

## **Microagressões no Ambiente de Trabalho: Uma Análise Conceitual**

**DANIELA LIMA SILVA**  
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

## **Microagressões no Ambiente de Trabalho: Uma Análise Conceitual**

### **1. INTRODUÇÃO**

Nas últimas décadas, o debate sobre diversidade, equidade e inclusão tem ganhado destaque nas organizações, impulsionado por transformações sociais, avanços legais e maior valorização da saúde mental no trabalho. O ambiente corporativo, antes focado quase exclusivamente na produtividade, passou a ser visto também como espaço simbólico de reprodução ou contestação de desigualdades sociais históricas. Nesse cenário, práticas discriminatórias sutis, muitas vezes naturalizadas, revelam a complexidade das relações interpessoais e a persistência de estruturas de poder silenciosas (Woods et al, 2004; Igboanugo et al, 2025; Williams, 2021).

Dentre essas práticas, destacam-se as microagressões, caracterizadas por atos ou falas breves, frequentemente não intencionais, que expressam hostilidade ou preconceito contra grupos socialmente marginalizados. O conceito foi formulado pelo psiquiatra Chester M. Pierce nos anos 1970, definindo-as como “humilhações e degradações sutis, pré-conscientes ou inconscientes” (Pierce, 1995, p. 281). Estudos mostram o impacto cumulativo dessas experiências na saúde mental, autoestima e sentimento de pertencimento dos atingidos (Sue et al., 2007).

Embora pessoas de grupos minorizados sejam os principais alvos, há variabilidade na manifestação, fatores que influenciam sua ocorrência e perfis de agressores e vítimas, o que demanda investigação aprofundada (Newman et al., 2025). Este estudo foca nas microagressões raciais dirigidas a pessoas negras, independentemente do gênero, reconhecendo a escassez de pesquisas que explorem a influência de gênero nessa experiência, uma lacuna relevante para futuros estudos (Newman et al., 2025).

A produção empírica sobre microagressões raciais no trabalho tem crescido, porém dispersa entre áreas do saber, especialmente na psicologia, resultando em fragmentação conceitual e limitada articulação teórica (Newman et al., 2025). Tal dispersão dificulta a consolidação do campo e o desenvolvimento de modelos analíticos mais robustos.

Diante disso, este estudo propõe uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL) focada na análise conceitual das microagressões raciais no contexto organizacional. O objetivo é sistematizar e analisar criticamente as definições presentes na literatura, além de termos correlatos, contribuindo para maior clareza conceitual no tema.

Busca-se também distinguir o conceito de microagressão racial de constructos relacionados, como racismo estrutural, discriminação institucional e incivilidade seletiva, categorias frequentemente confundidas na literatura. Essa distinção visa suprir lacunas apontadas em revisões anteriores, como Newman et al. (2025), que trataram essas relações apenas de forma tangencial.

Considerando essas imprecisões conceituais, a questão norteadora deste estudo é: como o conceito de microagressão racial tem sido definido, adaptado e diferenciado de outros constructos em pesquisas sobre o ambiente de trabalho? Busca-se compreender em que medida as abordagens teóricas auxiliam ou dificultam a delimitação precisa do fenômeno, favorecendo modelos analíticos aplicáveis às organizações contemporâneas.

Partindo da origem do conceito na psiquiatria e psicologia, ressalta-se a necessidade de refletir criticamente sobre sua aplicabilidade ao contexto organizacional, que possui dinâmicas próprias de poder, hierarquia e normatividade institucional, potencialmente conferindo formas específicas às microagressões. Essa complexidade exige uma abordagem interdisciplinar que considere as particularidades estruturais e relacionais das organizações.

Assim, o estudo visa suprir a lacuna de sistematização conceitual e terminológica sobre microagressões raciais no ambiente organizacional, contribuindo para o avanço teórico, subsidiando pesquisas futuras e orientando intervenções para mitigação dessas práticas no

trabalho. Inicialmente, realiza-se uma análise bibliométrica, antecedendo a Revisão Sistemática da Literatura, para mapear autores, instituições, artigos e países que produzem conhecimento sobre o tema.

No contexto laboral, microagressões impactam negativamente o bem-estar, a qualidade das relações interpessoais e o desempenho organizacional (Salari et al., 2024). Quando associadas a marcadores raciais, tornam-se ainda mais insidiosas, reforçando a importância de uma análise crítica para compreender suas implicações nas estruturas institucionais e na experiência dos trabalhadores racializados.

Este tema dialoga diretamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, especialmente o ODS 10 (Redução das Desigualdades) e o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), que enfatizam a promoção da inclusão e ambientes laborais saudáveis e produtivos (Organização das Nações Unidas, 2015).

O artigo está estruturado em quatro seções principais: a primeira apresenta definições de microagressões raciais e implicações no ambiente de trabalho; a segunda descreve o procedimento metodológico, que combina análise bibliométrica e revisão sistemática, detalhando critérios e bases de dados; a terceira analisa o corpus selecionado, discutindo os principais conceitos à luz do referencial teórico; e a quarta traz as conclusões, destacando contribuições, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

## **2. MICROAGRESSÕES RACIAIS: DEFINIÇÕES E IMPLICAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O conceito de microagressão racial mais amplamente referenciado na literatura acadêmica é o proposto por Sue et al. (2007, p. 273), que define as microagressões como “indignidades verbais, comportamentais ou ambientais, intencionais ou não, que comunicam hostilidade ou desrespeito a pessoas de cor”. No mesmo estudo, os autores também propõem uma tipologia composta por quatro categorias de microagressões, com o objetivo de sistematizar suas manifestações no cotidiano, a saber:

- a) Microassaltos: depreciações raciais explícitas.
- b) Microinsultos: envolvem comunicações que expressam insensibilidade ou desrespeito à identidade de uma pessoa, observações ou comentários verbais rudes ou que degradam a herança racial do alvo.
- c) Microinvalidações: comunicações sutis que excluem, invalidam e anulam os pensamentos, sentimentos ou experiências vividas por alguém de um grupo racial minorizado.
- d) Microagressões ambientais: microagressões que se manifestam em nível sistemático em uma organização.

Nos últimos anos pesquisadores adicionaram uma quinta categoria: a supervalidação. Trata-se de uma microagressão racial na qual o agressor adota uma postura aparentemente favorável, mas essencialmente incômoda, fundamentada em estereótipos positivos. Um exemplo comum refere-se à suposição de que indivíduos asiáticos possuem habilidades superiores em matemática (Kim et al., 2019). No caso da população negra, essa manifestação pode se expressar por meio da expectativa de que negros saibam sambar ou jogar futebol.

Apesar do conceito e categorização de Sue et al (2007) para microagressões serem amplamente referenciados, eles não estão isentos de críticas. Lilienfeld (2017), por exemplo, argumenta que os conceitos carecem de precisão teórica e rigor metodológico, além de levantar preocupações éticas quanto à responsabilização de indivíduos por comportamentos não intencionais.

