

Os Desafios enfrentados por Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: Uma análise por meio da Metassíntese

The Challenges faced by Black Women in the Job Market: An analysis through Metasynthesis

Rainara Fernandes Pereira¹ , Silvana Anita Walter²  e Eduardo Guedes Villar³ 

¹Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE); Graduada em Administração; rainara.pereira@unioeste.br

²Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE); Doutorado em Administração; silvanaanita.walter@gmail.com

³Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC); Doutorado em Administração; eduardogvillar@gmail.com

RESUMO

Este estudo tem por objetivo compreender os desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho a partir de um metassíntese. A metassíntese consiste em uma abordagem de pesquisa qualitativa, a qual integra e sintetiza resultados de múltiplos estudos qualitativos sobre um tema específico para identificar padrões, temas e conclusões comuns, conforme estudo realizado por Honn (2013). Este artigo encontrou experiências de mulheres negras em diversos contextos profissionais, com foco em cinco estudos de casos qualitativos específicos: professoras de ciências em escolas charter, enfermeiras líderes acadêmicas, vítimas de violência institucionalizada no ensino superior e mulheres afro-americanas em empregos pouco qualificados nos grandes armazéns. Como principais resultados da análise realizada, emergiram elementos e subelementos, como: 01 – Falta de inclusão da cultura afro (emergiram como subelementos: opressão, silenciamento, menosprezo e falta de inclusão); 02- Sentimento de perseguição por colegas brancos (a desvalorização de sentimentos, exclusão e o esgotamento psicológico); 03- Violência institucionalizada e legitimada (negligência sistêmica, falta de políticas públicas, racismo estrutural e violência física); 04 – Disparidade de chances para mulheres afro (baixa qualificação de mão de obra, corte de custos e preconceito); e 05 - Dupla jornada e estereótipos impostos às mulheres negras (o acúmulo de trabalho, subjugação da mulher, desvalorização e sexualização). Como contribuição teórica, este estudo apresenta reflexões de elementos e subelementos relacionados aos desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho e como contribuição prática fornece subsídios para a gestão das organizações alinharem-se aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Palavras-chave: Mulheres negras, metassíntese, mercado de trabalho, Critical Race Theory.

ABSTRACT

This study aims to understand the challenges faced by black women in the job market based on a meta-synthesis. Metasynthesis consists of a qualitative research approach, which integrates and synthesizes results from multiple qualitative studies on a specific topic to identify common patterns, themes and conclusions, according to a study carried out by Honn (2013). This article found the experiences of women of color in diverse professional contexts, focusing on five specific qualitative case studies: science teachers in charter schools, nurse academic leaders, victims of institutionalized violence in higher education, and African American women in low-skilled jobs in large warehouses. As the main results of the analysis carried out, elements and sub-elements emerged, such as: 01 – Lack of inclusion of Afro culture (emerged as sub-elements: oppression, silencing, belittling and lack of inclusion); 02- Feeling of persecution by white colleagues (devaluation of feelings, exclusion and psychological exhaustion); 03- Institutionalized and legitimized violence (systemic negligence, lack of public policies, structural racism and physical violence); 04 – Disparity of chances for Afro women (low labor qualifications, cost cutting and prejudice); and 05 - Double shifts and stereotypes imposed on black women (the accumulation of work, subjugation of women, devaluation and sexualization). As a theoretical contribution, this study presents reflections on elements and sub-elements related to the challenges faced by black women in the job market and as a practical contribution it provides support for the management of organizations to align with the Sustainable Development Goals (SDGs).

Keywords: Black women, metasynthesis, job market, Critical Race Theory

1 Introdução

Ao longo da história, as mulheres negras têm desempenhado papéis cruciais no mercado de trabalho, embora muitas vezes enfrentam desafios únicos e injustiças sistêmicas. Desde os tempos da escravidão, as mulheres afrodescendentes foram forçadas a trabalhar em condições desumanas, muitas vezes sem remuneração. Mesmo após a abolição da escravidão, continuaram a enfrentar obstáculos significativos no mercado de trabalho devido à discriminação racial e de gênero.

Durante o período pós Segunda Guerra Mundial, as mulheres negras migraram em massa para os países do hemisfério norte, principalmente para os Estados Unidos da América, o ‘novo mundo’, em busca de melhores oportunidades de emprego. No entanto, apesar da demanda por mão de obra durante o ‘boom’ econômico do pós-guerra, tal classe econômica ainda era frequentemente relegada e mal remunerada, sem perspectivas de progresso profissional. Como observado pela autora Angela Davis, "as mulheres negras foram historicamente relegadas a empregos mal remunerados e subvalorizados, enfrentando discriminação racial e de gênero que limitou suas oportunidades de avanço profissional" (DAVIS, 1981, p. 48).

Com o passar do tempo, migraram para os grandes centros urbanos, principalmente o sul norte americano, que era diretamente atingido pela revolução industrial, em busca de oportunidades econômicas, contudo, enfrentaram discriminação e segregação no mercado de trabalho. Mesmo diante desses desafios, as mulheres negras demonstraram uma extraordinária resiliência e determinação para garantir seu lugar e seu sustento. Muitas vezes, nota-se que a segregação ocupacional impõe uma concentração de indivíduos, em razão de sua cor, em grupos ocupacionais (OLIVEIRA, 1997; ARAÚJO; RIBEIRO, 2002). Essas experiências moldaram suas lutas e resistências no decorrer de sua jornada de trabalho. Com o passar dos anos, movimentos sociais, como o feminismo negro, emergiram para destacar as questões únicas enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho. Como observado por Collins (1986), o feminismo negro reconhece a interseccionalidade das opressões enfrentadas pelas mulheres negras, combinando raça, gênero e classe em sua análise.

