



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



LAÍSLA ARAÚJO PONTES

**CARREIRA DE MULHERES NEGRAS E MIGRANTES NO BRASIL:
BARREIRAS INTERSECCIONAIS E NARRATIVAS DE RESISTÊNCIA**

Uberlândia

2024



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



LAÍSLA ARAÚJO PONTES

**CARREIRA DE MULHERES NEGRAS E MIGRANTES NO BRASIL:
BARREIRAS INTERSECCIONAIS E NARRATIVAS DE RESISTÊNCIA**

Projeto de pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso para apresentação ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.
Orientadora: Prof^ª. Dr^ª Heila Magali da Silva Veiga

Uberlândia

2024

Laísia Araújo Pontes

Carreira de mulheres negras e migrantes no Brasil:

barreiras interseccionais e narrativas de resistência

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Banca examinadora:

Uberlândia, 17 de Abril de 2024

Prof^a. Dr^a. Heila Magali da Silva Veiga (Orientadora)

Universidade Federal de Uberlândia

Prof^a. Dr^a. Lígia Carolina Oliveira-Silva (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia

M^a. Mireile Silva Martins (Examinadora)

Universidade Estadual de Campinas

Uberlândia

2024

A todas as mulheres de luta que passaram pelo meu caminho e me ensinaram a resistir sem perder a alegria de viver, mas, em especial, à minha mãe, Ivonete.

Agradecimentos

Agradeço à minha família, a sanguínea e a que foi construída com vínculos de amor e confiança, em Santa Vitória e Uberlândia, por estar ao meu lado, acreditar em mim, sonhar esse sonho comigo, mas, principalmente, por toda ajuda que recebi. Serei eternamente grata.

À minha mãe Ivonete Castiliano Pontes, pessoa que tanto amo e admiro, por ter tornado esse sonho possível, por me encorajar e me apoiar em todos os momentos. Ao meu pai Edson pelo apoio e irmão Mateus Félix por me apoiar e me fazer rir nos momentos que chorei.

Às mulheres da família Pontes, minhas tias Marly, Marlene, Marcia e Liete, por apoiarem a minha mãe e a mim nos momentos mais difíceis e celebrarem junto a nós as alegrias e conquistas. À Suely, Marcela e Elza, por desde cedo me apoiarem nos estudos e também me ajudarem.

A todos os amigos que fiz no curso de Psicologia, em especial Maria Fernanda, Beatriz, Natália, Thaís, Karina, Gabriela, João Felipe, Matheus e Davi, por serem a minha família em Uberlândia e por compartilharem comigo as alegrias e angústias da vida universitária e da profissão.

À professora Ligia Carolina por tantas oportunidades, por acreditar em mim e me ajudar nessa tarefa de tornar-me uma pesquisadora. Ao grupo de pesquisa Trabalhando com as Marias, colegas pesquisadoras, em especial Deniel, pelo apoio e contribuições para essa pesquisa.

À Toti Diversidade pela parceria, por ter me aproximado da realidade de pessoas refugiadas e migrantes e tornar possível a realização deste trabalho.

Às mulheres negras refugiadas e migrantes que aceitaram participar desta pesquisa, pela confiança, por me permitirem conhecer suas histórias e me ensinarem tanto sobre resistência e coragem.

Resumo

O presente estudo propõe uma investigação crítica sobre a carreira de mulheres negras e migrantes à luz da teoria interseccional, buscando discutir as barreiras enfrentadas, recursos para superá-las e estratégias de resistência no contexto profissional. Além das barreiras, discute-se como mulheres migrantes constroem suas carreiras em um novo território, apesar do preconceito e marginalização. Para isso, foi realizada uma pesquisa com método misto, composta por um *survey* e por entrevistas individuais. Participaram da pesquisa 72 mulheres negras refugiadas ou migrantes entre 22 e 60 anos, de diferentes países da África e América Latina que atualmente residem no Brasil. Na primeira etapa, o *survey*, foram utilizados o Questionário Sociodemográfico, a Escala Clance do Fenômeno Impostor, a Escala de Microagressões Raciais de Gênero e a Escala de Encontrar e Superar Barreiras. Na segunda etapa, as entrevistas individuais, foi utilizado um roteiro de entrevista semi-estruturado. Esse estudo traz contribuições para a literatura sobre carreira, interseccionalidade e migração, ao abordar as experiências de mulheres racializadas e migrantes no mercado de trabalho, como elas percebem, respondem e resistem às formas de opressão entrecruzada. Ademais, são discutidas práticas de diversidade e inclusão e a importância do suporte e gestão crítica nas organizações.