Segundo Lilienfeld (2017), a ambiguidade do termo “microagressão” compromete sua utilidade científica, o autor argumenta que o uso do prefixo “micro” pode trivializar

comportamentos que, embora sutis, são profundamente prejudiciais, dificultando a distinção entre agressões veladas e manifestações abertamente preconceituosas.

Embora Lilienfeld (2017) não apresente uma definição própria para o conceito de microagressão, o autor realiza uma crítica abrangente tanto à formulação conceitual quanto à condução metodológica das pesquisas existentes sobre o tema. Em contrapartida, Newman et al. (2025) avançam ao reconhecer que, apesar da sobreposição semântica com constructos correlatos, como racismo cotidiano e incivilidade seletiva, a microagressão racial se distingue por seu foco em comportamentos específicos que produzem efeitos negativos sobre o indivíduo alvo, independentemente da intencionalidade do agente. Essa centralidade atribuída à experiência vivida pela pessoa afetada por microagressões constitui um elemento significativo para compreender os impactos cumulativos das microagressões raciais no ambiente organizacional.

Considerando as contribuições recentes ao debate conceitual sobre microagressões, merece destaque a proposta de Williams et al (2021), que organizaram uma tipologia extensa, composta por 16 categorias distintas de microagressões raciais. Tal proposta amplia e aprofunda as classificações iniciais desenvolvidas por Pierce e Sue, ao contemplar a complexidade e a multiplicidade de formas que as microagressões raciais podem assumir nas interações sociais. A tabela 1 traz a descrição de cada categoria proposta pelos autores.

Nº	Categorias de Microagressões Raciais	Descrição
1	Alienação Racial/ Não é um verdadeiro cidadão	Quando uma pergunta, afirmação ou comportamento indica que uma pessoa negra não é um verdadeiro cidadão ou uma parte significativa da sociedade porque não é branca.
2	Categorização racial por semelhança	Quando uma pessoa é obrigada a revelar o seu grupo racial para permitir que outros lhe atribuam estereótipos raciais patológicos; inclui o pressuposto de que todas as pessoas de um determinado grupo são iguais.
3	Suposição sobre inteligência e competência ou status	Quando o comportamento ou as afirmações se baseiam em um pressuposto sobre a inteligência, competência, educação, rendimento ou estatuto social de uma pessoa, derivado de estereótipos raciais
4	Falso daltonismo/invalidação da identidade racial ou étnica	Expressar que a identidade racial ou étnica de um indivíduo não deve ser reconhecida.
5	Criminalidade ou periculosidade	Demonstração de crença nos estereótipos de que as pessoas negras são perigosas, pouco confiáveis e susceptíveis de cometerem crimes ou causar danos corporais.
6	Negação do racismo individual	Quando uma pessoa tenta provar que não é preconceituosa, muitas vezes falando de coisas antirracistas que fez para desviar a atenção dos seus próprios comportamentos preconceituosos.
7	Mito da meritocracia	Quando alguém faz declarações sobre o sucesso estar enraizado em esforços pessoais e na negação de existência de racismo ou privilégio branco.
8	Hostilidade do racismo reverso	Expressões de ciúme ou hostilidade em torno da noção de que pessoas negras obtêm vantagens e benefícios injustos por causa de sua raça.
9	Patologizar a cultura minoritária ou a aparência.	Quando as pessoas criticam os outros com base em diferenças culturais percebidas ou reais, na aparência, tradições, comportamentos ou preferências.
10	Cidadão de Segunda classe	São tratados com menos respeito, consideração ou cuidado do que normalmente é esperado ou habitual; pode incluir ser ignorado ou não ser visto/invisibilizado.
11	Tokenismo	Quando uma pessoa negra é incluída simplesmente para promover a ilusão de inclusão e não pelas qualidades ou talentos do indivíduo; espera-se que alguém entenda ou fale por todo um grupo étnico.

Nº	Categorias de Microagressões Raciais	Descrição
12	Conectando por meio de estereótipos	Quando uma pessoa tenta se comunicar ou se conectar com outra por meio do uso de discurso ou comportamento estereotipado para ser aceita ou compreendida; pode incluir piadas racistas e epítafios como termos de carinho.
13	Exotização e erotização	Quando uma pessoa negra é tratada de acordo com estereótipos sexualizados ou atenção às diferenças que são caracterizadas como exóticas.
14	Evitação e distanciamento	Quando são evitados ou são tomadas medidas para evitar o contato físico ou a proximidade
15	Exclusão ambiental	Quando a identidade racial de alguém é minimizada ou tornada insignificante pela exclusão de decorações, literatura ou representações de pessoas que representam seu grupo racial
16	Ataques Ambientais	Quando as decorações representam uma afronta ou um insulto conhecido ao grupo cultural, à história ou à herança de uma pessoa

*Tabela 1: Fonte: Adaptado pela autora de (Williams et al., 2021)*

A categorização das microagressões raciais apresentada na tabela 1 demonstra a complexidade e a sutileza com que podem se manifestar nas interações cotidianas. Essas manifestações, embora muitas vezes percebidas como triviais ou inofensivas por quem as profere, produzem efeitos psicológicos e sociais significativos sobre os indivíduos racializados, contribuindo para a manutenção de estruturas de desigualdade racial.

Na categoria “Não é um verdadeiro cidadão” observa-se a suposição de que pessoas não brancas não pertencem legitimamente ao país em que vivem, sendo tratadas como estrangeiras em sua própria terra. Tal microagressão comunica exclusão e reforça a ideia de que apenas pessoas brancas são “verdadeiros” cidadãos (Williams et al., 2021). Essa forma de exclusão simbólica foi inicialmente descrita por Sue et al. (2007) como a microagressão “estrangeiro em sua própria terra”, e tem sido documentada em contextos educacionais e profissionais (Huynh, 2012; Sue et al., 2008). No ambiente de trabalho, essa microagressão pode se manifestar por meio de questionamentos recorrentes sobre a origem de um colaborador racializado, mesmo que ele tenha nascido e sido criado no país. Isso contribui para a sensação de não pertencimento e pode afetar o engajamento e a produtividade (Nadal et al., 2012).

A categorização racial por semelhança ocorre quando indivíduos são pressionados a se identificar com uma única identidade racial, ignorando a complexidade de suas experiências e heranças. Isso é especialmente problemático para pessoas birraciais ou multirraciais, que podem vivenciar confusão de identidade e exclusão (Williams et al., 2021). A imposição de categorias rígidas reforça estereótipos e limita a expressão da identidade pessoal (Nadal et al, 2012). No contexto organizacional, essa microagressão pode surgir quando se espera que um funcionário represente toda a sua “raça” ou grupo étnico, ou quando sua identidade é simplificada para fins de diversidade institucional. Isso pode gerar sobrecarga emocional e sensação de invisibilidade (Fattoracci & King, 2023).