Apesar das barreiras, as mulheres de ascendência africana continuaram a avançar e a lutar por igualdade de oportunidades e tratamento justo no mercado de trabalho. A luta por igualdade de oportunidades no mercado de trabalho foi marcada por diversos momentos históricos significativos. Um exemplo é o movimento pelos direitos civis, no qual mulheres negras desempenharam papéis

essenciais, lutando não apenas contra a segregação racial, mas também por igualdade de salários e oportunidades de emprego. Conforme Bell Hooks, “as pessoas negras sabem o que significa ver a educação como prática da liberdade” (HOOKS, 1999, p. 111).

Atualmente, essas mulheres estão cada vez mais presentes em diversas profissões e desempenham papel essencial em diversos setores da economia. No entanto, persistem disparidades salariais e de oportunidades em comparação com seus colegas brancos e homens. Como observado por Toossi e Joyner (2018), as mulheres negras enfrentam sub-representação em todos os níveis e negligência para promoção, destacando a necessidade contínua de abordar as desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

Igualmente, Skinner (2003, p. 101) explicita que “O condicionamento operante modela o comportamento, como o escultor modela a argila”, sendo que tal analogia destaca como é possível influenciar o comportamento humano, moldando tanto hábitos positivos quanto negativos. Isso nos mostra que é viável promover mudanças positivas em aspectos desfavoráveis da sociedade.

O presente estudo se propõe a compreender os desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho a partir de uma metassíntese. Neste sentido, adotou-se o método de análise qualitativa, conhecido como Metassíntese, que consiste na construção de uma teoria fundamentada em estudos empíricos primários (HOON, 2013). Essa abordagem visa refinar as concepções existentes na literatura, oferecendo uma contribuição adicional ao que cada estudo alcançou individualmente. Ao contrário das demais revisões de pesquisa, que buscam consolidar conceitualmente um corpo de pesquisa, os benefícios de uma metassíntese podem ser observados na consolidação empírica de estudos primários para o alcance de uma construção teórica.

A metassíntese pode ter como objetivo aprimorar a teoria existente, incorporando elementos significativos, como novas condições ou restrições situacionais a um relacionamento ou processo existente (COLQUITT; ZAPATA-PHELAN, 2007). Por fim, uma metassíntese é sugerida para a geração de teoria. A síntese de estudos de casos primários não é, de fato, adequada para identificar relacionamentos e processos ainda não explorados como base para uma nova teoria. No entanto, a metassíntese pode levar à identificação de um novo construto ou relação que a teoria existente não explica, ou à reconceitualização substancial de um construto existente (EISENHARDT, 1989; EISENHARDT; GRAEBNER, 2007). Estudos subsequentes podem basear-se nessa metassíntese para identificar novos construtos ou relações que a teoria existente não explica, ou para reconceituar

substancialmente um construto existente (EISENHARDT, 1989; EISENHARDT; GRAEBNER, 2007).

Este estudo está imbricado nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). Ele concentra em reduzir a desigualdade de gênero relacionando-se diretamente ao ODS 5, o qual visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres, bem como com os ODS: 1-Erradicação da pobreza; 8-Trabalho Decente e Crescimento Econômico; além da 10-Redução das Desigualdades. (GIANSANTI, 1998).

2 REFERENCIAL TEÓRICOS

Ao analisar os artigos, conforme apresentado no método de Hoon (2013), evidenciou-se a repetição da Teoria Crítica da Raça (CRT), Critical Race Theory (CRT), destacando a importância de centrar a natureza sempre presente da raça, do racismo e do poder na educação como experiências comuns a pessoas de cor.

A Teoria Crítica da Raça (TCR) emergiu na segunda metade do século XX como um modelo teórico destinado a explicar as disparidades raciais nos Estados Unidos. O movimento da Teoria Crítica da Raça (TCR), liderado por Kimberlé Williams Crenshaw e outros estudiosos norte-americanos, foi fundamental para institucionalizar o questionamento crítico das pretensões intelectuais da supremacia branca na lei vigente do país em questão. Este movimento se assemelha à tradição das ciências sociais em sua luta por direitos humanos, justiça social e contra o racismo, sexismo e outras formas de opressão.

As ciências sociais são descritas por Foucault como ‘as ciências do homem’ e surgiram em um período marcado pelo fim da escravidão africana e o amadurecimento do colonialismo na África, Ásia e Américas. Inicialmente, mulheres e pessoas de cor eram objetos, não parte integral, das ciências sociais.

A TCR emergiu como um movimento intelectual e político, ela está envolvida em uma luta contra a supremacia branca e é vista como um dos desenvolvimentos mais significativos recentemente, destacando o papel crucial do direito na manutenção da hierarquia racial e oferecendo uma perspectiva para desafiar esses sistemas de dominação.

A história da TCR está ligada à história da democracia nos Estados Unidos. A Proclamação de Emancipação e as Emendas à Constituição (CONSTITUIÇÃO NORTE AMERICANA, 1862)

refletem a busca pela igualdade humana, mas a persistência da estratificação racial na sociedade e a hierarquia racial exigiram justificações nessa nova era democrática.

