

Microagressões: Conceitos e Lacunas

1 INTRODUÇÃO

Inúmeros são os estudos desenvolvidos no campo da Administração de Empresas com foco na qualidade de vida no trabalho e sobre como essa condição pode afetar o desempenho, a produtividade, a longevidade profissional, o comprometimento, dentre tantas outras variáveis relevantes para a obtenção de êxito nos objetivos estratégicos e de desenvolvimento humano nas Organizações. Todavia, há um conceito relevante quando se pensa em qualidade de vida no trabalho e que já vem sendo estudado em alguns países, porém, ainda não foi devidamente explorado de forma empírica e nem teórica na literatura acadêmica de administração nacional e, por isso, será foco do presente estudo. Trata-se do conceito de microagressão.

Este artigo apresentará conceitos de microagressão e uma Revisão Sistemática da Literatura sobre o tema. A partir deste levantamento conceitual e da exposição do estado da arte, é possível demonstrar oportunidades de estudos sobre aspectos da administração relacionados ou afetados pela presença de microagressão nas relações humanas no trabalho.

Considerando o momento de propulsão das ações de diversidade e inclusão nas organizações, entender o que são microagressões e como elas podem prejudicar o estabelecimento de relações de equidade parece uma maneira oportuna de fortalecer as iniciativas para a criação de ambientes de trabalho diversos, inclusivos e, ao mesmo tempo, produtivos e saudáveis, que certamente reflete na qualidade de vida das pessoas e nos resultados das empresas.

Práticas de racismo e discriminação, homofobia, intolerância religiosa, machismo, capacitismo, bem como assédios moral, sexual e tantas outras violências que ocorrem dentro das empresas, que são reflexos do que acontece na sociedade como um todo, são conhecidas e combatidas por políticas, normas e sanções diversas. Contudo, sendo a microagressão uma ação cuja definição ainda é desconhecida ou não mencionada no contexto da administração brasileira, ela acaba não sendo visibilizada, porém seus efeitos nocivos podem estar permeando o ambiente corporativo e corroendo as relações humanas, além de possivelmente comprometer o desempenho profissional daqueles que as sofrem, mesmo que estes não tenham consciência disso. Portanto, trazer luz sobre este tema e apresentar conceitos é a contribuição científica primordial desta pesquisa.

2 CONCEITOS DE MICROAGRESSÃO E ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

A busca da palavra chave, escrita em inglês e utilizando aspas, para delimitar o termo específico, “microagression”, foi realizada nas bases de dados de dados Web of Science e Scopus, em agosto de 2024. Somando as duas bases de referência, foram localizados 72 artigos, sendo 63 distintos. As análises dos dados bibliométricos foram realizadas por meio do aplicativo Bibliometrix.

2.1 MICROAGRESSÃO

O conceito de microagressão aparece descrito de diferentes maneiras nos artigos encontrados, contudo, em todos eles há uma referência essencialmente racial, ou seja, os primeiros estudos, que serviram de base, e são mais referenciados sobre o tema observaram manifestações sutis de conotação racista e que causavam desconforto, porém não eram nomináveis, não havia uma descrição para estes desconfortos e muito menos para as ações que os motivavam.

Quando o termo microagressão foi apresentado por Chester Pierce, na década de 1970 (Pierce, 1970) buscava descrever as maneiras pelas quais os negros eram reprimidos por seus colegas brancos, porém, não de forma óbvia, mas sutil e cumulativamente. O autor declarou que “o mini-ataque é a substância do racismo” (Pierce, 1970, p.516). Este ataque, pequeno, discreto, porém contundente, produz efeitos e repercute para além do momento e da circunstância em que acontece.

Sue et al (2007, p. 271) definem microagressão como "indignidades verbais, comportamentais e ambientais quotidianas, breves e banais, intencionais ou não, que comunicam uma imagem racial hostil, depreciativa ou negativa". Contudo, essas mesmas indignidades são percebidas por outros integrantes de grupos minorizados, o que extrapola a questão racial. Por isso é importante compreender microagressão como uma ação sutil e nociva contra qualquer ser humano e que precisa ser reconhecida, identificada e combatida.

Franklin & Boyd-Franklin (2000) destacam que as microagressões promovem o pensamento defensivo. Para a vítima, certamente há um prejuízo emocional e cognitivo de estar em constante vigilância, buscando se perseverar ou se defender de um ataque, mesmo que não haja uma total consciência disto. Os autores argumentam que, de forma intermitente e imprevisível, as microagressões reforçam o pensamento defensivo, tornando difícil ignorar a sua possível recorrência, “obrigam o indivíduo a manter-se vigilante para preservar a dignidade pessoal e o respeito por si próprio” (Franklin & Boyd-Franklin 2000, p.4).