Já quando se trata de suposições sobre inteligência, competência ou status esta categoria abrange microagressões que atribuem, com base na raça, capacidades intelectuais ou status social, seja de forma positiva ou negativa. Por exemplo, a surpresa diante da competência de uma pessoa negra em um ambiente acadêmico ou profissional revela um viés implícito de inferioridade (Williams et al., 2021). Tais suposições reforçam estereótipos raciais e podem afetar negativamente a autoestima e o desempenho. No ambiente de trabalho, essas microagressões se manifestam quando colegas ou superiores demonstram surpresa com a eloquência, liderança ou desempenho técnico de profissionais racializados, o que pode minar sua credibilidade e limitar oportunidades de ascensão (Tran, 2024).

Há ainda a chamada “cegueira de cor” ou falso daltonismo, refere-se à recusa em reconhecer a raça como um fator relevante nas interações sociais. Embora possa parecer uma tentativa de neutralidade, essa postura invalida as experiências vividas por pessoas racializadas e impede discussões honestas sobre racismo (Sue et al., 2007; Williams et al., 2021). Nas relações no ambiente de trabalho essa microagressão pode ser observada em discursos que afirmam “não ver cor” ao justificar decisões de contratação ou promoção, o que ignora as desigualdades estruturais e as barreiras enfrentadas por profissionais negros e indígenas.

Quando o assunto é “suposições de criminalidade ou periculosidade” essa microagressão ocorre quando se presume que pessoas racializadas são perigosas, criminosas ou indignas de confiança. Tais suposições são frequentemente dirigidas a homens negros e latinos, e podem resultar em vigilância excessiva, exclusão ou até violência (Williams et al., 2021; Spreitzer, 1995). No local de trabalho, isso pode se manifestar em medidas de segurança desproporcionais, como vigilância seletiva, ou na hesitação em atribuir responsabilidades de liderança a pessoas negras, por receio infundado de comportamento agressivo.

Outra categoria recorrente é a negação do racismo individual. Refere-se à tendência de negar a própria participação em comportamentos racistas, geralmente por meio de declarações como “não sou racista, tenho amigos negros” (Sue et al., 2007). Essa negação impede a autorreflexão e a responsabilização. No contexto organizacional, essa microagressão pode surgir quando líderes ou colegas rejeitam denúncias de racismo institucional, deslegitimando as experiências de funcionários racializados (Mekawi; Todd, 2018).

Uma das categorias que costuma ser muito debatida no Brasil é o mito da meritocracia. Essa categoria envolve a crença de que o sucesso é exclusivamente resultado de esforço individual, ignorando desigualdades estruturais e privilégios raciais (Williams et al., 2021). Tal visão desconsidera os obstáculos enfrentados por pessoas negras no acesso a oportunidades. No ambiente de trabalho, esse mito é frequentemente usado para justificar a ausência de diversidade em cargos de liderança, sugerindo que “quem merece, chega lá”, mesmo diante de evidências de barreiras sistêmicas (Robinson-Wood et al., 2015).

Uma categoria relativamente nova é a hostilidade ao racismo reverso. Trata-se da expressão de ressentimento por políticas de equidade racial, como ações afirmativas, com a alegação de que pessoas brancas estão sendo discriminadas (Smith et al., 2007). Essa hostilidade reforça a ideia de que a igualdade de oportunidades é uma ameaça. No trabalho, pode se manifestar em resistência a programas de diversidade e inclusão, ou em comentários depreciativos sobre promoções de pessoas negras, vistas como “cotas” (Clark et al., 2014).

Uma categoria que se assemelha com a já descrita por Sue et al (2007) como “microagressões ambientais” é a patologização da cultura ou aparência minoritária, que consiste em criticar ou ridicularizar práticas culturais, aparência ou linguagem de grupos racializados, sugerindo que são inferiores ou inadequadas (Williams et al., 2021). Isso reforça a normatividade branca como padrão. No ambiente corporativo, pode ocorrer quando códigos de vestimenta ou conduta penalizam expressões culturais negras ou indígenas, como cabelos naturais ou modos de fala (Nadal et al., 2012).

Uma categoria particularmente expressiva em contextos marcados pelo racismo estrutural, como é o caso do Brasil, é a de “cidadão de segunda classe / ignorado e invisível”. Essa forma de microagressão refere-se ao tratamento desigual conferido a pessoas racializadas, que frequentemente são ignoradas em interações sociais ou profissionais, ou recebem menos respeito e reconhecimento (Sue et al., 2007). No ambiente de trabalho, tal dinâmica manifesta-se na exclusão de reuniões, processos decisórios ou oportunidades de visibilidade, impactando negativamente o desenvolvimento de carreira desses profissionais (Lewis; Neville, 2015).

No contexto brasileiro, conforme argumenta Almeida (2021), o racismo não se limita a atitudes individuais, mas está enraizado nas estruturas institucionais e nas práticas cotidianas

que naturalizam a exclusão e a subalternização de corpos negros, operando como um sistema de poder que organiza a sociedade e distribui privilégios e vulnerabilidades.

Quando os indivíduos negros não são excluídos ou ignorados há ainda a possibilidade de serem inseridos de forma meramente simbólica ou representativa, tal como um token. O tokenismo é a categorização que ocorre quando uma pessoa racializada é incluída apenas para aparentar diversidade, sem valorização real de suas contribuições (Williams et al., 2021). Isso pode gerar sobrecarga e isolamento. No ambiente corporativo, é comum em comitês ou campanhas de marketing, onde a presença de uma pessoa negra é usada como símbolo de inclusão, sem representar efetivas mudanças estruturais.

Em contrapartida, há também movimentos de microagressão que se camuflam como ações positivas. Um deles é a categoria de conexão por meio de estereótipos. Essa microagressão ocorre quando alguém tenta se conectar com uma pessoa racializada usando estereótipos culturais, como gírias ou piadas raciais (Nadal al., 2012). Embora possa parecer tentativa de empatia, é frequentemente ofensiva. No trabalho, pode ocorrer em interações informais, como happy hours ou eventos de equipe, onde colegas brancos usam expressões racializadas de forma caricata (Endo, 2015).

Ainda tratando de estereótipos a categoria exotização e erotização refere-se à objetificação de pessoas racializadas com base em estereótipos sexuais ou culturais, reduzindo-as a objetos de desejo. Essa forma de microagressão é especialmente dirigida a mulheres negras e asiáticas, cujos corpos são frequentemente lidos como exóticos, disponíveis e hipersexualizados (Williams et al., 2021; Keum et al., 2018). No ambiente de trabalho, manifesta-se em comentários sobre aparência física, insinuações sexuais racializadas ou fetichização, configurando assédio racial e de gênero (Sue et al., 2007).