A TCR também tem sido influente nas ciências sociais, desafiando a perspectiva assimilacionista predominante (ZUBERI, 1997). Ela destaca vozes como Sojourner Truth, Ida B. Wells e Anna Julia Cooper, que lutaram contra a supremacia branca em suas várias formas (BAKER, 1996). A TCR é uma articulação moderna da crítica desenvolvida no início do século XX sobre as fundações da racionalidade ocidental baseada na lógica branca.

Em suma, a Teoria Crítica da Raça é uma parte importante dos esforços para a redenção racial, confrontando a lógica branca nas ciências sociais e contribuindo para uma nova epistemologia da libertação (FEAGIN; VERA, 1997) levando à formação de várias associações acadêmicas que promovem o estudo crítico das questões raciais em diversas disciplinas. A TCR desafia as fronteiras disciplinares e busca uma abordagem mais integrada sobre como a raça molda a vida social, exigindo ações para modificar as realidades social e econômica da raça (STEELE; CRENSHAW, 2009).

3 Procedimentos Metodológicos

O desenho metodológico deste estudo seguiu as diretrizes de Hoon (2013) para a metassíntese e o objetivo do estudo visa compreender os desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho a partir de uma metassíntese. A metassíntese consiste na construção de uma teoria fundamentada em estudos empíricos primários, com o intuito de refinar as concepções existentes na literatura, gerando uma contribuição adicional ao que cada estudo alcançou individualmente. Esta abordagem apresenta estudos de caso com dados qualitativos, nos quais os resultados são teorizados conjuntamente, possibilitando uma visão mais abrangente para novas pesquisas. No Quadro 1, é apresentado o protocolo de oito passos, extraído do estudo de Hoon (2013).

Quadro 1 – Protocolo da metassíntese

Passos	Objetivo analítico	Estratégia/Procedimen-to analítico utilizado	Resultado para contribuições teóricas
1. Formular a questão e/ou problema da pesquisa	Através das abordagens teóricas e concepções constantes na literatura, busca estabelecer um objetivo a ser pesquisado.	Buscas de pesquisas em base científica, com intuito da compreensão dos termos definidos.	Compreensão dos conceitos de desenvolvimento do mercado de trabalho para mulheres negras, bem como suas relações.
2. Localizar pesquisas relevantes	Identificar estudos que abordem os temas em conjunto e apresentem suas definições.	Definição das palavras-chave, "black women" AND "workplace" OR "labor" OR "work identity" AND "case stud*" OR "qualitative stud*".	Estabeleceu-se para a realização das buscas das palavras-chave conforme é detalhado nas estratégias. Foi utilizada a base de dados Scopus, sendo a busca aplicada ao título, resumo e palavras-chave. Após a identificação das repetições, restaram 5 artigos como amostra total.
3. Estabelecer critérios de inclusão e exclusão de estudos	Determinar os critérios de inclusão dos artigos que irão compor a metassíntese e, em consequência, de exclusão de artigos que não servem para atender ao objetivo proposto.	Leitura e seleção dos artigos que se enquadram nos critérios: estudo de caso qualitativo, com aplicação prática (excluindo-se revisões, artigos teóricos e quantitativos), com definições de mercado de trabalho para mulheres negras, que estejam disponíveis para download.	Após a leitura e verificação dos artigos que retornaram da busca da base de dados, aplicaram-se os critérios de inclusão estabelecidos, conforme exposto na tabela 1. No quadro 2, estão os 5 artigos selecionados para a pesquisa.
4. Extrair e codificar os dados	Proceder com a leitura dos artigos selecionados e identificar suas características relevantes para o objetivo da metassíntese.	Com a criação de uma planilha eletrônica, categorizaram-se os pontos principais de cada tópico de interesse para posterior análise das informações de forma individual e cruzada.	Visualização específica de cada artigo com suas características.
5. Analisar os resultados a nível específico de cada caso	Verificar os pontos principais de cada estudo com o objetivo de identificar suas contribuições.	Desenvolvimento de uma rede por meio de um esquema lógico para relacionar os temas abordados.	Esquema demonstrativo comportando as relações do mercado de trabalho para mulheres negras.
6. Sintetizar os estudos	Visualizar e analisar os casos extraídos e as relações e explicações envolvendo as pesquisas.	Levantamento de dados na planilha para encontrar relações entre os temas definidos.	Identificação dos temas em que se aplicam os conceitos de mercado de trabalho para mulheres negras e como estes se relacionam.

7. Construir teoria a partir da metassíntese	Identificar os conceitos de desafios do mercado de trabalho para mulheres negras.	Extração dos conceitos aplicados em cada estudo.	Identificação de aspectos comuns que relacionem mercado de trabalho e mulheres negras.
8. Discutir sobre a teoria gerada	Discutir os resultados encontrados na metassíntese, suas potencialidades e limites.	Discussão do rigor e validade do trabalho desenvolvido.	Apresentaram-se discussões quanto aos resultados auferidos a partir da metassíntese, bem como contribuições para pesquisas futuras.

Fonte: Adaptado de “Meta-synthesis of qualitative case studies: An approach to theory building” de Hoon (2013, p. 529).