Palavras-chave: interseccionalidade; carreira; microagressões; racismo de gênero; fadiga de batalha migratória racial.

Abstract

The present study proposes a critical investigation into the careers of racialized and migrant women in light of intersectional theory, aiming to discuss the barriers faced, resources to overcome them, and resistance strategies in the professional context. Beyond the barriers, it discusses how migrant women build their careers in a new territory, despite prejudice and marginalization. For this purpose, a mixed-method research was conducted, consisting of a survey and individual interviews. Seventy-two black refugee or migrant women between the ages of 22 and 60 from different countries in Africa and Latin America, who are currently residing in Brazil, participated in the study. In the first study, the survey, a Sociodemographic Questionnaire, the Clance Impostor Phenomenon Scale, the Gender Racial Microaggressions Scale, and the Likelihood and Coping Scale were used. In the second study, individual interviews, a semi-structured interview guide was used. This study contributes to the literature on career, intersectionality, and migration by addressing the experiences of racialized and migrant women in the labor market, how they perceive, respond, and resist to the intersecting forms of oppression. Furthermore, it discusses diversity and inclusion practices and the importance of support and critical management in organizations.

Key words: intersectionality; career; microaggressions; gendered racism; racial migration battle fatigue.

Lista de tabelas

Tabela 1. <i>Caracterização das participantes do survey</i>	18
Tabela 2. <i>Caracterização das participantes entrevistadas</i>	19
Tabela 3. <i>Caracterização dos instrumentos</i>	21
Tabela 4. <i>Roteiro de entrevista</i>	22
Tabela 5. <i>Análises Descritivas e Correlações de Spearman (Survey)</i>	25

Sumário

1. Introdução.....	9
2. Referencial teórico.....	12
2.1. Interseccionalidade e as microagressões raciais de gênero.....	12
2.2. Barreiras na carreira de mulheres negras e migrantes.....	14
2.3. Resistência frente às opressões entrecruzadas.....	16
3. Método.....	17
3.1. Delineamento.....	17
3.2. Participantes.....	17
3.2.1. Survey.....	17
3.2.2. Entrevistas Individuais.....	18
3.3. Instrumentos.....	19
4. Procedimentos.....	23
4.1 Coleta de dados.....	23
4.2 Análise de dados.....	24
5. Resultados e Discussão.....	24
5.1. Quantitativos.....	24
5.2. Qualitativos.....	26
BARREIRAS INTERSECCIONAIS NA CARREIRA.....	27
FADIGA DE BATALHA MIGRATÓRIA RACIAL.....	30
MIGRAR É UM UM ATO DE RESISTÊNCIA.....	32
ERGUER A VOZ: RENUNCIAR O SILÊNCIO, REIVINDICAR DIREITOS.....	33
ACESSO A OPORTUNIDADES E SUPORTE.....	35
O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES: GESTÃO CRÍTICA E INCLUSÃO.....	36
6. Considerações finais.....	38
7. Referências.....	40
8. Apêndices.....	45
8.1 Apêndice A – Questionário sociodemográfico.....	45
8.2 Apêndice B – Tabela sobre a atuação política e legado de mulheres negras brasileiras..	46
9. Anexos.....	48
9.1 Anexo A – Escala Clance do Fenômeno Impostor.....	48
9.2 Anexo B – Escala de Microagressões Raciais de Gênero.....	50
9.3 Anexo C – Escala de Encontrar e Superar Barreiras.....	51

1. Introdução

De acordo com a Organização Internacional para as Migrações, migrante é qualquer pessoa que se desloca dentro ou entre países, independentemente do status legal, duração da estadia ou se o movimento é voluntário ou involuntário. Segundo os dados da organização, o número estimado de migrantes internacionais aumentou nas últimas cinco décadas e em 2020 a estimativa global era de 281 milhões de pessoas (OIM, 2019). No Brasil, as pesquisas indicam uma mudança no perfil migratório na última década, marcado pela feminização e racialização das migrações internacionais no território. Acompanhando a tendência internacional, o número de mulheres migrantes e solicitantes de refúgio cresceu na última década e, nos anos de 2019 e 2020, o número de registros femininos superou o de masculinos no país. Somado a isso, houve um crescimento significativo de pessoas imigrantes africanas, haitianas e venezuelanas, sendo que 70% do total de imigrantes no país nos últimos dez anos eram do Sul Global (Cavalcanti et al., 2023; Silva & Moraes, 2021).