A filósofa brasileira Djamila Ribeiro destaca que a erotização do corpo negro feminino é uma herança do colonialismo, que ainda hoje estrutura relações sociais e institucionais. Para ela, “a mulher negra é vista como corpo, como objeto de prazer, e não como sujeito de direitos” (Ribeiro, 2018, p. 34). Essa leitura racializada do corpo feminino opera como um mecanismo de desumanização e silenciamento.

Nesse mesmo contexto de desumanização, outra categoria recorrente em ambientes marcados por microagressões ou racismo é a evitação e o distanciamento. Essa prática envolve evitar contato físico, conversas ou relacionamentos com pessoas racializadas, especialmente em situações em que a questão racial está em evidência (Williams et al., 2021). Tal comportamento reforça a segregação simbólica e contribui para a manutenção de hierarquias raciais. No ambiente de trabalho, essa forma de microagressão pode se expressar na exclusão de colegas negros de redes informais, mentorias ou projetos colaborativos, limitando significativamente seu acesso a capital social e oportunidades de desenvolvimento profissional (Kanter et al., 2020).

Outra categoria que desumaniza é a exclusão ambiental. Ocorre quando ambientes físicos ou simbólicos excluem ou ignoram a presença de grupos racializados, como ausência de representações culturais (Sue et al., 2007). Nos locais de trabalho isso pode incluir a ausência de líderes negros em murais institucionais, ou a predominância de referências culturais brancas em eventos e comunicações (Harwood et al., 2012).

Por fim, surge a categoria de ataques ambientais. São representações físicas ou simbólicas que insultam ou ameaçam grupos racializados, como monumentos a figuras escravocratas ou nomes de salas em homenagem a racistas históricos (Williams et al., 2021). No trabalho, pode incluir a manutenção de símbolos ou práticas que evocam exclusão racial ou ausência de protocolos contra discriminação (Desai; Abeita, 2017).

A categorização das microagressões contribui para a sistematização e compreensão de suas diversas manifestações, mas não esgota a complexidade do fenômeno. Isso se deve, em grande parte, ao fato de que tais classificações foram desenvolvidas a partir de referenciais

socioculturais específicos, majoritariamente baseados em contextos de países do hemisfério norte. No contexto organizacional, a compreensão crítica das microagressões raciais constitui um elemento central para a formulação de políticas institucionais que promovam ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos. Apesar de sutis, as microagressões impactam de forma significativa o bem-estar psicológico, o engajamento profissional e a qualidade das relações interpessoais nas organizações (Nadal et al., 2012).

Esses efeitos tornam-se ainda mais acentuados em estruturas organizacionais marcadas por hierarquias rígidas e normas sociais implícitas, nas quais os sistemas de poder dificultam a identificação e o enfrentamento de condutas discriminatórias (Sue, 2010). Além disso, as respostas dos indivíduos às microagressões raciais não são homogêneas, variando conforme fatores subjetivos, tais como identidade social, nível de consciência racial e estratégias pessoais de enfrentamento. Como destacam Duran (2020), as respostas a essas experiências podem variar também conforme traços de personalidade e identificação com grupos minoritários, o que reforça a necessidade de abordagens analíticas que considerem tanto fatores individuais quanto estruturais.

As distintas formas de compreender as microagressões evidenciam a importância de abordagens analíticas que articulem, de maneira integrada, as dimensões individuais e estruturais do fenômeno (Torres et al., 2010). Nesse sentido, o ambiente de trabalho configura-se como um espaço propício à reprodução de microagressões, cuja sutileza contribui para sua persistência e naturalização no cotidiano institucional (Sue, 2010).

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Diante da complexidade e da subjetividade inerentes ao conceito de microagressão racial, especialmente em contextos organizacionais, este estudo adota uma abordagem metodológica que combina análise bibliométrica e Revisão Sistemática da Literatura (RSL), com o objetivo de identificar como o conceito tem sido definido, adaptado e diferenciado de outros constructos correlatos nas pesquisas sobre o ambiente de trabalho.

A adoção de uma abordagem sistemática, conforme proposto por Tranfield, Denyer e Smart (2003), permite organizar criticamente o corpo teórico existente, identificar lacunas na literatura e avaliar a suficiência dos marcos conceituais predominantes diante das especificidades do contexto laboral. Para garantir o rigor metodológico da pesquisa, a revisão foi conduzida com base nas diretrizes do modelo PRISMA (Moher et al., 2009; Page et al., 2021), assegurando transparência, reprodutibilidade e critérios consistentes na seleção e análise dos estudos.

Para a realização das buscas nas bases de dados, foram previamente definidas diretrizes que orientaram a construção do protocolo de pesquisa, incluindo a escolha das bases a serem consultadas, a definição das palavras-chave e a aplicação de filtros. Optou-se pelas bases Web of Science (WoS) e Scopus, amplamente utilizadas em revisões de literatura devido à sua cobertura multidisciplinar e à qualidade dos periódicos indexados (Falagas et al., 2008).

Considerando a questão de pesquisa norteadora — *como o conceito de microagressão racial tem sido definido, adaptado e diferenciado de outros constructos em pesquisas sobre o ambiente de trabalho?* — as palavras-chave foram selecionadas de forma a refletir especificamente esse escopo temático. As buscas foram realizadas exclusivamente no idioma inglês, a fim de ampliar a abrangência dos resultados e incluir estudos publicados em periódicos internacionais.

Na base de dados Web of Science, foi utilizada a seguinte estratégia de busca para o conceito de microagressão: “microaggression” OR “microaggression\*” OR “microaggression\*”, combinada, por meio do operador booleano AND, com os termos relacionados ao ambiente de trabalho: “work” OR “organization” OR “employment\*” OR “job\*” OR “compan\*”. Essa busca resultou em 125 publicações.

Já na base Scopus, foi adotada a mesma estratégia de busca para o conceito de microagressão e os termos relacionados ao ambiente de trabalho, o que resultou em 108 publicações. Dentre os resultados inicialmente obtidos nas bases selecionadas, foram aplicados dois filtros adicionais, com o objetivo de refinar a amostra de acordo com os critérios do estudo. O primeiro filtro visou delimitar a área temática da pesquisa, assegurando que os estudos estivessem alinhados às ciências sociais aplicadas, especialmente nas interseções entre psicologia social, sociologia e administração. Como há diferenças na classificação temática entre as bases, a Tabela 2 apresenta as áreas consideradas em cada uma.

Base de dados	Áreas consideradas após aplicação do filtro por área
Web of Science	Social work, social science other topics, sociology, social issues, business economics.
Scopus	Social Science; bussiness, manegement e accounting; decision Science; economics, econometrics and finances.

