

INVISIBILIDADE E RESISTÊNCIA: TRAJETÓRIAS E CONQUISTAS DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO

**INVISIBILITY AND RESISTANCE: TRAJECTORIES AND ACHIEVEMENTS OF
BLACK WOMEN IN THE LABOR MARKET**

Ciências Sociais Aplicadas • 23/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792573644](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792573644)

Ana Paula Brito Silveira Oliveira¹

Marcela Karolina Poupe²

RESUMO

O presente estudo analisa as barreiras que dificultam a ascensão de mulheres negras no mercado de trabalho, evidenciando que tais desigualdades resultam da interseção entre racismo e sexismo. A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, desenvolvida por meio de revisão integrativa da literatura, permitindo a análise de estudos nacionais e internacionais sobre a temática. Os resultados demonstram que, apesar dos avanços nas discussões sobre diversidade e inclusão, mulheres negras ainda enfrentam obstáculos significativos, como desigualdade salarial, sub-representação em cargos de liderança, discriminação e limitação de oportunidades profissionais. Além disso, observa-se que muitas políticas organizacionais ainda possuem caráter superficial, não promovendo mudanças estruturais efetivas. Conclui-se que a baixa representatividade desse grupo em posições de poder não está associada à falta de qualificação, mas à permanência de barreiras estruturais que restringem seu crescimento profissional. Dessa forma, destaca-se a necessidade de implementação de políticas públicas e organizacionais voltadas à promoção da equidade, inclusão e valorização da diversidade no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: mulheres negras; mercado de trabalho; liderança; desigualdade; racismo estrutural.

ABSTRACT

This study analyzes the barriers that hinder the professional advancement of Black women in the labor market, highlighting that such inequalities result from the intersection of racism and sexism. The research is characterized as qualitative, developed through an integrative literature review, allowing the analysis of national and international studies on the subject. The results show that, despite advances in discussions on diversity and inclusion, Black women still

face significant obstacles, such as wage inequality, underrepresentation in leadership positions, discrimination, and limited professional growth opportunities. Furthermore, it is observed that many organizational inclusion policies remain superficial and fail to promote effective structural changes. It is concluded that the low representation of Black women in positions of power is not related to a lack of qualification, but to the persistence of structural barriers that restrict their professional growth. Therefore, the study emphasizes the need for public and organizational policies aimed at promoting equity, inclusion, and the appreciation of diversity in the workplace.

Keywords: Black women; labor market; leadership; inequality; structural racism.

1. INTRODUÇÃO

A inserção e a ascensão de mulheres negras no mercado de trabalho constituem um dos debates mais relevantes no campo da Administração, especialmente no que se refere à gestão de pessoas, diversidade e equidade nas organizações. Apesar dos avanços nas discussões sobre inclusão e representatividade, observa-se que esse grupo ainda enfrenta barreiras significativas que limitam seu acesso a oportunidades de crescimento profissional e a cargos de liderança.

Essas desigualdades não podem ser compreendidas de forma isolada, uma vez que resultam da intersecção entre fatores históricos, sociais e estruturais relacionados à raça e ao gênero. Nesse contexto, práticas organizacionais aparentemente neutras acabam reproduzindo mecanismos de exclusão, reforçando um cenário marcado pela sub-representação, desigualdade salarial e restrições à mobilidade profissional.

Diante dessa realidade, o presente estudo tem como objetivo analisar as principais barreiras que dificultam a ascensão de mulheres negras no mercado de trabalho, a partir de uma revisão integrativa da literatura. Para isso, foram considerados estudos nacionais e internacionais que abordam a temática sob diferentes perspectivas, permitindo uma compreensão ampla e crítica do fenômeno. A metodologia adotada, de natureza qualitativa, possibilita interpretar as relações sociais e organizacionais que sustentam essas desigualdades, contribuindo para o aprofundamento do debate no campo da Administração.

Dessa forma, este trabalho busca não apenas evidenciar os desafios enfrentados por mulheres negras, mas também reforçar a necessidade de transformação das práticas organizacionais, com vistas à construção de ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e equitativos.