A racialização ou negritização das migrações é definida por Joseph (2021) como um processo em que as trajetórias das pessoas negras migrantes interconectam as diásporas negras através de seus percursos entre territórios de origem, de passagem e de residência. A discussão sobre esse fenômeno no contexto brasileiro é de extrema relevância, pois o Brasil é um dos principais países das diásporas africanas e negras no mundo, o que remete ao período da escravidão. A história brasileira é marcada por seu passado escravagista e colonial e, entre os séculos XVI e XIX, o Brasil foi o país das Américas que mais importou pessoas negras escravizadas vindas do continente africano, sendo aproximadamente 4 milhões, o que corresponde a aproximadamente 40% de todo comércio transatlântico. Todavia, nos séculos seguintes à abolição da escravidão, o governo brasileiro implementou políticas migratórias liberais com foco no embranquecimento da população, como financiamento de viagens de imigrantes europeus brancos para o país e imposição de várias barreiras à chegada de todos aqueles considerados não-brancos (Cavalcanti et al., 2023).

Na contemporaneidade, observa-se os reflexos da herança colonial na situação de pessoas racializadas e migrantes no mercado de trabalho, especialmente das mulheres negras migrantes que são atravessadas ao mesmo tempo pelas questões de gênero, raça, classe e nacionalidade. Dados do Observatório Brasileiro de Migração revelam que imigrantes racializados enfrentam barreiras como a discriminação ocupacional e salarial, e que a despeito de suas qualificações recebem salários menores e ocupam cargos de menor poder em comparação a imigrantes brancos. Ademais, observou-se uma guetização feminina negra em

atividades subalternizadas, sendo a população com menores rendimentos mensais em comparação às mulheres e homens brancos, e até mesmo a homens do próprio grupo étnico-racial (Cavalcanti et al., 2023).

No caso das mulheres negras, destaca-se o impacto do viés racista sobre as percepções dos papéis de gênero, que influencia e restringe ainda mais suas opções profissionais (Lewis & Neville, 2015). Lélia Gonzalez, ao analisar a divisão racial e sexual do trabalho no Brasil, identifica uma tripla discriminação às mulheres negras: pelo racismo, pelo patriarcado e por ocupar os estratos mais pobres (Gonzalez, 1984). Sobre isso, Beatriz Nascimento demonstra que a negação à mulher negra das ocupações que se relacionam com o público é uma forma de fazer com que ela permaneça invisibilizada e escondida em espaços subalternos ou em trabalho segregado por gênero, como o trabalho doméstico (Portela Júnior & Lira, 2022).

Assim, ao discutir a experiência das mulheres negras no trabalho, é essencial considerar o conceito de interseccionalidade (Crenshaw, 1989). Essa concepção assinala que raça, gênero e classe são interdependentes, envolvem relações de poder e formas de opressão que influenciam as experiências de vida. A desvantagem e invisibilidade interseccional também podem ser observadas quando mulheres negras são excluídas de cargos de poder e liderança com base no gênero, mas também dos empregos tradicionalmente femininos com base na raça (Crenshaw, 2002).

Nas últimas décadas, estudos demonstram que houveram mudanças na forma como a discriminação racial e de gênero se revelam, sob formas mais sutis. O sexismo moderno assume a forma de discriminação de gênero implícita (Ellemers et al., 2012), de maneira similar, o racismo também se apresenta nas “microinvalidações” que negam, desvalorizam ou insultam de maneira velada as pessoas negras (Bonifacio et al., 2018). Tais formas de violência e discriminação são definidas na literatura como migroagressões raciais de gênero e ocorrem quando alguém reduz mulheres negras a sua aparência física ou são feitas suposições negativas sobre formas culturais de ser e se comunicar, utilizando adjetivos como “forte”, “irritada” ou “barulhenta” para defini-las (Lewis & Neville, 2015). Outra face dessas microagressões são os processos de marginalização, silenciamento e objetificação, que somados à discriminação, impactam negativamente as relações interpessoais e a saúde mental dessas mulheres (Martins et al., 2020).

Outro fenômeno popular relacionado à carreira de mulheres é a síndrome ou fenômeno da impostora, que em sua origem buscou investigar mulheres que apesar de bem-sucedidas sentiam-se inseguras, duvidavam das próprias conquistas e apresentavam grande medo de errar ou serem descobertas como uma “farsa”. Embora a literatura mais

recente demonstre que o fenômeno do impostor acomete tanto homens quanto mulheres (Bravata et al., 2019), a desigualdade de gênero pode elevar a suscetibilidade de mulheres para desenvolverem e serem psicologicamente impactadas por ele, uma vez que costuma estar presente em mulheres que desafiam as convenções dos papéis de gênero. Ao cenário de desigualdade de gênero, acrescenta-se a desigualdade racial e presença do racismo na vida das mulheres negras (Bernard et al., 2017; Feenstra et al., 2020). Ademais, segundo Chakraverty (2022) tanto o fenômeno do impostor, como as microagressões são comumente experienciados por indivíduos de minorias étnicas, como mulheres negras, o que justifica a relevância de investigar a sua correlação.