Tabela 2: Áreas consideradas após aplicação do filtro por área

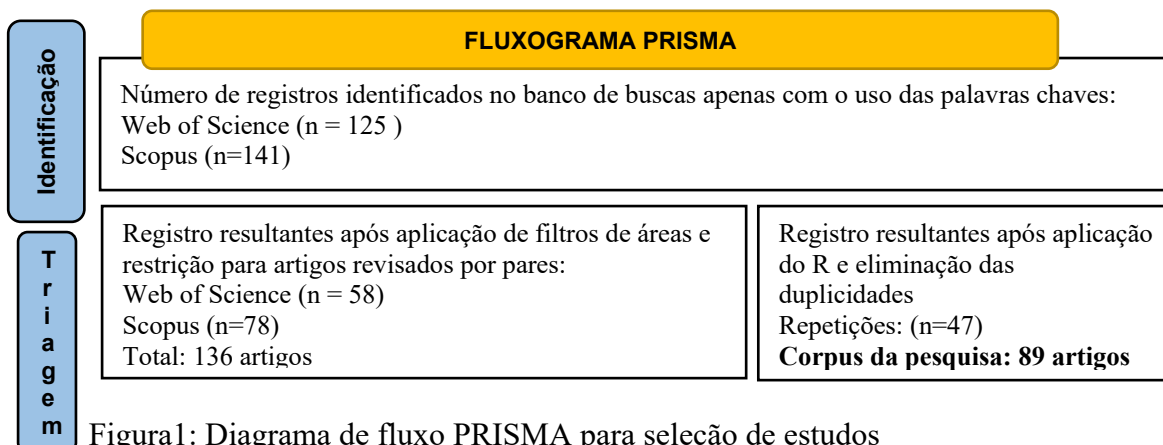
O segundo filtro restringiu os resultados exclusivamente a artigos publicados em periódicos científicos revisados por pares, assegurando o rigor metodológico e a relevância acadêmica das fontes (Fachin, 2003). O refinamento por meio de filtros adicionais é uma etapa comum em revisões sistemáticas, pois permite delimitar o escopo da análise e assegurar que os estudos incluídos atendam aos critérios previamente definidos, como pertinência temática e tipo de publicação (Rother, 2007).

A estratégia de busca não estabeleceu restrições quanto ao período de publicação, possibilitando uma visão ampla e histórica da evolução do conceito de microagressão ao longo do tempo. A busca final, após a aplicação dos filtros descritos, resultou na identificação de 58 artigos na base Web of Science e 78 na Scopus, totalizando 136 artigos. Para o tratamento dos dados e a eliminação de duplicatas, foi utilizada a linguagem de programação R, por meio de pacotes voltados à organização e análise de dados bibliográficos, como o Bibliometrix, que permite integrar, filtrar e analisar grandes volumes de dados científicos de forma automatizada (Aria & Cuccurullo, 2017).

Após o processamento, foram identificados 47 registros duplicados, os quais foram eliminados, resultando em um total de 89 artigos que compuseram o corpus final de análise. A utilização de ferramentas computacionais como o R em revisões sistemáticas tem se mostrado uma estratégia eficaz para garantir a precisão e a reprodutibilidade do processo de seleção de estudos.

Com base nesse procedimento, foi elaborado um fluxograma PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), adaptado ao delineamento metodológico da presente revisão. O protocolo PRISMA é utilizado em revisões sistemáticas e integrativas por fornecer uma estrutura padronizada e transparente para o relato das etapas de identificação, triagem, avaliação de elegibilidade e inclusão dos estudos (Moher et al., 2009).

A representação gráfica, na forma de fluxograma, permite visualizar de forma clara e objetiva o tratamento dado aos registros em cada etapa do processo de seleção, promovendo transparência metodológica e rastreabilidade dos critérios adotados. A seguir, apresenta-se o fluxograma PRISMA adaptado a este estudo, ilustrando detalhadamente essas etapas.



### 3.1 Análise Bibliométrica do Corpus de pesquisa

A análise do corpus bibliográfico extraído das bases Scopus e Web of Science (WoS), composta por 89 artigos, apresenta o predomínio de estudos que abordam microagressões sob uma perspectiva racializada e contextualizada. A maior parte das publicações é oriunda de países do hemisfério norte, especialmente dos Estados Unidos, indicando a consolidação do tema no debate acadêmico internacional.

Entre os trabalhos destacados, Nguyen et al. (2024) propõem uma diferenciação entre microagressões gerais e aquelas fundamentadas em estereótipos raciais, ressaltando o papel de contextos institucionais, como universidades e ambientes de trabalho, na reprodução desses comportamentos. Mabrouk et al. (2024), por sua vez, exploram os vieses implícitos que originam microagressões raciais, argumentando que essas práticas não se restringem à intenção individual, mas refletem estruturas históricas e institucionais de poder. Essa visão amplia a crítica à abordagem psicologizante do conceito, como originalmente formulado por Pierce (1970) e Sue (2010), e reforça a necessidade de incorporar perspectivas das ciências sociais e da crítica pós-colonial.

A literatura recente também evidencia a centralidade da interseccionalidade como ferramenta analítica para compreender as experiências de grupos socialmente vulneráveis afetados por microagressões raciais. Estudiosos como Best et al. (2023) apontam que indivíduos com identidades múltiplas vivenciam formas específicas de opressão que não podem ser compreendidas isoladamente, o que demanda abordagens analíticas mais complexas e sensíveis às interações entre raça, gênero, classe e outras dimensões sociais.

Análises complementares indicam que os termos mais recorrentes nos títulos e resumos dos artigos sobre o tema incluem “racial microaggressions”, “diversity”, “discrimination”, “identity”, “critical racial theory” e “workplace”, conforme ilustra a Figura 2. Essa concentração semântica reforça o vínculo entre microagressões raciais e o contexto organizacional, especialmente na forma de discriminação sutil, insatisfação no trabalho e impactos à saúde mental.



Figura 1: nuvem de palavras gerada a partir dos títulos e resumos dos artigos

Apesar da tendência de crescimento nas publicações, o volume total de estudos ainda é relativamente modesto, o que indica lacunas relevantes na literatura e oportunidades para investigações futuras que aprofundem a compreensão das microagressões raciais em contextos laborais e institucionais.

Embora a expectativa inicial desta pesquisa fosse identificar estudos que distinguíssem de forma sistemática o conceito de microagressão racial de constructos relacionados, tais como racismo estrutural, discriminação institucional e incivilidade seletiva, constatou-se uma lacuna significativa na literatura. Diversos trabalhos abordam essas categorias de forma sobreposta ou intercambiável, sem a devida precisão conceitual, o que compromete a clareza teórica e a aplicabilidade dos conceitos em investigações empíricas (Jones et al., 2017; Deitch et al., 2003).

### **3.2 Perfil da Produção Científica: Autores, Localização e Afiliações**

Como parte do delineamento metodológico deste estudo, que combina análise bibliométrica e revisão sistemática da literatura (RSL), foram analisados aspectos estruturais da produção científica sobre microagressões raciais no ambiente de trabalho. Essa etapa visou mapear os principais autores, identificar a distribuição geográfica das publicações e reconhecer as afiliações institucionais com maior presença no debate acadêmico.