2. METODOLOGIA

A presente investigação caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, pautada pelo objetivo de compreender fenômenos sociais complexos a partir da interpretação de dados bibliográficos. Segundo Minayo (2014), a abordagem qualitativa é a que melhor se aplica ao estudo da história, das relações e das representações, sendo ideal para analisar as subjetividades e as barreiras estruturais que envolvem a trajetória de mulheres negras em espaços de liderança.

Para a consecução deste objetivo, adotou-se o método da revisão integrativa da literatura. Este método é considerado a forma mais abrangente de revisão, pois permite a inclusão de estudos

experimentais e não experimentais, proporcionando uma compreensão completa do fenômeno analisado e a construção de um panorama atualizado sobre o estado da arte do tema (Whittemore; Knafl, 2005).

A condução desta revisão seguiu rigorosamente seis etapas distintas:

a. Identificação do tema e seleção da questão de pesquisa: definição das variáveis de busca e do problema central (ex: as barreiras de ascensão para mulheres negras).

b. Estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão: delimitação de bases de dados, recorte temporal, idiomas e tipos de publicações.

c. Identificação dos estudos pré-selecionados: busca sistemática por meio de descritores controlados nos idiomas português e inglês. Foram utilizados os termos: "Mulheres Negras", "Liderança" e "Mercado de Trabalho", bem como suas correspondentes em língua inglesa: "Black Women", "Leadership", "Glass Ceiling" e "Intersectionality". A consulta foi realizada em bases de dados e indexadores como Google Acadêmico, SciELO e Portal de Periódicos CAPES, garantindo a abrangência nacional e internacional da revisão.

d. Categorização dos estudos selecionados: organização das informações em matrizes de síntese para facilitar a comparação dos dados.

e. Análise e interpretação dos resultados: discussão crítica dos achados à luz do referencial teórico (Interseccionalidade e

Racismo Estrutural).

f. Apresentação da revisão/síntese do conhecimento: consolidação das evidências encontradas em um corpo de texto coeso.

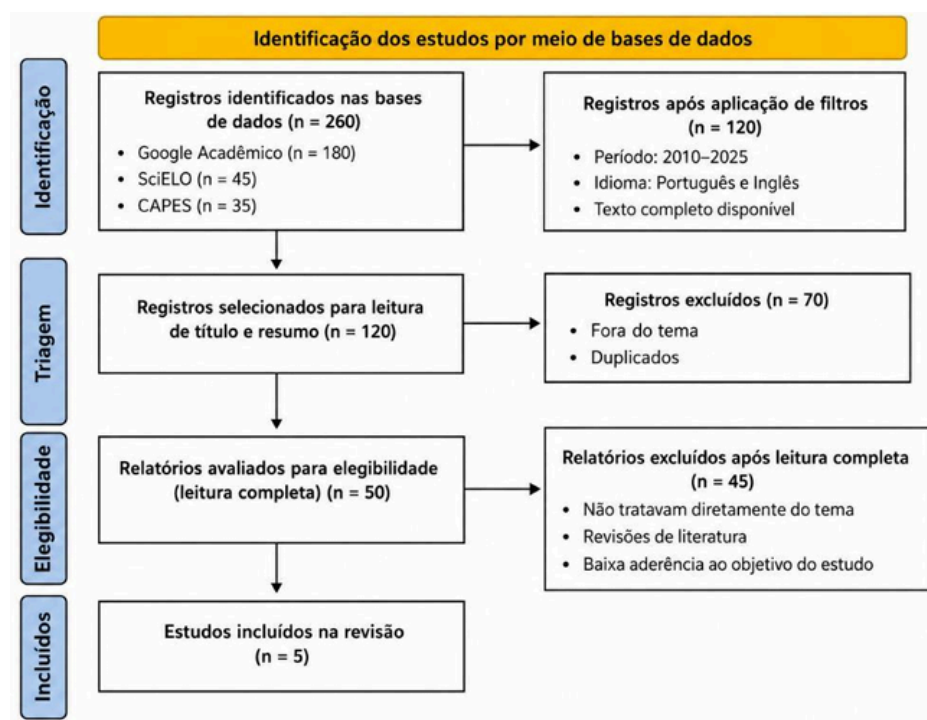
2.1. Estratégia de Busca e Seleção dos Estudos

O processo de seleção dos estudos foi conduzido conforme as diretrizes do protocolo PRISMA. Inicialmente, foram identificados 260 artigos nas bases Google Acadêmico, SciELO e Portal de Periódicos CAPES. Após a aplicação dos critérios de inclusão, como recorte temporal (2010–2025), idioma (português e inglês) e disponibilidade de texto completo, permaneceram 120 estudos.