A presente pesquisa se diferencia de outros estudos sobre a carreira de mulheres migrantes por investigar a carreira de mulheres racializadas no contexto emergente das migrações sul-sul, pois a maioria das pesquisas publicadas internacionalmente frequentemente negligenciam questões relacionadas à interseccionalidade e privilegiam o contexto do norte global (Bolzani et al., 2021; Farashah et al., 2023; Silva & Moraes, 2021). Ademais, a escolha por uma amostra composta exclusivamente por mulheres negras pretende explorar as particularidades e desafios únicos experienciados por elas no mercado de trabalho, sem precisar recorrer a branquitude ou masculinidade como ponto de referência para tecer comparações (Lewis & Grzanka, 2016).

Esse estudo traz contribuições para a literatura sobre carreira e interseccionalidade, ao abordar as experiências de mulheres racializadas e migrantes no contexto profissional, o que permite refletir sobre a intersecção entre gênero, raça, classe e nacionalidade, e assim, investigar como mulheres racializadas de origens diferentes percebem, respondem e resistem às formas de opressão entrecruzada. Ademais, embora o Brasil tradicionalmente não seja reconhecido como um destino migratório internacional, na última década o país entrou para a era das migrações, com o crescimento de migrações qualificadas do Norte Global e a consolidação do país como um destino importante na rota das migrações Sul-Sul, em especial pelo impedimento à entrada de imigrantes do Sul no Norte Global (Baeninger et al., 2021). Isso demonstra a relevância de investigar sobre migração nesse contexto.

Portanto, a partir do panorama supracitado, o presente estudo objetiva analisar, a partir da perspectiva interseccional, a percepção de mulheres racializadas e migrantes sobre barreiras na carreira, microagressões raciais de gênero e fenômeno da impostora. Além disso, busca-se investigar como as mulheres racializadas de origens diferentes percebem, respondem e resistem às formas de opressão entrecruzada, considerando suas experiências pessoais, trajetórias profissionais e estratégias de enfrentamento. Para tal investigação foram

realizados dois estudos, sendo um quantitativo e outro qualitativo. As seguintes hipóteses foram estabelecidas para o estudo quantitativo:

H1: O Fenômeno da Impostora possui correlação positiva com: a) Frequência de Microagressões Raciais de Gênero, b) Nível de Estresse de Microagressões Raciais de Gênero.

H2: O Fenômeno da Impostora possui correlação negativa com a) Superar Barreiras de Gênero, b) Superar Barreiras Étnico-Raciais.

H3: A Frequência de Microagressões Raciais de Gênero possui correlação positiva com a) Encontrar Barreiras de Gênero, b) Encontrar Barreiras Étnico-Raciais.

2. Referencial teórico

2.1. Interseccionalidade e as microagressões raciais de gênero

Embora o termo interseccionalidade tenha surgido apenas em 1989 com Crenshaw, o debate sobre como o entrecruzamento do racismo com o patriarcado e a exploração de classe impactam coletivamente a experiência das mulheres negras o antecede e tem raízes no feminismo negro (Kyrillos, 2020). Escritoras como bell hooks, Audre Lorde, Angela Davis e Patrícia Hill Collins introduziram a noção do "eu mulher" concomitante à negritude, e explicitam como corpos negros são permeados pelas questões da identidade de gênero, raça, classe e sexualidade. No Brasil, entre as precursoras dessa perspectiva está Lélia Gonzalez, com sua extensa produção sobre a articulação entre racismo e sexismo na cultura brasileira, o lugar da mulher negra na força de trabalho e nas relações raciais. A autora é conhecida por ter ampliado tal discussão para além dos limites nacionais e propor um feminismo afro-latino-americano (Fogliatto, 2022; Gonzalez, 1984).

A intersecção foi utilizada por Crenshaw (1989) como uma metáfora para explicar a forma como os diversos eixos de poder seriam como avenidas identitárias que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. A autora argumenta que raça, gênero, classe e outros sistemas de opressão são interdependentes, envolvem relações de poder e formas de opressão que influenciam as experiências de vida de mulheres negras e racializadas. Assim, as mulheres negras sofrem com a marginalização quando não são incluídas nas leis de inclusão de gênero, mas também dentro da própria teoria feminista e movimento negro, de modo que ocorre uma neutralização da variante racial ou de gênero. O mesmo ocorre na produção acadêmica, já que geralmente os estudos sobre as microagressões abordam as variáveis

gênero e raça de forma distinta e separada, e com isso as experiências únicas das mulheres negras são sub-teorizadas (Lewis & Neville, 2015).

