no ambiente digital

As microagressões digitais ocorrem quando comentários, mensagens, reações, omissões ou comportamentos em plataformas online — como e-mail, aplicativos de mensagens, sistemas institucionais, reuniões virtuais e redes sociais — reproduzem desigualdades de gênero.

## Cyberstalking



1. Perseguição e monitoramento on-line, caracterizados por repetição, insistência e invasão de privacidade.
2. Envio contínuo de mensagens em aplicativos, mesmo após pedido para interromper o contato.
3. Monitoramento de horários de acesso, status online ou localização.
4. Criação de perfis falsos para vigiar atividades de redes sociais de servidoras ou magistradas.
5. Acompanhamento abusivo de rotinas profissionais em plataformas institucionais.

## Assédio Virtual



1. Condutas destinadas a intimidar, constranger ou desestabilizar emocionalmente, utilizando meios digitais.
2. Envio de mensagens com teor ofensivo ou degradante.
3. Pressão por respostas imediatas fora do horário de trabalho, com tom intimidatório.
4. Comentários desqualificadores em grupos institucionais ou reuniões virtuais.
5. Ameaças veladas ou explícitas relacionadas à atuação profissional.

## Sextorsão



1. Chantage que envolve o uso, real ou suposto, de imagens íntimas para constranger ou forçar comportamento.
2. Exigência de favores pessoais sob ameaça de divulgar imagens privadas.
3. Manipulação emocional mediante suposto acesso a fotos ou conversas.
4. Coerção digital que visa controle ou retaliação.



# Dicionário de Termos



# Dicionário de Termos

## **Bias inconsciente**

Tendências ou preconceitos automáticos que influenciam nossa percepção e comportamento sem percebermos

Exemplo: Presumir que um homem é mais apto a liderança do que uma mulher

## **Gaslighting**

Manipulação psicológica que faz a pessoa duvidar de sua própria percepção da realidade

Exemplo: Quando alguém relata uma microagressão e ouve: “Você está exagerando, isso não aconteceu”

## **Mansplaining**

Quando um homem explica algo de forma condescendente a uma mulher, pressupondo que ela não tem conhecimento sobre o tema

Exemplo: Interromper uma especialista para “explicar” um assunto que já é do domínio dela

## **Manterrupting**

Interrupções constantes de uma mulher enquanto fala, feitas geralmente por homens, que desvalorizam suas contribuições

Exemplo: Mulher tenta concluir sua ideia em uma reunião, mas é cortada repetidamente por colegas

## **Bropriating**

Quando um homem se apropria da ideia de uma mulher e recebe crédito por ela

Exemplo: Mulher sugere algo, ignorado; homem repete e é elogiado

## **Tone policing (Policimento de tom)**

Quando se desqualifica uma fala pelo modo como é expressa, e não pelo conteúdo

Exemplo: “Você até tem razão, mas precisa falar de um jeito menos agressivo”

## **Tokenismo**

Aparente inclusão de mulheres (ou outros grupos) apenas para preencher cotas simbólicas, sem garantir participação efetiva

Exemplo: Nomear uma única mulher em um comitê para parecer inclusivo, mas sem ouvir sua voz

## **Dupla jornada**

Expectativa social de que mulheres, além do trabalho formal, sejam as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidados familiares

Exemplo: Colegas assumirem que uma servidora sempre “dará um jeito” de conciliar prazos porque “mulher se vira”



**Boas  
Práticas**

# Boas Práticas

## 1. Escuta Ativa

Ouvir atentamente, sem interromper ou julgar, valorizando o ponto de vista de cada pessoa. Prestar atenção às nuances verbais e não-verbais para reconhecer experiências diversas.