A produção científica analisada demonstra uma expansão contínua entre os anos de 2016 e 2024, com crescimento do número de publicações e ampliação da diversidade de autores. A partir dos dados extraídos das bases Scopus e Web of Science, observou-se que determinados pesquisadores se destacam não apenas pela frequência de publicação, mas também pela média de citações por ano, o que indica impacto significativo no campo. Essa concentração de autores permite visualizar núcleos de pesquisa consolidados, voltados à abordagem crítica das microagressões no contexto organizacional. Os autores mais relevantes da atualidade são Sarah J. Blithe, cujas pesquisas abordam desigualdades de gênero e microagressões em contextos acadêmicos e profissionais, e Caryn J. Block, que investiga a experiência de microagressões no trabalho, especialmente em contextos asiático-americanos.

Em relação à distribuição geográfica, há predominância de publicações originárias de países anglófonos, especialmente os Estados Unidos, que lideram em volume e relevância de produção científica. Esse protagonismo pode ser associado ao desenvolvimento inicial do conceito por autores como Pierce (1970) e Sue et al. (2007), além da sólida tradição norte-americana em estudos interseccionais e organizacionais. Também se destacam o Reino Unido, o Canadá e a Austrália, com crescente institucionalização de pesquisas sobre o tema. No Brasil, embora a produção ainda seja incipiente, observa-se um avanço recente em estudos empíricos e conceituais, como demonstrado por Zarife, G., & Ribeiro, M. (2023), o que posiciona o país como emergente no campo latino-americano. A presença de estudos em países da Europa continental, como Alemanha, França e Países Baixos, é mais moderada. Na Ásia, destacam-se contribuições pontuais oriundas da China, Japão, Coreia do Sul e Índia.

Além disso, a análise das afiliações institucionais permitiu identificar as universidades com maior produção sobre o tema. A Universidade de Michigan (University of Michigan) lidera em número de publicações, seguida por instituições como Maastricht University (Países Baixos), McMaster University (Canadá), University of California Los Angeles (UCLA) e University of Nottingham (Reino Unido). Também figuram entre os centros de destaque universidades norte-americanas como a California State University Long Beach, Chapman University, University of Massachusetts e University of Mississippi. Esses dados reforçam a centralidade de instituições localizadas em países desenvolvidos, com infraestrutura consolidada para pesquisa em ciências sociais e estudos críticos de raça.

Embora o conceito de microagressão tenha origem em contextos específicos, sua expansão internacional demanda a incorporação de diferentes referenciais teóricos, epistemológicos e culturais. Dessa forma, a concentração da produção em determinados países e instituições também aponta para a necessidade de ampliar a internacionalização do debate e promover uma diversificação crítica nas formas de abordagem e análise do fenômeno.

#### **4. REVISÃO SISTEMÁTICA DO CORPUS COM FOCO CONCEITUAL**

A análise conceitual das microagressões raciais no ambiente de trabalho foi realizada com base em 34 artigos, selecionados exclusivamente por estarem disponíveis em acesso aberto. Embora o corpus inicial tenha identificado 89 estudos relevantes, os demais 55 artigos foram excluídos desta etapa por não estarem integralmente acessíveis, o que impossibilitou sua leitura e análise em profundidade.

Com o objetivo de mapear definições, variações terminológicas e interpretações teóricas relacionadas ao fenômeno houve leitura integral dos 34 artigos que passaram a ser o corpus dessa parte dessa etapa do estudo. A análise constatou que a definição proposta por Sue et al. (2007) se mantém como o principal referencial teórico nas pesquisas, sendo mencionada em todos os artigos. A tipologia de categorização desenvolvida por Sue e colaboradores também é amplamente utilizada, servindo como base para classificações nos estudos empíricos.

Apesar de sua ampla adoção, a hegemonia desse conceito apresenta limites importantes. Por um lado, o conceito de microagressão tem sido gradualmente ampliado para incorporar nuances contextuais e socioculturais, sobretudo em ambientes organizacionais. Smith e Griffiths (2024), por exemplo, propõem o termo “micromensagem” como alternativa menos confrontativa, buscando favorecer o diálogo em contextos corporativos resistentes à diversidade. Essa substituição terminológica estaria associada à redução de reações defensivas e ao aumento da receptividade das lideranças frente à crítica racial (Smith & Griffiths, 2024; Kawaii-Bogue et al., 2018).

Por outro lado, conforme já mencionado, observa-se ainda uma confusão frequente entre microagressões raciais e outros fenômenos relacionados, como racismo estrutural, discriminação institucional e incivilidade seletiva. Embora esses termos se refiram a manifestações interligadas do racismo, suas naturezas são distintas. As microagressões, conforme definido por Sue et al. (2007), dizem respeito a atos individuais, geralmente sutis, de natureza verbal, comportamental ou ambiental, que comunicam hostilidade ou desprezo com base na raça. Já o racismo estrutural diz respeito a um sistema historicamente consolidado que perpetua desigualdades raciais por meio de instituições, políticas públicas e normas sociais (Williams, 2021). A discriminação institucional, por sua vez, refere-se a práticas organizacionais sistemáticas que resultam em desvantagens para determinados grupos raciais, mesmo na ausência de intenção discriminatória direta (Newman et al., 2025). A incivilidade seletiva, por fim, manifesta-se por meio de comportamentos hostis ou desrespeitosos que, embora socialmente toleráveis ou ambíguos, são seletivamente dirigidos a pessoas racializadas, revelando um viés implícito (Priya & Sreejith, 2025).

A distinção entre esses constructos é fundamental para evitar reducionismos analíticos e ampliar a precisão teórica das abordagens. Revisões recentes, como a de Newman et al. (2025), apontam que essas relações costumam ser tratadas de forma tangencial ou implícita, o que dificulta a construção de estratégias de enfrentamento efetivas nos contextos organizacionais. O presente estudo, ao contrário, busca enfatizar essas distinções para contribuir com o avanço teórico da área.

Ainda assim, muitos estudos analisados abordam as microagressões como formas sutis e institucionalizadas de discriminação, enraizadas em vieses inconscientes que reforçam

padrões de exclusão racial. Essas práticas afetam profundamente o bem-estar psicossocial dos trabalhadores, sendo associadas a sintomas como ansiedade, depressão, estresse, redução da autoestima e sentimentos de desvalorização, especialmente entre pessoas negras e grupos racialmente marginalizados (Fisher et al., 2017; Kunte et al., 2025; Shenoy-Packer, 2014). No contexto organizacional, esses efeitos resultam em desidentificação com o trabalho, esgotamento emocional e distanciamento simbólico da função (Sodhi, 2024).