Uma das notáveis experiências vividas pelas mulheres negras são as microagressões, que podem ser caracterizadas como microinsultos, microinvalidações e microassaltos que se apresentam como manifestações cotidianas da opressão sobre os grupos minorizados, muitas vezes sutis e não verbais, como gestos, expressões faciais e linguagem corporal. Segundo Sue e colaboradores (2007) as microagressões são comportamentos e comentários que desvalorizam a identidade racial da pessoa alvo, invalidam ou negam suas experiências e realidades raciais ou fazem uma pessoa sentir-se insegura ou desconfortável devido à sua raça. Tais experiências de discriminação são especialmente desafiadoras porque podem aparentar não intencionais e são mais difíceis de serem identificadas e enfrentadas, pois frequentemente a pessoa alvo percebe a microagressão tardiamente, e somado ao estresse, surgem sentimentos como raiva, confusão e culpa ou vergonha por não ter respondido (Rivera et al, 2010).

O conceito de racismo de gênero que fundamenta a compreensão das microagressões experienciadas por mulheres racializadas foi criado por Essed (1991) e demonstra a complexidade das opressões vividas pelas mulheres negras e o impacto do viés racista sobre as percepções dos papéis de gênero. As microagressões raciais de gênero caracterizam as experiências de discriminação de mulheres negras em sua intersecção das identidades racial e de gênero. Em contraposição às pesquisas que abordam essas identidades de maneira separada, esse conceito está alinhado ao paradigma interseccional ao explicar como os diferentes sistemas de opressão são experienciadas simultaneamente (Lewis & Neville, 2015; Martins, et al., 2020).

Lewis e Neville (2015), no estudo de construção e validação da Escala de microagressões raciais de gênero (*The Gendered Racial Microaggressions Scale - GRMS*), descreveram as manifestações mais frequentes do fenômeno: suposições sobre beleza e objetificação sexual, estereótipo da mulher negra forte e raivosa e processos de silenciamento e marginalização em ambientes profissionais.

Sissoko e Nadal (2021) realizaram um dos poucos estudos sobre microagressões contra imigrantes de minorias racializadas no contexto estadunidense. Foi demonstrado que essa população enfrenta circunstâncias únicas que os colocam em posições vulneráveis que podem encorajar a estigmatização e a marginalização. Os resultados também apontaram diferentes tipos de microagressões que imigrantes racializados podem sofrer, dentre as quais destacam-se: ser visto como um cidadão de segunda classe e deparar-se com barreiras

sistemáticas que dificultam o acesso a direitos humanos básicos como educação e moradia; atribuições de falta de inteligência e microagressões relacionadas à linguagem ao ser rotulado como alguém sem inteligência ou cuja comunicação é incompreensível; além do mito da meritocracia e negação do racismo individual e sistêmico ao ser rotulado como um fracasso ou alguém preguiçoso.

Assim, tendo em vista o impacto negativo das migroagressões raciais de gênero sobre a saúde mental, a carreira e acesso à direitos básicos, aliado à escassez de artigos sobre o tema, destaca-se a importância desse estudo. A marginalização e silenciamento de mulheres negras ocorre tanto no mercado de trabalho, como nas produções acadêmicas, por isso é imprescindível trazer essa problemática para o centro da análise. Apoiando-se na interseccionalidade, torna-se possível a investigação crítica da interação entre racismo, sexismo e xenofobia, buscando uma compreensão mais apurada das experiências de mulheres racializadas e migrantes no mercado de trabalho ao capturar camadas complexas das relações raciais.

2.2. Barreiras na carreira de mulheres negras e migrantes

Ituma e Simpson (2009) assinalam que o desenvolvimento de carreira deve ser visto para além das escolhas individuais, compreendendo também os fatores contextuais relacionados às barreiras e oportunidades. Quanto à definição de barreiras de carreira, entende-se todos os empecilhos percebidos pelos indivíduos, sejam condições exteriores e dificuldades advindas diretamente do contexto (barreiras externas) ou concepções internalizadas, atitudes e comportamentos da mulher em relação a si mesma e às suas capacidades (barreiras internas), que também são influenciadas por aspectos contextuais e ambientais, e que podem atrapalhar o desenvolvimento da carreira (Melo et al., 2020; Oliveira-Silva & Parreira, 2022).