Considerando os efeitos psicológicos, Pierce, C. (1988) apresenta a ideia de psicopoluentes para definir microagressão, ou seja, são agressões que poluem a mente. Partindo desta definição, pode-se inferir sobre como uma mente poluída tende a estar comprometida para a tomada de decisão, por exemplo, o que pode afetar suas ações no trabalho.

Os estudos encontrados trazem conceitos para microagressão a partir da perspectiva de quem sofre a ação nociva, porém há uma lacuna sobre a perspectiva de quem pratica. Seria enriquecedor analisar os dois lados e tentar encontrar elementos que favorecem ou minimizam a incidência das microagressões. Outra lacuna é a apresentação de uma definição que contemple o ambiente de trabalho, as organizações de um modo geral, pois certamente nesses espaços de interação e de disputadas, bem como do exercício de poder, há um fértil campo para a manifestações de microagressão. Alguns estudos pesquisados apresentam situações de microagressão no trabalho, porém sem elaborar um conceito próprio, apenas fazendo uso do conceito baseado no racismo.

2.1.1 Panorama dos estudos sobre Microagressão

Os resultados mais relevantes obtidos nas bases de dados Web of Science e Scopus, utilizando a ferramenta de análise bibliométrica Bibliometrix, serão apresentados a seguir. O primeiro destaque vai para as palavras mais relevantes mencionadas nos 63 artigos científicos capturadas na pesquisa, cuja palavra chave de busca foi “microagression*”. São elas: discriminação racial, discriminação, raça, mulheres, gênero, vida, perspectiva, trabalho, clima e identidade.

No tocante ao trabalho e empresas são mencionadas situações de trabalho e alguns aspectos sobre o clima no ambiente de trabalho, mas essas menções são mais voltadas para questões de gênero e raça, principalmente relacionadas a discriminação, mas não trazem qualquer relação sobre o quanto isso impacta nos resultados das empresas. O enfoque é sempre nas questões pessoais dos indivíduos vitimizados e o quanto isso prejudica o emocional dessas pessoas.

A figura 1 apresenta uma nuvem de palavras mais mencionadas nos textos pesquisados.



Figura 1: Nuvem de palavras

Fonte: Bibiometriz

2.1.2 Produção científica por países

A figura 2 apresenta a distribuição das publicações sobre microagressão entre os países. Quanto mais escuro o tom de azul, maior o número de publicações. As áreas em cinza não apresentaram publicações no momento da pesquisa, 08/2024. Percebe-se que não há publicações nacionais que tenha sido listada nas bases de dados pesquisadas, o que demonstra o potencial a ser desenvolvido nesse campo de pesquisa.



Figura 1: Pesquisas sobre microagressão por países

2.1.3 Quadro de relação entre as palavras-chave

A imagem a seguir ilustra como as palavras-chaves estão conectadas ao longo dos textos de referência, o que demonstra como as abordagens vêm sendo construídas. Não se nota conexões entre as palavras-chave e características de desempenho, tais como, motivação, produtividade, crescimento profissional, porém há conexões com percepções no trabalho e clima.