Conforme indicado no Quadro 1, a primeira etapa deste estudo envolve a formulação da questão e/ou problema de pesquisa. Neste caso, a questão central consiste em compreender os desafios encontrados pelas mulheres negras no mercado de trabalho, por meio da metassíntese. Em seguida, foram definidas as palavras-chave e as bases de dados para a realização dos estudos primários, com o objetivo de identificar os estudos que abordam as temáticas em conjunto. Em 21 de fevereiro de 2024, foram realizadas buscas na base de dados da SCOPUS, resultando em uma busca com os termos “black women” AND "workplace" OR "labor" OR “work identity” AND "case stud*" OR “qualitative stud*”, das quais emergiram, respectivamente, 12 artigos.

Após a separação dos 12 estudos contendo as palavras-chave pesquisadas em um arquivo, realizou-se a leitura do título e resumo dos artigos para seleção daqueles identificados como estudos de caso, totalizando 5 artigos. Os demais 7 artigos foram excluídos com base nos critérios de inclusão e exclusão estabelecidos para a seleção dos estudos que compõem esta metassíntese. Esses critérios podem ser observados no Quadro 2, que também lista os estudos excluídos por não atenderem aos critérios de seleção exigidos pelo estudo.

Quadro 2 – Critérios de inclusão e de exclusão.

Critério	Descrição	Trabalhos excluídos
Apenas estudos com conceitos de mercado de trabalho para mulheres negras.	Abordagens conceituais relacionando desafios do mercado de trabalho para mulheres negras	“We Have to Be Everything at a Time America Tells Us that We are Nothing”: Enacting justice as praxis as women of color in education”; “Hair we grow back: upward mobility, career commitment and natural hair prejudice in the workplace”; Engendering China–Africa Encounters: Chinese Family Firms, Black Women Workers

		and the Gendered Politics of Production in South Africa”.
Apenas estudos de caso qualitativos.	Artigos que consistem em estudos de casos qualitativos, descritos na metodologia ou que apresentem tais características.	“Cultivating the ideal obstetrical patient: How physicians-in-training describe pain associated with childbirth”; “Examination of maternal near-miss experiences in the hospital setting among Black women in the United States”; “No filters needed . . .”: A qualitative study exploring sister circles and workplace messages for Black women healthcare professionals during the double pandemic”; “Becoming a mother: The meaning of childbirth for African-Canadian women”.

Fonte: Adaptado de Hoon (2013).

Dos 12 artigos, após analisar os critérios, foram selecionados 5, conforme Quadro 3, os quais passam a integrar as demais etapas definidas por Hoon (2013).

Quadro 3 – Estudos selecionados para aprofundamento das análises

Artigo	Título	Ano	Autores	Local
Artigo 1	“My Curriculum Has No Soul!”: A Case Study of the Experiences of Black Women Science Teachers Working at Charter Schools	2022	Alexis D. Riley e Felicia Moore Mensah	Estados Unidos da América
Artigo 2	Diversity and Inclusion or Tokens? A Qualitative Study of Black Women Academic Nurse Leaders in the United States	2021	Kechi Iheduru-Anderson, Florence O. Okoro e Shawana S. Moore	Estados Unidos da América
Artigo 3	Theorizing Black women’s experiences with institution-sanctioned violence: a #BlackLivesMatter imperative toward Black liberation on campus	2019	Lori D. Pattona e Nadrea R. Njokub	Estados Unidos da América
Artigo 4	An End to Job Mobility on the Sales Floor: The Impact of Department Store Cost Cutting on African-American Women, 1970–200	2012	Katrinell M. Davis	Estados Unidos da América
Artigo 5	Harassment at the Workplace, Powerlessness and Identity: Experiences of Women Civil Servants in India	2013	Hemant Shrivastava	Índia

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Após a definição dos estudos, o passo quatro foi implementado, conforme descrito por Hoon (2013), o qual consiste na extração e codificação dos dados. Utilizando uma planilha eletrônica (Excel), os dados foram codificados seguindo as seguintes categorias: informações gerais, como autor, ano, título e periódico; a pergunta de pesquisa ou objetivo do estudo; relação dos conceitos e teorias utilizadas; método utilizado e o desenho do caso; principais resultados e, por fim, conclusões. A partir das informações registradas na planilha, cada caso foi analisado em busca de evidências que contribuíssem para o campo em estudo, conforme sugerido no passo cinco por Hoon (2013). Com a realização de novas análises, foi possível categorizar os elementos e identificar os conceitos pertinentes ao tema, proporcionando, assim, novas abordagens teóricas.

Salienta-se que este estudo consiste em um estudo de iniciação científica de uma universidade estadual pública situada no estado do Paraná.

4 Resultado e Discussão

Nesta seção são apresentados os principais resultados de cada artigo analisado. É importante destacar que as etapas mencionadas auxiliam na ampliação do entendimento das interações entre os diversos elementos pesquisados em cada caso, com o intuito de contribuir para a elaboração de novas explicações para o fenômeno em questão (HOON, 2013).

O primeiro estudo "Meu currículo não tem alma!" consiste em um estudo de caso das experiências de professoras negras de ciências que trabalham em escolas charter". O mesmo analisa as experiências de professoras negras de ciências em escolas charter, destacando os desafios sistêmicos e estruturais que enfrentam. Três professoras foram estudadas, demonstrando compromisso em atender às necessidades acadêmicas e emocionais de alunos negros e pardos, apesar das práticas opressivas institucionais. O estudo utiliza a Teoria Crítica da Raça e a Pedagogia Culturalmente Relevante para examinar essas experiências, destacando a importância de um ambiente educacional inclusivo e sensível à diversidade. As conclusões ressaltam a necessidade de ouvir e valorizar as vozes das professoras negras na educação científica, bem como de apoiar seus esforços para transformar a educação de forma significativa e inclusiva.