Quanto ao papel da percepção das barreiras, ela contempla a avaliação e crenças individuais sobre a existência de barreiras e as possibilidades de encontrar e superá-las (Albert & Luzzo, 1999). Por encontrar barreiras, leia-se a probabilidade de se deparar com elas e estas serem vistas como um empecilho ao desenvolvimento de carreira, enquanto que superar estaria relacionado à expectativa de autoeficácia, ou seja, eficácia de enfrentamento. Assim, a percepção de barreira é influenciada tanto por fatores distais, como a socialização de gênero, quanto proximais, como a experiência de discriminação (Frutuoso, 2022).

O fenômeno da impostora, por exemplo, pode ser lido como uma barreira interna. Este conceito popular surgiu com Clance e Imes (1978), após estudarem mulheres bem sucedidas que apresentavam dificuldade de assumir suas conquistas, temor em falhar e uma preocupação exagerada em serem expostas como fraudes. Entretanto, ao observar a sua incidência em populações marginalizadas como mulheres negras e migrantes exige-se um olhar crítico para o contexto. Isso porque sentir-se como uma impostora é comumente descrito como estar fora do grupo dominante e, a partir disso, entende-se que pertencer a uma minoria pode desempenhar um papel importante na formação dos sentimentos de impostorismo (Churchill, 2019; Feenstra et al., 2020). A falta de representatividade e a baixa remuneração suscitam dúvidas e podem levar as pessoas marginalizadas a duvidarem se seriam adequadas para ocupar determinada posição, questionando as próprias habilidades e competências. No caso de pessoas racializadas, isso é intensificado pelas experiências de discriminação racial (Tulshyan & Burey, 2021).

Diante disso, é de grande relevância compreender as raízes estruturais do impostorismo e reposicionar o problema, de modo a abandonar a dimensão patologizante da “síndrome” da impostora e abordá-la como uma resposta psicológica a um contexto disfuncional. Para além de um simples enfoque em características pessoais, como a personalidade, é necessário que variáveis contextuais como a discriminação étnico-racial e de gênero sejam amplamente estudadas (Feenstra et al., 2020; Tulshyan & Burey, 2021). Somado a isso, a fim de compreender a singularidade das experiências de mulheres racializadas refugiadas e migrantes, é necessário incluir questões relacionadas à migração na análise.

Bolzani e colaboradoras (2021) conduziram estudos na Itália sobre as barreiras interseccionais enfrentadas por mulheres migrantes na área de tecnologia, demonstrando que a despeito da alta qualificação, elas são frequentemente discriminadas e invisibilizadas no mercado de trabalho. Foi demonstrado que elas enfrentam barreiras multi-nível: contextuais, organizacionais e individuais. Dentre as barreiras contextuais e estruturais relatadas destaca-se a falta de reconhecimento de credenciais estrangeiras, a discriminação étnico-racial, as normas de gênero, as barreiras linguísticas e de acesso à informação e serviços, redes profissionais limitadas, ausência de oportunidades de trabalho e falta de capital social do país anfitrião. Com isso, entende-se que além das barreiras relacionadas ao gênero e raça, mulheres refugiadas e migrantes encontram aquelas relacionadas ao processo de migração e refúgio que dificultam o acesso ao trabalho decente e empregos estáveis que correspondam às suas qualificações e aspirações de carreira. Por isso, é relevante aprofundar

a investigação sobre tais barreiras em outros contextos e países, a fim de possibilitar reflexões e a construção de estratégias de enfrentamento não apenas individuais, mas também coletivas.

2.3. Resistência frente às opressões entrecruzadas

A compreensão de resistência às opressões entrecruzadas na qual se baseia esse trabalho está traduzida no discurso que Angela Davis fez em 2017 na Universidade Federal da Bahia (UFBA) no Brasil:

As mulheres negras estão entre os grupos mais sem liberdade do mundo. Mas, ao mesmo tempo, as mulheres negras têm uma trajetória histórica que atravessa fronteiras geográficas e nacionais de sempre manter a esperança da liberdade viva. As mulheres negras representam o que é não ter liberdade sendo, ao mesmo tempo, as mais consistentes nessa tradição, que não foi rompida, da luta pela liberdade, desde os tempos da colonização e escravidão até o presente (Davis, 2017).

Esse posicionamento resgata a importância da mobilização coletiva no enfrentamento do racismo, sexismo, classicismo, xenofobia e demais formas de opressão. Ao mesmo tempo, reconhecer as mulheres negras como símbolo da luta pela liberdade é uma postura decolonial, pois as retira de uma posição de docilidade e passividade diante das opressões, para assumir o papel de questionadoras e agentes que resistem aos sistemas de desumanização e exploração (Maldonado-Torres, 2018). No entendimento de Fanon (2022) sobre a sociogênese, os sujeitos são tanto produtos, quanto geradores da estrutura social, e partir disso é possível pensar em estratégias de transformação da realidade, pois como também afirmou Angela Davis (2017) “quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade de movimenta com ela, porque tudo é desestabilizado a partir da base social que se encontra a mulher negra (...)”.