Na etapa de triagem, foram analisados os títulos e resumos, resultando na exclusão de 70 artigos por inadequação temática ou duplicidade, restando 50 para leitura na íntegra. Após a avaliação completa, 45 estudos foram excluídos por não atenderem plenamente aos objetivos da pesquisa, resultando em um corpus final de 5 artigos científicos incluídos na revisão integrativa.

O fluxograma apresentado na figura 1 sintetiza as etapas de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão dos estudos, garantindo transparência e rigor metodológico ao processo de seleção.

Figura 1. Fluxograma do processo de seleção dos estudos



Fonte: elaborado pela autora (2026)

O corpus documental foi composto por artigos científicos previamente selecionados por sua relevância e aderência ao tema. A análise seguiu a técnica de análise de conteúdo, buscando identificar núcleos de sentido e padrões recorrentes nos textos, permitindo que as conclusões emergissem de forma fundamentada e crítica, indo além da mera descrição dos resumos.

Após a aplicação dos critérios de elegibilidade, o corpus final desta revisão foi composto por 5 artigos científicos, que foram catalogados e analisados de forma sistemática. A síntese dos estudos selecionados, contendo as referências, objetivos e principais conclusões, está apresentada no Quadro 2 abaixo.

Quadro 2. Estudos selecionados

Nº	Referência / Ano	Nome do Artigo	Método do Estudo	Objetivos	Resultados / Conclusões

1	DAVIS, K. M. (2012)	An end to job mobility on the sales floor: The	Análise histórica e quantitativa com dados secundários	Examinar impactos da redução de custos na	Redução de custos limitaram promoções e mobilidade
---	---------------------	--	--	---	--

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/invisibilidade-e-resistencia-trajetorias-e-conquistas-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho?noblockage>

Fonte: elaborado pela autora (2026)

A partir da sistematização apresentada, observa-se uma pluralidade metodológica que abrange desde análises históricas e quantitativas até estudos de caso qualitativos e construções teóricas críticas. Essa diversidade é essencial para uma revisão integrativa, pois permite que o fenômeno da sub-representação de mulheres negras seja observado sob diferentes prismas: o impacto de políticas econômicas na mobilidade profissional, a persistência de barreiras institucionais apesar de iniciativas de diversidade e a violência simbólica presente no cotidiano dessas profissionais. A análise conjunta desses estudos revela que a exclusão não é um evento isolado, mas um processo contínuo que afeta a identidade docente, a saúde emocional através do assédio e as oportunidades de ascensão em diversos setores, como a enfermagem e o serviço público. Portanto, o corpus selecionado oferece subsídios teóricos e práticos robustos para fundamentar a discussão sobre como o racismo e o sexismo estrutural limitam o acesso de mulheres negras a posições de prestígio e poder dentro das organizações contemporâneas.

3. REVISÃO TEÓRICA

3.1. Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: Desigualdades, Barreiras e Ascensão Profissional

A literatura sobre a inserção e ascensão profissional das mulheres negras evidencia que as desigualdades no mercado de trabalho são resultado da interação entre fatores estruturais relacionados à raça e ao gênero. Embora tenham ocorrido avanços nas discussões sobre diversidade e inclusão nas organizações, mulheres negras ainda enfrentam maiores dificuldades para acessar cargos de liderança, obter oportunidades de promoção e alcançar reconhecimento profissional, permanecendo expostas a práticas de discriminação e exclusão (Davis, 2012; Iheduru-Anderson et al., 2022).