O segundo artigo "Diversidade e Inclusão ou Tokens? Um estudo qualitativo de mulheres negras enfermeiras líderes acadêmicas nos Estados Unidos" examina a experiência de mulheres

negras enfermeiras líderes acadêmicas nos Estados Unidos, destacando como a raça influencia suas experiências e percepções em funções administrativas. Utilizando a Teoria Crítica da Raça (CRT), o estudo revela que essas mulheres enfrentam pressão para comprometer sua autenticidade, ignorar o racismo e a discriminação, sendo vistas como representantes de toda a comunidade negra em ambientes predominantemente brancos. As entrevistas com 34 participantes mostram desafios compartilhados, como ter sua autoridade minada e serem consideradas contratações simbólicas. As líderes sentem a necessidade de serem extremamente cuidadosas em suas decisões para proteger suas carreiras, muitas vezes sem apoio da liderança da instituição. O mesmo destaca ainda a importância de melhorar a inclusão na liderança acadêmica de enfermagem para permitir que essas mulheres atuem de forma mais autêntica e eficaz, recomendando a implementação de uma pedagogia antirracista e a formação de professores e orientadores de grupos historicamente marginalizados racialmente.

O terceiro estudo “Teorizando as experiências das mulheres negras com a violência sancionada pelas instituições: uma #BlackLivesMatter imperativo para a libertação negra no campus” analisa a violência sistemática enfrentada por mulheres negras acadêmicas e professoras em uma instituição de ensino superior dos Estados Unidos e na sociedade em geral, destacando a intersecção entre a violência sancionada pelo Estado e a violência sancionada pelas instituições. O texto revela a falta de cobertura midiática sobre as mortes e agressões contra mulheres negras, evidenciando um padrão de invisibilidade e desumanização que perpetua sua marginalização. Uma contribuição significativa do estudo é sua abordagem interseccional, reconhecendo a complexidade das identidades das mulheres negras e como isso influencia suas experiências de violência. No entanto, o texto poderia se aprofundar em estudos de caso específicos para ilustrar de forma mais vívida a realidade dessas mulheres e discutir soluções para desarmar a violência institucional contra elas de maneira mais robusta.

O quarto artigo “Fim da mobilidade profissional na área de vendas: Mulheres Afro-Americanas, 1970–2000 Impacto do corte de custos das lojas de departamentos” analisa as experiências de 15 mulheres afro-americanas em empregos pouco qualificados nos grandes armazéns de São Francisco, destacando os desafios relacionados ao preconceito racial, oportunidades de progressão e mudanças nas condições de trabalho ao longo do tempo. O preconceito racial dos funcionários regionais influencia as políticas de emprego, resultando em práticas discriminatórias que limitam as oportunidades de emprego e progressão na carreira. As

mudanças na estrutura dos empregos, como a crescente contingência do emprego e a redução das horas de trabalho, também afetam negativamente a estabilidade e a qualidade do emprego. Embora algumas mulheres tenham sido promovidas a cargos de liderança dentro de seus departamentos, a progressão para cargos de gerência parece ser limitada, mostrando a persistência de barreiras discriminatórias. O estudo destaca a complexidade das experiências dessas mulheres, revelando uma interação complexa entre mudanças nas práticas de emprego, percepções sobre oportunidades de progressão e desafios enfrentados no local de trabalho.

O quinto artigo "Assédio no Local de Trabalho, Impotência e Identidade: Experiências de Mulheres Civis-Servos na Índia" examina as tensões enfrentadas pelas mulheres no serviço público na Índia, buscando conciliar percepções masculinas com suas verdadeiras identidades e capacidades. Usando o método de estudo de caso com pesquisa narrativa, o estudo destaca defesas cognitivas, emocionais e comportamentais usadas pelas mulheres para lidar com essas tensões. A análise destaca a necessidade de integrar normas sociais sobre o que significa ser homem ou mulher para eliminar a hostilidade sexual no trabalho. Casos de assédio sexual na Índia refletem a desigualdade de gênero baseada em normas sociais, com mulheres enfrentando discriminação e assédio em um ambiente dominado por homens. A luta por igualdade de gênero exige mudanças de atitude e políticas organizacionais que protejam as mulheres no local de trabalho, promovendo uma cultura de respeito e igualdade. A experiência das mulheres no serviço público destaca a importância de criar locais de trabalho seguros e inclusivos e conclui que somente através de esforços coletivos para mudar atitudes discriminatórias é que se pode alcançar a igualdade de gênero. O quadro 4 apresenta uma síntese dos casos analisados.