Assim, o propósito deste estudo não se restringe à mera descrição das barreiras interseccionais e microagressões encontradas por mulheres negras no contexto profissional, mas, sobretudo, se propõe a refletir sobre modos de resistência, estratégias de enfrentamento e sobrevivência, buscando compreender como mulheres negras refugiadas e migrantes se mobilizam e constroem suas carreiras em um novo território, apesar do preconceito e marginalização. Essa pesquisa busca preencher uma lacuna no campo dos estudos sobre migração tendo em vista que os estudos publicados, em sua maioria, investigam o tema apenas com métodos quantitativos ou o abordam o tema a partir de observações teóricas e clínicas, sem dar a devida atenção às questões étnico-raciais e de gênero (Yakushko & Morgan-Consoli, 2014). Logo, são necessárias pesquisas qualitativas que deem visibilidade

às vozes e experiências de mulheres negras migrantes e refugiadas que tão frequentemente são marginalizadas.

3. Método

3.1. Delineamento

Trata-se de um estudo misto, de corte transversal, com triangulação de métodos quantitativos e qualitativos. A estratégia de investigação foi a transformadora sequencial, com duas fases distintas de coleta de dados (quantitativa e qualitativa), mas com ênfase na fase qualitativa. No modelo transformador sequencial, existe uma perspectiva teórica para guiar o estudo, que é mais importante do que apenas o uso de métodos (Creswell & Creswell, 2021). A perspectiva teórica que orientou o estudo foi a perspectiva interseccional (Crenshaw, 1989). O estudo teve duas etapas de coleta de dados: na primeira fase, foram coletados dados sociodemográficos para caracterização da amostra e dados quantitativos, por meio de um *survey*; na segunda, foram coletados dados qualitativos, a partir de entrevistas individuais.

3.2. Participantes

A amostra da pesquisa consistiu em mulheres maiores de 18 anos que se autodeclararam negras, isto é, pretas ou pardas, empregadas ou à procura de emprego na área de tecnologia. Todas elas compõem a comunidade da instituição coparticipante, uma plataforma brasileira de ensino técnico voltada para inclusão de pessoas refugiadas e migrantes no mercado de trabalho de tecnologia. Participaram da pesquisa 72 mulheres negras refugiadas e/ou migrantes. Todas responderam a um *survey* online via Google Formulários. Dentre estas, 10 foram entrevistadas individualmente. Abaixo seguem as especificações da amostra para cada etapa.

3.2.1. Survey

A fim de caracterizar a amostra foram coletadas informações sociodemográficas como raça/etnia, país de origem, estado civil, escolaridade, renda e idade. As informações seguem detalhadas na Tabela 1:

Tabela 1

Caracterização das participantes do Survey

Característica		Participantes (%)
Raça/etnia	Preta	59,7
	Parda	40,3
País de origem	Venezuela	66,7
	Angola	15,3
	Guiné-Bissau	6,9
	Haiti	4,2
	Peru	2,8
	Congo	2,8
	Cuba	1,3
Estado Civil	Solteira	52,8
	Casada	31,9
	União Estável	12,5
	Viúva	2,8
Escolaridade	Ensino Superior Completo	52,8
	Cursando Ensino Superior	16,7
	Ensino Médio Completo	11,1
	Pós Graduação Completa	8,3
	Cursando Pós Graduação	4,2
	Curso Técnico	5,5
	Ensino Fundamental Completo	1,4
Renda	Nenhuma renda	36,1
	Até um salário mínimo	34,7
	Até três salários mínimos	18,1
	Benefício Governamental	6,9
	Até cinco salários mínimos	4,4
		Média
Idade		35

3.2.2. Entrevistas Individuais

As 10 participantes entrevistadas têm entre 24 e 47 anos, 60% delas pardas e 40% pretas. Quanto à origem, 70% são da América Latina e 30% da África, sendo que o país predominante foi Venezuela e os demais foram Angola, Peru, Guiné-Bissau e Haiti. Quanto à maternidade, 60% delas têm filhos. No que diz respeito à renda, em salários mínimos, 40% recebem até um, 30% até três, 10% até cinco e 20% recebem benefício social governamental. Quanto ao trabalho, 60% não têm emprego formal e apenas 40% estão trabalhando atualmente. Sobre a escolaridade, 40% tem ensino superior completo, 30% estão cursando ensino superior, 10% tem ensino médio completo, 10% pós-graduação e 10% curso técnico. Os cursos das participantes são Desenvolvimento de Sistemas, Administração, Educação,

Direitos Humanos e Políticas Públicas, Engenharia da Computação, Informática e Gestão de Turismo.