Um impacto específico identificado na pesquisa é o fenômeno conhecido como “demissão silenciosa” (*quiet firing*), em que trabalhadores racializados têm negadas sistematicamente oportunidades de promoção e reconhecimento, ainda que permaneçam formalmente contratados. Tais práticas, associadas à gestão enviesada e à presença de microagressões estruturais, reforçam a percepção de injustiça organizacional (Priya & Sreejith, 2025). Em situações mais severas, esse processo resulta no chamado burnout racial, uma forma específica de esgotamento profissional, que decorre da exposição contínua a microagressões raciais no ambiente de trabalho. Esse desgaste emocional e psicológico compromete não apenas o bem-estar do indivíduo, mas também afeta diretamente seu desempenho e nível de engajamento organizacional (Kim et al., 2024).

A partir da análise realizada, constatou-se que a produção científica sobre microagressões raciais no trabalho ainda apresenta uma notável uniformidade conceitual, centrada principalmente na proposta de Sue et al. (2007). Essa hegemonia teórica limita a incorporação de abordagens interseccionais e contextuais, especialmente em países do Sul Global, como o Brasil. Nestes contextos, o racismo opera frequentemente de maneira velada, muitas vezes mascarado por discursos de cordialidade ou de suposta igualdade racial, o que dificulta sua identificação e enfrentamento. Assim, torna-se urgente o desenvolvimento de referenciais teóricos mais sensíveis às especificidades locais e capazes de articular as microagressões com estruturas mais amplas de opressão racial, como o racismo institucional e estrutural.

## 5. CONCLUSÃO

A análise do conceito de microagressão no ambiente de trabalho revela contribuições importantes ao considerar a perspectiva interseccional, que evidencia a complexidade das experiências negras atravessadas por múltiplos marcadores sociais, como raça, gênero, classe, sexualidade e regionalidade, conforme destacado por Gonzalez (1984). Essa abordagem amplia a compreensão das microagressões, não como eventos isolados, mas como manifestações contínuas e sistemáticas de desumanização, que impactam negativamente a saúde mental e a trajetória profissional dos sujeitos negros, fenômeno descrito por Mendes & Nascimento, (2020) como “dor acumulada”

Ademais, ressalta-se a necessidade de se considerar as especificidades históricas, culturais e estruturais do racismo em contextos distintos, sobretudo em países do hemisfério sul, como o Brasil, onde as formas de racialização e exclusão possuem características próprias e muitas vezes naturalizadas.

É importante salientar que o conceito tradicional de microagressão proposto por Sue et al (2007), apesar de hegemônico na literatura sobre o tema, apresenta limitações para abarcar a complexidade dessas experiências. Sua insuficiência analítica está relacionada à ausência de uma perspectiva interseccional e estrutural, que considere as variadas formas sutis, simbólicas e institucionais de discriminação presentes em diferentes geografias. A falta de incorporação de epistemologias negras e abordagens críticas compromete a aplicabilidade do conceito em contextos onde o racismo se manifesta por meio de cordialidade e negação, instrumentos de violência simbólica que perpetuam a exclusão racial e o silenciamento das vozes negras.

Diante dessas limitações, recomenda-se que pesquisas futuras desenvolvam e validem modelos teóricos integradores, capazes de incorporar a interseccionalidade e as especificidades históricas, culturais e sociais do racismo em diferentes contextos regionais. É fundamental aprofundar investigações empíricas sobre o impacto das microagressões na saúde mental e no desenvolvimento profissional dos sujeitos negros, considerando a “dor acumulada” como expressão da violência cotidiana e estrutural.

Recomenda-se também a priorização quanto a distinção entre microagressões e constructos correlatos, para que se evite tanto o uso indistinto dos termos quanto a diluição de suas especificidades analíticas. Portanto, torna-se necessário também explorar estratégias organizacionais e institucionais para combater a naturalização dessas agressões sutis, promovendo ambientes laborais mais inclusivos e equitativos, favorecendo práticas antirracistas efetivas e transformadoras.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, S. L. de.** (2020). *Racismo estrutural*. São Paulo: Jandaíra.
- Aria, M., & Cuccurullo, C.** (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Best, C., Holt, C., & Matthews, L.** (2023). Navigating multiple identities in the American workplace: How microaggressions impact women of color. *Qualitative Social Work*, 22(3), 547–562. <https://doi.org/10.1177/14733250221094781>
- Clark, D. A., Kleiman, S., Spanierman, L. B., Isaac, P., & Poolokasingham, G.** (2014). “Do you live in a teepee?” Aboriginal students’ experiences with racial microaggressions in Canada. *Journal of Diversity in Higher Education*, 7(2), 112–125. <https://doi.org/10.1037/a0036573>
- Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C.** (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299–1324. <https://doi.org/10.1177/00187267035611002>
- Desai, S. R., & Abeita, A.** (2017). Institutional microaggressions at a Hispanic serving institution: A Diné (Navajo) woman utilizing tribal critical race theory through student activism. *Equity & Excellence in Education*, 50(3), 275–289. <https://doi.org/10.1080/10665684.2017.1336498>
- Duran, G.** (2020). *The Relation of Personality and Communication Traits on Responses Against Microaggressions*.
- Endo, R.** (2015). How Asian American female teachers experience racial microaggressions from pre-service preparation to their professional careers. *The Urban Review*, 47(4), 601–625. <https://doi.org/10.1007/s11256-015-0326-9>
- Fachin, O.** (2003). *Fundamentos de metodologia* (4ª ed.). São Paulo: Saraiva.
- Fattoracci, E. S. M., & King, D. D.** (2023). The need for understanding and addressing microaggressions in the workplace. *Perspectives on Psychological Science*, 18(4), 738–742. <https://doi.org/10.1177/17456916221133825>
- Fisher, A. K., Moore, D. J., Simmons, C., & Allen, S. C.** (2017). Teaching social workers about microaggressions to enhance understanding of subtle racism. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 346–355. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1289877>