Ao analisar o setor varejista norte-americano entre 1970 e 2000, Davis (2012) demonstra que políticas de redução de custos implementadas por lojas de departamento impactaram de maneira desigual as mulheres afro-americanas. A autora conclui que a diminuição das oportunidades de promoção reduziu significativamente a mobilidade ocupacional desse grupo, reforçando desigualdades históricas no ambiente de trabalho. Dessa forma, evidencia-se que decisões organizacionais aparentemente neutras podem produzir efeitos discriminatórios quando não consideram as desigualdades já existentes (Davis, 2012).

As dificuldades de ascensão também são abordadas por Iheduru-Anderson et al. (2022), que investigaram as experiências de mulheres negras em cargos de liderança acadêmica na enfermagem. As autoras verificaram que muitas políticas de diversidade e inclusão permanecem apenas no plano discursivo, caracterizando situações de tokenismo, em que a presença de mulheres negras em posições de destaque não é acompanhada por mudanças estruturais na

cultura organizacional. Como consequência, essas profissionais relatam isolamento, sobrecarga de trabalho, necessidade constante de comprovar competência e menor acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional (Iheduru-Anderson et al., 2022).

Na mesma perspectiva, Patton e Njoku (2019) argumentam que diversas instituições reproduzem formas de violência institucional que afetam diretamente as mulheres negras. Com base em uma abordagem crítica inspirada pelo movimento #BlackLivesMatter, as autoras defendem que práticas institucionais e estruturas organizacionais podem perpetuar processos de exclusão, invisibilidade e violência simbólica. Assim, a promoção da equidade depende da implementação de mudanças estruturais capazes de eliminar mecanismos que sustentam as desigualdades raciais e de gênero (Patton; Njoku, 2019).

Riley e Mensah (2023), ao investigarem a realidade de professoras negras de Ciências em escolas charter, observaram que essas profissionais enfrentam conflitos entre currículos padronizados e sua identidade docente. Segundo as autoras, questões relacionadas à raça e ao gênero limitam a autonomia profissional e dificultam o reconhecimento do trabalho desenvolvido. Além disso, as participantes relataram barreiras para exercer práticas pedagógicas alinhadas às suas experiências e para conquistar legitimidade em ambientes marcados por padrões institucionais pouco inclusivos (Riley; Mensah, 2023).

As desigualdades nas relações de trabalho também são discutidas por Shrivastava (2015), que analisou as experiências de mulheres servidoras públicas na Índia. A pesquisa identificou elevada incidência de assédio moral e sexual, relações hierárquicas desiguais

e limitações ao crescimento profissional. Esses fatores comprometem tanto a identidade profissional quanto as possibilidades de progressão na carreira. Embora desenvolvido em um contexto diferente do brasileiro, o estudo evidencia que as desigualdades de gênero permanecem presentes em diferentes organizações e podem ser intensificadas quando associadas a outros marcadores sociais, como a raça (Shrivastava, 2015).

De forma geral, os estudos analisados convergem ao demonstrar que a ascensão profissional das mulheres negras é influenciada por mecanismos institucionais que reproduzem desigualdades históricas. Barreiras como o racismo estrutural, o sexismo, o tokenismo, a violência institucional, o assédio e a limitação das oportunidades de promoção restringem o acesso dessas mulheres aos cargos de liderança e dificultam seu desenvolvimento profissional (Davis, 2012; Iheduru-Anderson et al., 2022; Patton; Njoku, 2019; Riley; Mensah, 2023; Shrivastava, 2015). Ao mesmo tempo, as pesquisas evidenciam estratégias de resistência e permanência adotadas por essas profissionais, reforçando a necessidade de políticas organizacionais que promovam inclusão efetiva, igualdade de oportunidades e valorização da diversidade. Esses achados fornecem embasamento teórico para compreender os desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro e justificam a importância de ampliar as discussões sobre sua representação em cargos de liderança.