Quadro 4 - Síntese dos casos

Artigo/ Autores	Título	Elementos	Conclusões
Artigo 1 Alexis D. Riley e Felicia Moore Mensah	“My Curriculum Has No Soul!”: A Case Study of the Experiences of Black Women Science Teachers Working at Charter Schools	Falta de inclusão da cultura afro no currículo acadêmico.	O estudo destaca a importância de reconhecer e apoiar as professoras negras de ciências em ambientes opressivos, valorizando suas contribuições e experiências únicas. Também destaca a necessidade de mudanças sistêmicas nas políticas escolares para garantir a inclusão e o apoio a todos os professores, como também recomenda que os programas de formação de professores incorporem a

			consciência sociopolítica para desenvolver professores mais confiantes e culturalmente relevantes.
Artigo 2 Kechi Iheduru-Anderson, Florence O. Okoro e Shawana S. Moore	Diversity and Inclusion or Tokens? A Qualitative Study of Black Women Academic Nurse Leaders in the United States	Sentimento de perseguição por seus colegas brancos ao assumir cargo de liderança.	Esta análise indica a importância da inclusão na liderança acadêmica de enfermeiras líderes acadêmicas nos EUA, destacando a necessidade de uma pedagogia antirracista e formação do corpo docente para melhorar a cultura do campus e abordar as micro agressões raciais. Recomenda-se que o cumprimento das métricas de inclusão seja obrigatório para obter a aprovação e acreditação do programa de enfermagem.
Artigo 3 Lori D. Patton e Nadrea R. Njoku	Theorizing Black women's experiences with institution-sanctioned violence: a #BlackLivesMatter imperative toward Black liberation on campus	Violência institucionalizada e legitimada pelas instituições de ensino.	É abordada a lentidão das instituições pós-secundárias em implementar mudanças progressistas, as quais tornariam os ambientes acadêmicos mais reflexivos sobre as questões enfrentadas pelas mulheres negras. A violência sancionada pelo Estado e pelas instituições é destacada como uma questão intrinsecamente ligada, ambas operando para controlar, manipular e apagar as mulheres negras.
Artigo 4 Katrinell M. Davis	An End to Job Mobility on the Sales Floor: The Impact of Department Store Cost Cutting on African-American Women, 1970–200	Permanente disparidade de chances de avanço profissional para mulheres afro-americanas no setor varejista.	Mulheres afro-americanas enfrentam dificuldades devido à dependência de empregos em declínio no setor de serviços, o que afeta negativamente sua renda, estabilidade no emprego e probabilidade de pobreza. Mudanças na organização do trabalho nos grandes armazéns dificultaram a progressão interna, especialmente para as mulheres afro-americanas. Essas questões destacam a necessidade de pesquisas adicionais sobre disparidades raciais no emprego.
Artigo 5 Hemant Shrivastava	Harassment at the Workplace, Powerlessness and Identity: Experiences of Women Civil Servants in India	Dupla jornada e estereótipos impostos às mulheres no setor público.	O assédio sexual no local de trabalho causa traumas para as pessoas afetadas e suas famílias, sendo o silêncio sobre a discriminação uma acusação grave à cultura organizacional. Organizações interessadas em reter talentos femininos devem garantir a segurança e a lealdade das mulheres. Sensibilizar os homens é fundamental, mas muitas vezes as mulheres enfrentam uma luta constante por sua identidade no trabalho. É crucial implementar medidas concretas para lidar

			com a discriminação enfrentada pelas mulheres.
--	--	--	--

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A análise dos casos permite identificar os principais aspectos de cada estudo que são essenciais para a construção teórica através da metassíntese, ressaltando os elementos que surgem em cada estudo, conforme descrito no passo cinco de Hoon (2013).

4.1 Síntese Teórica e Discussões

No estudo de Hoon (2013), o sétimo passo da metassíntese é empregado para sintetizar contribuições que possam embasar teorias relacionadas aos fenômenos estudados, especificamente para contribuir com as teorias que fundamentam as discussões no que tange aos desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho.

O oitavo passo da metassíntese aborda as discussões sobre os resultados apresentados a partir da Figura 1, além de propor direções para pesquisas futuras. Os desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho são representados como um processo complexo que requer suporte para atender às necessidades específicas de cada aspecto da sociedade.

A figura 1 apresenta um esquema conceitual dos desafios já mencionados, enfatizando a importância dos conceitos centrais para alcançar esse objetivo. A relação entre esses conceitos é dinâmica, conforme indicado pelas linhas que se movem entre os ícones apresentados.

Figura 1 – Elementos que permeiam os desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho abstraídos a partir da metassíntese



Fonte: elaborado pelos autores (2024).

Os desafios apresentados pelo presente estudo abordam várias camadas da esfera social, levando em consideração a peculiaridade e característica única de cada estudo utilizado para formulação deste artigo.

A figura 1 apresenta os elementos 01 – Falta de inclusão da cultura afro; 02- Sentimento de perseguição por colegas brancos; 03- Violência institucionalizada e legitimada; 04 – Disparidade de chances para mulheres afro; e 05) Dupla jornada e estereótipos impostos às mulheres negras.

No que tange ao elemento 01- Falta de inclusão da cultura afro, emergiram como subelementos: opressão, silenciamento, menosprezo e falta de inclusão. A opressão vivenciada pelas mulheres negras possui raiz intrínseca com o passado, evidenciando a discriminação e o racismo ainda presentes atualmente. O silenciamento está diretamente ligado com o menosprezo e a falta de inclusão. Por inúmeras vezes, as mulheres afro são negligenciadas, silenciadas e

menosprezadas por não serem ouvidas e as suas opiniões não levadas em consideração, as quais tem o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho para elas.