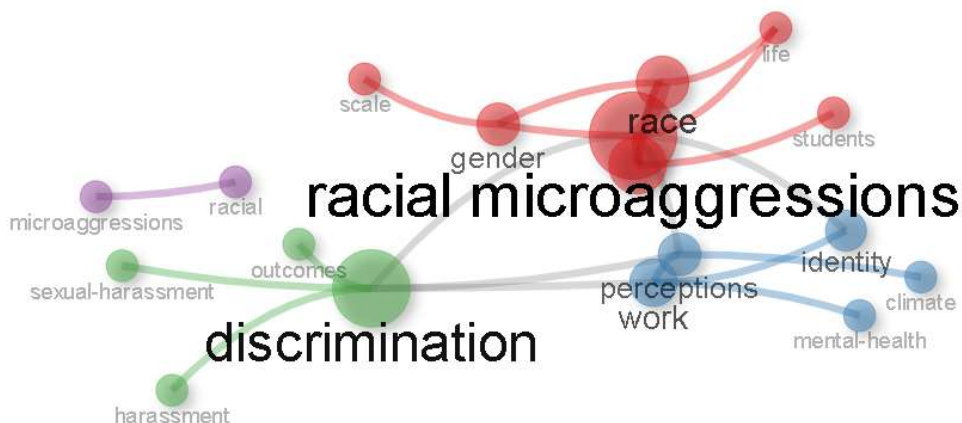


Figura 23: Conexões entre palavras-chave

3 CONCLUSÃO

A temática das microagressões emerge como um tema relevante a ser considerado no estudo das organizações, especialmente em um contexto onde a diversidade e a inclusão estão se tornando cada vez mais centrais nas estratégias corporativas. As microagressões, embora sutis e frequentemente não intencionais, têm o potencial de corroer o ambiente de trabalho, afetando não apenas o bem-estar emocional dos colaboradores, mas também comprometendo a produtividade e a eficácia organizacional.

A pesquisa indica que as microagressões podem gerar um estado de vigilância constante nas vítimas, levando a um desgaste emocional significativo e a um ambiente de trabalho hostil. Isso se traduz em um impacto negativo na qualidade de vida no trabalho, que é um fator determinante para a retenção de talentos e para o desempenho organizacional. Portanto, é imperativo que as empresas brasileiras reconheçam a importância de identificar e mitigar essas práticas, promovendo uma cultura de respeito e empatia.

Além disso, a falta de uma definição clara e contextualizada de microagressão no ambiente corporativo brasileiro representa uma lacuna que precisa ser preenchida. As organizações devem investir em treinamentos e conscientização sobre o tema, capacitando seus colaboradores a reconhecer e combater microagressões.

A implementação de políticas de diversidade e inclusão deve ser acompanhada de ações concretas que visem a criação de um ambiente seguro e acolhedor para todos os funcionários, independentemente de sua origem, gênero ou qualquer outra característica. Portanto, há um campo de pesquisa potencialmente grande a ser desenvolvido sobre a temática de microagressões, inclusive com a necessidade de uma conceituação que seja aplicada ao local de trabalho.

É importante que se investigue de maneira aprofundada a dinâmica de ocorrência das microagressões, considerando se há variações em sua manifestação e quais seriam essas

alterações, dependendo da perspectiva de pesquisa adotada, como, por exemplo, o tipo de atividade laboral, o nível hierárquico ou o segmento de mercado em questão.

Ademais, é fundamental que se estabeleça uma delimitação mais precisa dos perfis tanto das vítimas quanto dos perpetradores dessas agressões sutis, especialmente em contextos organizacionais que promovem iniciativas de diversidade e inclusão. A noção de que todos os indivíduos são aceitos e pertencem ao grupo pode, de fato, encobrir a presença de microagressões, tornando ainda mais desafiadora sua identificação e subsequente mitigação.

A implementação de políticas de diversidade e inclusão deve ser acompanhada por ações concretas que busquem a edificação de um ambiente seguro e acolhedor para todos os colaboradores, independentemente de sua origem, gênero ou quaisquer outras características. Nesse sentido, há um vasto campo de pesquisa a ser explorado em relação à temática das microagressões, incluindo a urgente necessidade de uma conceituação que se aplique especificamente ao contexto laboral.

REFERÊNCIAS

Sue, D. W., Bucceri, J., Lin, A. I., Nadal, K. L., & Torino, G. C. (2007). Racial microaggressions and the Asian American experience. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 13(1), 72.

Torres-Harding, S. R., Andrade Jr, A. L., & Romero Diaz, C. E. (2012). The Racial Microaggressions Scale (RMAS): A new scale to measure experiences of racial microaggressions in people of color. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(2), 153.

Franklin, A. J., & Boyd-Franklin, N. (2000). Invisibility syndrome: A clinical model of the effects of racism on African-American males. *American Journal of Orthopsychiatry*, 70(1), 33-41.

Pierce, C. (1970). Offensive mechanisms: A theory of the microaggression. In *The Black experience in America* (pp. 516-520). New York, NY: Random House.

Pierce, C. (1988). Stress in the workplace. In A. F. Coner-Edwards & J. Spurlock (Eds.), *Black families in crisis: The middle class* (pp. 27-34). New York, NY: Brunner/Mazel.

Pierce, C. M. (1992, August). Racism. Paper presented at the conference on The Black Family in America: Reflections, accomplishments, challenges. Sponsored by The Connecticut Mental Health Center, the Yale University School of Medicine, Department of Psychiatry, and the Yale University Chapter of The Student National Medical Association, New Haven, CT.