- Gonzalez, L.** (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. In L. Gonzalez, Primavera para as rosas negras: Uma antologia do pensamento de Lélia Gonzalez. Rio de Janeiro: Zahar.
- Harwood, S. A.,** Hunt, M. B., Mendenhall, R., & Lewis, J. A. (2012). Racial microaggressions in the residence halls: Experiences of students of color at a predominantly White university. *Journal of Diversity in Higher Education*, 5(3), 159–173. <https://doi.org/10.1037/a0028956>
- Huynh, V. W.** (2012). Ethnic microaggressions and the depressive and somatic symptoms of Latino and Asian American adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 41(7), 831–846. <https://doi.org/10.1007/s10964-012-9756-9>
- Igboanugo, S., Abril, D., Chen, M., Patel, R., Singh, A., & Thompson, L. (2022). Building a framework for an inclusive workplace culture: The Diversio Diversity and Inclusion Survey. *The International Journal of Information, Diversity, & Inclusion*, 6(3), 52–67. Retrieved July 12, 2025, from <https://www.jstor.org/stable/48700868>
- Jones, K. P.,** Arena, D. F., Nittrouer, C. L., Alonso, N. M., & Lindsey, A. P. (2017). Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 51–76. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.91>
- Kanter, J. W.,** Williams, M. T., Kuczynski, A. M., Corey, M. D., Parigoris, R. M., Carey, C. M., Manbeck, K. E., Wallace, E. C., & Rosen, D. C. (2020). The measurement and structure of microaggressive communications by White people against Black people. *Race and Social Problems*, 12(4), 323–343. <https://doi.org/10.1007/s12552-020-09298-w>
- Kawaii-Bogue, B.,** Franovic, S., & Jolivette, A. (2018). Multiracial microaggressions: Implications for social work education and practice. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work: Innovation in Theory, Research & Practice*, 27(1), 86–94. <https://doi.org/10.1080/15313204.2017.1417946>
- Keum, B. T.,** Brady, J. L., Sharma, R., Lu, Y., Kim, Y. H., & Thai, C. J. (2018). Gendered racial microaggressions scale for Asian American women: Development and initial validation. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 571–585. <https://doi.org/10.1037/cou0000305>
- Kim, S.,** Kantamneni, N., Ahmad Ridzuan, N. H., & Miramonti, A. A. (2024). Work-family conflict and burnout for mothers of color: Exploring the role of microaggressions and gender role beliefs. *Journal of Career Assessment*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/10690727241307957>
- 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>
- 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. <https://doi.org/10.1037/cou0000040>
- Lilienfeld, S. O.** (2017). Microaggressions: Strong claims, inadequate evidence. *Perspectives on Psychological Science*, 12(1), 138–169. <https://doi.org/10.1177/1745691616659391>
- Mabrouk, F. A.,** et al. (2024). Implicit biases and racial microaggressions: Examining perceptions and emotional responses among African American social work professionals. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/19371918.2024.2373428>

- Mekawi, Y., & Todd, N. R.** (2018). Okay to say?: Initial validation of the Acceptability of Racial Microaggressions Scale. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 24*(3), 346–362. <https://doi.org/10.1037/cdp0000201>
- Mendes, V., & Nascimento, S. C.** (2020). Microagressões raciais e saúde mental de trabalhadores negros. *Revista Estudos de Psicologia, 25*(2), 145–161. <https://doi.org/10.1590/1982-02752020250219>
- Moher, D., et al.** (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS medicine, 6*(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Nadal, K. L., Vigilia Escobar, K. M., Prado, G. T., David, E. J. R. & Haynes, K.** (2012) – Racial microaggressions and the Filipino American experience: Recommendations for counseling and development.
- 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*. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-05924-y>
- Nguyen, D. V., et al.** (2024). General and stereotype-based microaggressions among Asian American college students: Testing a moderated mediation model. *American Behavioral Scientist*. <https://doi.org/10.1177/00027642241232760>
- Organização das Nações Unidas (ONU).** (2015). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Brasília: Nações Unidas no Brasil.* Recuperado em 15 de julho de 2025, de <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>
- Page, M. J., et al.** (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pierce, C. M. (1970). Offensive mechanisms. In F. B. Barbour (Org.), *The Black Seventies* (pp. 265–282). Boston: Porter Sargent.
- Priya, P., & Sreejith, S. S.** (2025). Are workplace gender microaggressions a quiet contributor to quiet quitting? A conceptual framework. *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2024-4645>
- Ribeiro, D. (2018). *Quem tem medo do feminismo negro?* São Paulo: Companhia das Letras.
- Robinson-Wood, T., Balogun-Mwangi, O., Fernandes, C., Popat-Jain, A., Boadi, N., Matsumoto, A., & Zhang, X.** (2015). Worse than blatant racism: A phenomenological investigation of microaggressions among Black women. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research, 9*(3), 221–236.
- Rother, E. T.** (2007). Revisão sistemática X revisão integrativa: desafios que permeiam a utilização desses métodos de revisão pela enfermagem. *Cogitare Enfermagem, 12*(3), 530–532.
- Salari, N., et al.** (2024). Prevalência de microagressões e discriminação racial no local de trabalho: uma revisão sistemática e meta-análise. *Safety and Health at Work, 15*, 245–254. <https://doi.org/c.2024.03.004>
- Shenoy-Packer, S.** (2014). Immigrant Professionals, Microaggressions, and Critical Sensemaking in the U.S. Workplace. *Management Communication Quarterly, 29*(2), 257–275. <https://doi.org/10.1177/0893318914562069>
- Smith, I. A., & Griffiths, A.** (2024). Microaggression or micromessage? How choice of term influences working adults' emotional reactions to a training module about subtle slights. *International Journal of Training and Development, 28*(2), 152–168. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12316>

- Sodhi, M. S.** (2024). How to Reduce Microaggression and Other Negative Racial Experiences at Work with Continuous Improvement. *Production and Operations Management*, 34(3), 423–435. <https://doi.org/10.1177/10591478241238974>
- Spreitzer, G. M.** (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Sue, D. W.** (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M.** (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Sue, D. W., et al.** (2008). Racial microaggressions against black Americans: implications for counseling. *Journal of Counseling & Development*, 86(3), 330–338.
- Torres, L., Driscoll, M. W., & Burrow, A. L.** (2010). Racial microaggressions and psychological functioning among highly achieving African-Americans: A mixed-methods approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29(10), 1074–1099. <https://doi.org/10.1521/jscp.2010.29.10.1074>
- Tran, C.** (2024). Investigating the impact of racial microaggressions on Black, racialized, and Indigenous students: a narrative synthesis. *Race Ethnicity and Education*, 1–23.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P.** (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.
- Williams, M. T.** (2021). Racial microaggressions: Critical questions, state of the science, and new directions. *Perspectives on 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*, 16(5), 991–1007. <https://doi.org/10.1177/1745691621994247> (Original work published 2021)
- Woods, A., Zajac, S. A., Middleton, E. D., Cavanaugh, K. J., Hayes, W. C., Johnson, S. K., & Holladay, C. L.** (2024). Doing the work: The role of inclusive leadership in promoting psychological safety and openness to diversity through diversity, equity, and inclusion practices. *Psychology of Leaders and Leadership*, 27(1), 115–142. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2024-62774-001>. Acesso em: 12 jul. 2025.
- Zarife, G., & Ribeiro, M.** (2023). Adaptation of the LGBT Microaggressions Experiences Scale to the Brazilian context. *Journal of Social Issues*, 79(2), 345–367.

#### **Uso de IAG nesta pesquisa:**

Ferramentas de inteligência artificial generativa (IAG), como o Microsoft Copilot e o ChatGPT, foram utilizadas exclusivamente para fins de apoio técnico, como a adequação das referências bibliográficas ao estilo da American Psychological Association (APA, 7ª edição), bem como formatação textual. Todas as decisões analíticas, interpretações teóricas e construções argumentativas permanecem de responsabilidade da autora.