Em relação ao elemento 02- Sentimento de perseguição por colegas brancos, emergem como subelementos: a desvalorização de sentimentos, a exclusão e o esgotamento psicológico. A desvalorização de sentimentos não é vivenciada apenas em locais de trabalho, mas em vários segmentos da sociedade. A exclusão presenciada pelas mulheres negras, principalmente ao assumirem cargos de liderança, afetam diretamente seu psicológico, muitas vezes fazendo-as duvidar de quem são e do que são capazes, acarretando, com isso, em esgotamento psicológico, que afeta tanto a vida profissional quanto a pessoal da pessoa que sofre com esses problemas. Muitas vezes essa problemática é ocasionada por uma má gestão em seus trabalhos.

No que tange a 03- Violência institucionalizada e legitimada, ela está presente no dia a dia das mulheres e destacam-se como subelementos: negligência sistêmica, falta de políticas públicas, racismo estrutural e violência física. A negligência sistêmica se encontra presente no dia a dia da mulher, pois inúmeras vezes suas opiniões não são consideradas. Possui relação direta com a falta de políticas públicas que, por muitas vezes, deixam a desejar com a segurança e inclusão de gênero nas várias classes sociais. O racismo estrutural e a violência física são bons e genuínos exemplos da ineficácia das políticas públicas, as quais não proporcionam proteção e igualdade, tanto no mercado de trabalho como em âmbito pessoal, para mulheres negras incluídas na sociedade. Essa falta de interesse governamental apresenta raízes intrínsecas ao passado, apresentando ainda traços escravistas, afetando geralmente de forma negativa essa camada da sociedade.

O elemento 04 – Disparidade de chances para mulheres afro, é frequentemente detectado, principalmente em segmentos trabalhistas. Os principais motivos (subelementos) são: baixa qualificação de mão de obra, corte de custos e preconceito. A baixa qualificação vem da falta de oportunidades disponibilizadas aos negros, principalmente às mulheres, que muitas vezes não possuem oportunidade para crescimento no mercado de trabalho. Portanto, quando as empresas realizam cortes de custos, essas trabalhadoras são as primeiras a serem cortadas da instituição. Esses cortes de custos acabam gerando demissões e, em grande parte, ocorrem influenciadas pelas características físicas do colaborador, com isso, as mulheres negras geralmente são as mais afetadas nesse sentido. Além desses fatores negativos, o preconceito está presente no processo de recrutamento e seleção.

Por fim, o último elemento identificado foi 05 - Dupla jornada e estereótipos impostos às mulheres negras, tendo como subelementos: o acúmulo de trabalho, subjugação da mulher, desvalorização e sexualização. Os subelementos apresentados possuem relação direta entre si. O acúmulo de trabalho remete à sexualização da mulher, ou seja, do gênero feminino, o qual muitas vezes é relacionado ao trabalho doméstico e a todos os demais afazeres de um lar. Tal subjugação acarreta um grande sentimento de desvalorização e, até mesmo, esgotamento psicológico. Muitas mulheres são impostas a aceitarem e lidarem com inúmeras funções, tanto em seus trabalhos como em seus lares, ocasionando uma sobrecarga de funções por causa de sua sexualidade e pela subjugação realizada, principalmente, pelos homens. Tais funções deveriam ser redistribuídas para que houvesse uma melhor fluidez no desempenho de suas funções e posterior sentimento de valorização, tanto em suas casas como em suas funções no mercado de trabalho.

4.2 Reflexões

Conforme dito por Maya Angelou: "Eu venho como uma, mas eu falo por dez mil", tal citação destaca a ideia de que uma voz pode representar muitas outras, um tema recorrente na obra de Angelou, a qual aborda sobre a experiência negra nos Estados Unidos. Desse modo, a experiência de uma, ou mais mulheres negras inseridas no mercado de trabalho, contribuem para o crescimento das experiências e vozes de luta na sociedade.

O resultado deste artigo tem como principal fator sua grande abrangência entre as camadas trabalhistas da sociedade, alcançando do setor público ao privado. Cada elemento possui seus próprios subelementos, que destacam como cada aspecto é transmitido para a sociedade, tanto bons quanto ruins. Esses aspectos atuam fortemente na luta contra a disparidade enfrentada pelas mulheres negras, tanto no aspecto salarial quanto nas relações de trabalho.

A experiência diária de mulheres negras é profundamente marcada por uma interseção única de identidades e desafios. Diariamente, essas mulheres enfrentam um mundo que muitas vezes as subestima e as coloca em segundo plano. No entanto, apesar das adversidades, elas se levantam com uma força inabalável, prontas para desafiar as normas e moldar seu próprio destino.

Ao desempenharem suas funções, são frequentemente confrontadas e seus esforços não são reconhecidos. Seus esforços são muitas vezes invisibilizados, relegados aos bastidores, apesar de

sua contribuição significativa para suas comunidades e para a sociedade como um todo. Ademais, a opressão feminina antecede a opressão proletária (BEAUVOIR, 1949a, 1949b).

No entanto, apesar de todas as adversidades, as mulheres negras encontram força em sua comunidade, em sua história e em sua própria resiliência. Elas se apoiam umas às outras, compartilhando histórias de luta e triunfo e encontrando inspiração nas muitas mulheres negras que as precederam e abriram caminhos para elas. A jornada diária de uma mulher negra é uma mistura complexa de desafios e triunfos, de lutas e conquistas. É uma história de resiliência, de coragem e de determinação. É uma história que merece ser ouvida, respeitada e celebrada. As mulheres têm que trabalhar muito mais para ter seu trabalho reconhecido. (GINSBURG, 2015).