3.2. Relação dos Estudos com a Realidade Brasileira

Embora os estudos analisados tenham sido desenvolvidos em diferentes contextos internacionais, seus resultados apresentam importantes aproximações com a realidade brasileira. Estudos

recentes demonstram que as mulheres negras continuam enfrentando desigualdades relacionadas ao acesso ao mercado de trabalho, à remuneração, às condições de trabalho e, especialmente, às possibilidades de ascensão profissional.

Ferreira et al. (2024) evidenciam que as mulheres negras apresentam desvantagens significativas em relação a homens negros, mulheres brancas e homens brancos no mercado de trabalho brasileiro. Essas desigualdades estão presentes tanto no processo de inserção profissional quanto nos rendimentos, além de se refletirem na sub-representação das mulheres negras em cargos de gestão e diretoria.

Essa realidade também é observada por Cabral et al. (2024), que analisaram a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho no Vale do Sinos, no Rio Grande do Sul. O estudo chama atenção para a existência de uma contradição entre o aumento da escolarização dessas mulheres e a permanência de condições profissionais precárias, demonstrando que a qualificação não garante, por si só, igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Alves, Motta e Moura (2025) aprofundam essa discussão ao investigarem mulheres negras com formação superior no Brasil. Os resultados demonstram que, mesmo entre mulheres que possuem elevado nível de escolaridade, a combinação entre racismo e machismo continua produzindo obstáculos à trajetória profissional e à ascensão no mercado de trabalho. Dessa forma, a formação acadêmica não elimina as barreiras estruturais presentes nas organizações.

Essa constatação aproxima-se diretamente do estudo de Santos Silva Mistrin e Oliveira (2025), que analisou os desafios enfrentados por mulheres negras em cargos de liderança nos setores comercial e industrial de São Carlos e Araraquara. A pesquisa identificou a presença de preconceito racial e de gênero, além da ausência de políticas de inclusão e programas de mentoria. Os resultados reforçam a necessidade de ações afirmativas e políticas organizacionais que favoreçam efetivamente a ascensão profissional das mulheres negras.

Santos, Camara e Gomes (2025) também identificaram desigualdades importantes entre mulheres negras e mulheres brancas no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa demonstrou diferenças salariais mesmo entre mulheres com níveis semelhantes de escolaridade e apontou uma situação de maior vulnerabilidade das mulheres negras em relação à ocupação, remuneração e condições de trabalho.

Dados mais recentes apresentados pelo DIEESE (2025) reforçam esse cenário. O relatório demonstra que as mulheres negras continuam apresentando uma das situações mais desfavoráveis no mercado de trabalho brasileiro. Em 2024, o rendimento médio mensal das mulheres negras foi de R\$ 2.008, correspondente a apenas 43% do rendimento médio dos homens não negros, que alcançou R\$ 4.636. O relatório também aponta desigualdades relacionadas ao acesso, à permanência e à progressão profissional.

A literatura mais recente também evidencia que essas desigualdades permanecem presentes entre mulheres negras jovens. Dados divulgados em 2026, com base na PNAD Contínua de 2025, apontam que mulheres negras de 14 a 29 anos continuam

apresentando os piores indicadores de desemprego, informalidade, desalento e rendimento no mercado de trabalho brasileiro.

Dessa forma, os resultados dos estudos internacionais analisados podem ser relacionados às evidências recentes produzidas no Brasil. As dificuldades identificadas internacionalmente, como preconceito, discriminação, falta de reconhecimento profissional, ausência de oportunidades de desenvolvimento e dificuldades de acesso a cargos de liderança, também são identificadas na realidade brasileira.

Portanto, a literatura recente demonstra que a baixa representatividade das mulheres negras em cargos de liderança não está relacionada à falta de qualificação ou competência, mas à permanência de barreiras estruturais e organizacionais. Mesmo com o avanço da escolarização e da participação profissional, essas mulheres ainda encontram obstáculos para transformar sua qualificação em oportunidades de crescimento, reconhecimento e acesso aos espaços de decisão.