## 2. Intervenção Respeitosa

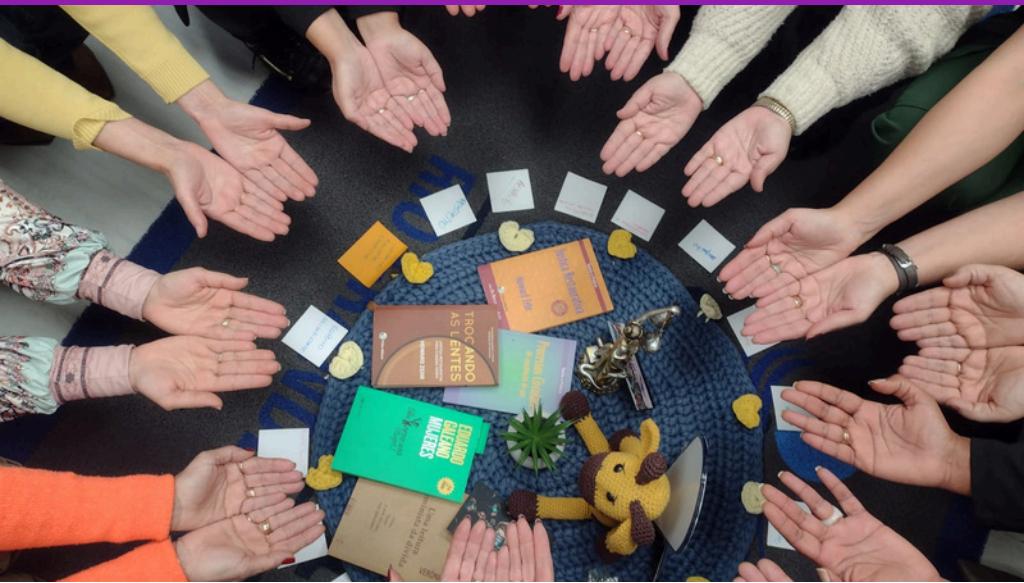
Agir quando uma microagressão ocorre, de maneira educada e não confrontativa. O objetivo é conscientizar e corrigir comportamentos, mantendo o respeito no diálogo.

## 3. Feedback Construtivo

Dar retorno claro sobre comportamentos ou comentários problemáticos, sem acusações pessoais. Focar em ações específicas, seus impactos e sugestões de mudança.



# Boas Práticas



## 4. Círculos Restaurativos

Encontros estruturados em que todas as pessoas afetadas por um conflito ou comportamento problemático dialogam de forma segura e igualitária. Foco na compreensão do impacto das ações, responsabilidade e restauração de relações.

Facilitador orienta a conversa para que todos tenham espaço de fala. Permite que quem sofreu microagressões expresse sentimentos, enquanto quem cometeu comunique o efeito de suas atitudes. Resulta em acordos de mudança de comportamento, fortalecimento de vínculos e ambiente mais inclusivo.



## 5. Políticas de Igualdade

Programas de treinamento sobre diversidade, equidade e microagressões para todos os colaboradores.

Garantir oportunidades de crescimento justas e cargos equilibrados entre gêneros, etnias e outras diversidades.

Acompanhamento contínuo mantém um ambiente institucional inclusivo e seguro.

# **Canais de Escuta e Denúncia**

## **OUVIDORIA DA MULHER DO TJMRS**

E-mail: ouvidoria-mulher@tjmrs.jus.br

## **CANAIS EXTERNOS**

### **Disque 180 (Central de Atendimento à Mulher)**

Atendimento gratuito, anônimo, 24h/dia.

Recebe denúncias de assédio, violência e discriminação de gênero.

### **Delegacia de Polícia Civil**

Microagressões ou situações que configurem assédio, discriminação ou violência de gênero podem ser registradas como boletim de ocorrência.

### **Ministério Público Estadual (MP-RS)**

Pode ser acionado por meio da Ouvidoria para atuar em casos de assédio, discriminação de gênero ou omissão institucional.

Site: [www.mprs.mp.br](http://www.mprs.mp.br)

### **Defensoria Pública do Estado (DPE-RS)**

Oferece apoio jurídico gratuito, inclusive em casos de discriminação ou assédio de gênero no ambiente de trabalho.

Pode auxiliar no encaminhamento de ações cíveis ou criminais.



Autora: Maria  
Hidalgo Jiménez  
(Espanha)  
@mariaxiko

## Sobre a Ilustração de Capa

Bailaora mostra a bailarina revelando suas múltiplas faces no baile, entre força, delicadeza e emoção. Assim como a dança, microagressões de gênero tentam limitar ou moldar a expressão feminina, mesmo de forma sutil. Cada olhar ou comentário que diminui a mulher é como um passo que trava a liberdade de movimento. A obra nos lembra que reconhecer e respeitar essas múltiplas facetas é essencial para permitir que cada mulher dance sua própria história com autonomia e presença.



# OUVIDORIA

## OUVIDORIA DA MULHER

[instagram.com/tjmrsoficial](https://www.instagram.com/tjmrsoficial)

**TJM**  
Justiça Militar  
Estado do Rio Grande do Sul