5 Conclusões

Este estudo apresenta como contribuição teórica a reflexão de elementos e subelementos, sendo eles: 01 – Falta de inclusão da cultura afro (emergiram como sub-elementos: opressão, silenciamento, menosprezo e falta de inclusão) ; 02- Sentimento de perseguição por colegas brancos (a desvalorização de sentimentos, exclusão e o esgotamento psicológico); 03- Violência institucionalizada e legitimada (negligência sistêmica, falta de políticas públicas, racismo estrutural e violência física); 04 – Disparidade de chances para mulheres afro (baixa qualificação de mão de obra, corte de custos e preconceito); e 05) Dupla jornada e estereótipos impostos às mulheres negras (o acúmulo de trabalho, subjugação da mulher, desvalorização e sexualização).

Os estudos analisados revelam ainda uma realidade complexa e desafiadora enfrentada por mulheres negras em diversos contextos profissionais. Essas mulheres lutam não apenas contra as barreiras tradicionais no ambiente de trabalho, mas também contra sistemas e estruturas que perpetuam a desigualdade e a discriminação racial e de gênero.

No campo da educação, as professoras negras de ciências buscam criar ambientes inclusivos para seus alunos, enfrentando políticas escolares que não refletem sua diversidade cultural. Em enfermagem acadêmica, mulheres negras líderes enfrentam pressões para comprometer sua autenticidade e são frequentemente vistas como representantes de toda a comunidade negra. No setor varejista, mulheres afro-americanas enfrentam barreiras significativas para avançar na carreira, enquanto no serviço público indiano, mulheres enfrentam discriminação e assédio sexual, buscando equilibrar as expectativas de trabalho com responsabilidades familiares.

Em todas essas áreas, as mulheres negras enfrentam desafios únicos que exigem soluções estruturais e culturais. É crucial que suas vozes e experiências sejam reconhecidas e valorizadas e que políticas organizacionais sejam implementadas para protegê-las contra a discriminação e o assédio. Promover ambientes de trabalho inclusivos e sensíveis à diversidade não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também uma necessidade para garantir locais de trabalho justos e produtivos para todas as pessoas.

Embora as experiências das mulheres variem de acordo com seus contextos profissionais específicos, há padrões comuns que se destacam. Elas enfrentam pressões significativas para comprometer sua autenticidade, muitas vezes sendo vistas como representantes de toda a comunidade negra. É crucial promover mudanças no sistema educacional, no setor privado e no serviço público para garantir que mulheres negras recebam tratamento equitativo e oportunidades iguais. A luta por igualdade de gênero e racial no local de trabalho é contínua e requer o comprometimento de todos os setores da sociedade para criar um ambiente onde todas as pessoas, independentemente de sua raça ou gênero, possam prosperar e contribuir plenamente para a sociedade.

No que tange à contribuição prática, este estudo proporciona reflexões aos gestores para que tenham um tratamento mais justo e equitativo aos seus pares, fornecendo subsídios para as organizações alinharem-se aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Como sugestão de futuras pesquisas, acredita-se que este tema poderia ser aplicado empiricamente em diferentes regiões do Brasil, de forma a fornecer ainda mais subsídios aos gestores.

Referências

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise regional. *Revista Economia do Nordeste*, Ceará, v. 33, n. 2, p. 1-22, abr./jun. 2002.

BEAUVOIR, S. D. Pour une morale de l'ambiguïté. Em: BEAUVOIR, S. (Ed.). Gallimard. Paris: [s.n.]. p. 42-43.

COLQUITT, J. A.; ZAPATA-PHELAN COOPER, H. Tendências na construção e teste da teoria: um estudo de cinco décadas de. Em: *Maçãs e laranjas*. ThousandOaks, CA: [s.n.]. v. 50p. 1281-1303.

DAVIS, K. 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*, p. 1–23, 2012.

EISENHARDT, K. M. Construção de teoria a partir de casos: Oportunidades e desafios. *Revisão da Academia de Gestão*, v. 14, p. 25–32, 1989.

GIANSANTI, R. (1998). *O desafio do desenvolvimento sustentável*. São Paulo: Atual. 1998.

HOON, C. Meta-synthesis of qualitative case studies: an approach to theory building. *Organizational Research Methods*, v. 16, n. 4, p. 522-556, 2013. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/132311799.pdf>.

HOOKS, B.; HOOKS BELL. *Ain't I a woman: Black women and feminism*. Cambridge, MA, USA: South End Press, 1999.

IHEDURU-ANDERSON, K.; OKORO, F. O.; MOORE, S. 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. 233339362110731, 2022.

OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de. *A segregação ocupacional por sexo no Brasil*. 1997. 109f. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1997. Acesso em: 20 abr. 2024.

PATTON, L. D.; NJOKU, N. 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: QSE*, v. 32, n. 9, p. 1162–1182, 2019.

RILEY, A. D.; MENSAH, F. M. “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.

REZENDE, A. F.; ANDRADE, L. F. S. Racism, sexism, and remnants of slavery in job advertisements. *Cadernos EBAPE BR*, v. 21, n. 3, 2023.

SHRIVASTAVA, H. 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.