Nesse sentido, torna-se fundamental que as organizações desenvolvam políticas de diversidade e inclusão que ultrapassem o simples recrutamento de mulheres negras. É necessário promover condições efetivas de desenvolvimento profissional, programas de mentoria, critérios transparentes de promoção, igualdade remuneratória e ampliação da presença de mulheres negras em cargos de gestão e liderança.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos a partir da análise dos estudos selecionados evidenciam que a participação de mulheres negras no mercado de

trabalho brasileiro permanece marcada por desigualdades estruturais, que se manifestam principalmente na renda, nas condições de trabalho e no acesso a cargos de liderança. A literatura analisada converge ao demonstrar que tais desigualdades são resultado de fatores históricos e sociais que articulam gênero e raça, configurando um cenário de exclusão persistente.

No estudo de Cabral et al. (2024), realizado no Vale do Sinos/RS, verificou-se que mulheres negras estão majoritariamente inseridas em ocupações de menor prestígio social, com baixos salários e maior vulnerabilidade contratual. Esse resultado reflete a permanência de uma estrutura ocupacional desigual, na qual esse grupo enfrenta limitações no acesso a oportunidades mais qualificadas. Em consonância, o Boletim do Ministério do Trabalho e Emprego (2024), baseado em dados da PNAD Contínua, aponta que mulheres negras apresentam menores rendimentos médios e maiores taxas de informalidade, quando comparadas a homens brancos e mulheres brancas.

No que se refere ao acesso à liderança, Santos Silva Mistrin e Oliveira (2025) identificam a existência de barreiras significativas que dificultam a ascensão de mulheres negras a cargos de gestão. Entre os principais obstáculos destacam-se o racismo institucional, a ausência de políticas organizacionais inclusivas e a baixa representatividade em posições estratégicas. Esse cenário contribui para a formação de um “teto de vidro racializado”, que limita o crescimento profissional mesmo diante de níveis adequados de qualificação. De forma complementar, Ferreira et al. (2024) reforçam essa análise ao evidenciar a sub-representação de mulheres negras em cargos diretivos, indicando a necessidade de revisão das práticas de gestão e promoção nas organizações.

Outro aspecto relevante identificado refere-se aos impactos da pandemia de Covid-19. Conforme Santos, Câmara e Gomes (2025), mulheres negras foram desproporcionalmente afetadas pela crise sanitária, apresentando maiores índices de desemprego e redução de renda. Tal cenário evidencia a fragilidade das condições de inserção desse grupo no mercado de trabalho e a insuficiência de políticas públicas voltadas à sua proteção em momentos de crise.

Os dados do DIEESE (2025) corroboram os achados dos estudos analisados, ao demonstrar que mulheres negras continuam ocupando a posição mais desfavorável em termos de rendimento médio e qualidade do emprego no Brasil. Além disso, a maior concentração desse grupo em atividades informais contribui para a perpetuação de desigualdades socioeconômicas, dificultando a mobilidade social e o acesso a direitos trabalhistas.

A discussão dos resultados evidencia que as desigualdades enfrentadas por mulheres negras não podem ser compreendidas de forma isolada, sendo necessário considerar a interseccionalidade entre raça e gênero como elemento central de análise. Nesse sentido, torna-se fundamental a implementação de políticas públicas e práticas organizacionais que promovam a equidade, como ações afirmativas, programas de diversidade e inclusão, e mecanismos de combate ao racismo institucional.

Dessa forma, conclui-se que, embora haja avanços no debate sobre diversidade no ambiente de trabalho, as mulheres negras ainda enfrentam desafios significativos para sua plena inserção e ascensão profissional. A superação dessas desigualdades exige ações estruturais contínuas, envolvendo tanto o setor público quanto o

privado, com o objetivo de promover um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e equitativo.

5. CONCLUSÃO

A análise desenvolvida evidencia que a desigualdade enfrentada por mulheres negras no mercado de trabalho não é circunstancial, mas estrutural, persistente e profundamente enraizada nas dinâmicas organizacionais e sociais. Mesmo diante do avanço educacional e da crescente participação profissional, essas mulheres continuam sendo sistematicamente impedidas de acessar espaços de poder, revelando que o problema não está na qualificação, mas nas barreiras que sustentam a exclusão.

Os resultados demonstram que práticas organizacionais, muitas vezes mascaradas sob discursos de diversidade, ainda operam de forma limitada e simbólica, sem promover mudanças reais. O chamado “teto de vidro racializado” permanece atuante, restringindo oportunidades, invisibilizando competências e perpetuando desigualdades históricas. Assim, a presença de mulheres negras em ambientes corporativos não significa, necessariamente, inclusão efetiva.

Diante desse cenário, torna-se evidente que a superação dessas desigualdades exige mais do que iniciativas pontuais: demanda transformação estrutural. É indispensável que organizações e instituições assumam um compromisso concreto com a equidade, implementando políticas que garantam não apenas o acesso, mas a permanência, o reconhecimento e a ascensão dessas mulheres.

Portanto, discutir a presença de mulheres negras no mercado de trabalho é, sobretudo, confrontar as bases de um sistema que ainda

seleciona, exclui e limita. Romper com essa lógica não é uma opção, mas uma necessidade para a construção de um mercado mais justo, diverso e verdadeiramente inclusivo

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Boletim sobre a Desigualdade Racial no Mercado de Trabalho. Brasília: MTE, 2024. O boletim utiliza dados da PNAD Contínua e aborda também a interseção entre raça e gênero.

CABRAL, Sueli Maria et al. Mulheres negras no mercado de trabalho: estudo de caso no Vale do Sinos/RS. Boletim de Conjuntura – BOCA, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.10909321.

DAVIS, Katrinell M. An end to job mobility on the sales floor: the impact of department store cost cutting on African-American women, 1970–2000. *Feminist Economics*, v. 19, n. 1, p. 54–75, 2013. DOI: 10.1080/13545701.2012.736027.

DIEESE. Relatório do Observatório Brasileiro das Desigualdades 2025. São Paulo: DIEESE, 2025.

FERREIRA et al. O estado das políticas de gênero, raça e inclusão de pessoas com deficiência no Brasil. 2024. Publicado em Cadernos EBAPE.BR. O estudo aborda especificamente as desigualdades enfrentadas por mulheres negras e sua sub-representação em cargos de gestão e diretoria.

IHEDURU-ANDERSON, Kechi; OKORO, Florence O.; MOORE, Shawana S. Diversity and inclusion or tokens? A qualitative study of Black women academic nurse leaders in the United States. *Global*

Qualitative Nursing Research, v. 9, p. 1–13, 2022. DOI: 10.1177/23333936211073116.

PATTON, Lori D.; NJOKU, Nadrea R. Theorizing Black women's experiences with institution-sanctioned violence: a #BlackLivesMatter imperative toward Black liberation on campus. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, v. 32, n. 9, p. 1162–1182, 2019. DOI: 10.1080/09518398.2019.1645908.

RILEY, Alexis D.; MENSAH, Felicia Moore. "My curriculum has no soul!": a case study of the experiences of Black women science teachers working at charter schools. *Journal of Science Teacher Education*, v. 34, n. 1, p. 86–103, 2023. DOI: 10.1080/1046560X.2022.2028710.

SANTOS SILVA MISTRIN, Caroline; OLIVEIRA, Mara Janaína Gomes. Desafios da liderança de mulheres negras no mercado de trabalho: um levantamento com mulheres de São Carlos e Araraquara. *Revista Interface Tecnológica*, v. 22, n. 1, p. 260-272, 2025. DOI: 10.31510/inf.v22i1.2250.

SANTOS, Maria Isabel da Silva; CAMARA, Marcia Regina Gabardo da; GOMES, Magno Rogério. A mulher negra e o mercado de trabalho brasileiro: uma análise considerando os efeitos da pandemia de Covid-19. *Economia & Região*, v. 13, e51157, 2025. DOI: 10.5433/2317-627X.2025.v13.51157.

SHRIVASTAVA, Hemant. Harassment at the workplace, powerlessness and identity: experiences of women civil servants in India. *Indian Journal of Gender Studies*, v. 22, n. 3, p. 437–457, 2015. DOI: 10.1177/0971521515594280.

¹ Discente de Doutorado em Administração das Organizações na FEARP/USP, Ribeirão Preto. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

² Discente do curso de Administração na Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).