Foram atribuídos codinomes às participantes tendo como referência mulheres negras brasileiras intelectuais e/ou ativistas políticas pelos direitos das mulheres e populações racializadas e marginalizadas (para mais informações consultar a *Tabela sobre a atuação política e legado de mulheres negras brasileiras* no Apêndice B). A Tabela 2 relaciona codinome, país, idade, escolaridade, curso e renda das participantes:

Tabela 2

Caracterização das participantes entrevistadas

Participante	País de origem	Idade	Escolaridade	Formação	Renda
Dandara	Venezuela	44	Ensino superior completo	Administração	Benefício social governamental
Lélia	Venezuela	41	Ensino superior completo	Matemática	Até 01 salário mínimo
Sueli	Angola	25	Cursando ensino superior	Administração	Até 01 salário mínimo
Luiza	Peru	24	Cursando ensino superior	Marketing	Até 03 salário mínimos
Neuza	Angola	26	Ensino superior completo	Desenvolvimento de Sistemas	De 03 até 05 salários mínimos
Mariele	Guiné-Bissau	25	Cursando ensino superior	Gestão de turismo	Até 01 salário mínimo
Virgínia	Venezuela	47	Pós-graduada	Direitos humanos e políticas públicas	Até 03 salário mínimos
Carolina	Haiti	27	Ensino superior completo	Engenharia da Computação	Até 03 salário mínimos
Beatriz	Venezuela	45	Curso técnico	Informática	Benefício social governamental
Cida	Venezuela	27	Curso técnico	Desenvolvimento de Sistemas	Até 01 salário mínimo

Nota. Codinomes inspirados em Dandara dos Palmares, Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro, Luiza Bairros, Neuza Santos, Mariele Franco, Virgínia Leone Bicudo, Carolina Maria de Jesus, Beatriz Nascimento e Cida Bento.

3.3. Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos: questionário sociodemográfico (Apêndice A), Escala Clance do Fenômeno Impostor - Adaptação Brasileira (Anexo A), Escala de Microagressões Raciais de Gênero (Anexo B), Escala de Encontrar e Superar Barreiras (Anexo C) e um roteiro de entrevista. Os instrumentos seguem representados na Tabela 3.

Tais instrumentos foram apresentados na forma de um *survey* composto por 40 itens e dividido em quatro partes, sendo a primeira um questionário sociodemográfico para investigar identidade de gênero, idade, raça/etnia, nacionalidade, estado civil, renda, escolaridade, formação profissional, trabalho atual, tempo no mercado de trabalho e há quanto tempo chegou ao Brasil. Foram apresentadas também as escalas e, posteriormente, foi utilizado um roteiro de entrevista semi-estruturado para as entrevistas individuais.

Escala Clance do Fenômeno Impostor

A Escala Clance do Fenômeno Impostor (*Clance Impostor Phenomenon Scale*) foi criada por Pauline Rose Clance (1978) com o objetivo de avaliar as manifestações do fenômeno do impostor como o medo de fracassar, de ser avaliado e de não ser reconhecido. O instrumento foi adaptado por Bezerra e colaboradores (2021) para o contexto brasileiro e consiste em uma escala do tipo Likert, de estrutura unifatorial e apresenta bom parâmetro de consistência interna, com um coeficiente alfa de Cronbach de 0,95. A adaptação consiste em vinte afirmações, com cinco opções de respostas. É solicitado que ao respondente que indique o quanto concorda ou discorda com cada afirmação, sendo 1- não me descreve; 2- raramente; 3- às vezes; 4- frequentemente; 5- me descreve totalmente. As afirmações abordam as principais características relacionadas ao fenômeno (e.g. “Mesmo quando obtenho alguma conquista e sou reconhecido (a) por isso, tenho dúvidas se sou capaz de repetir o sucesso.”; “Às vezes tenho medo de que os outros descubram o quanto de conhecimento ou habilidade realmente me falta.”).

Escala de Microagressões Raciais de Gênero

A Escala de Microagressões Raciais de Gênero (GRMS; *The Gendered Racial Microaggressions Scale*) foi construída e validada para mulheres negras por Lewis e Neville (2015) e busca medir a frequência com que as microagressões raciais de gênero ocorrem e avaliar o nível de estresse relacionado a essa experiência. O estudo encontrou como evidência de validade a correlação positiva significativa da GRMS com a percepção de microagressões raciais, eventos sexistas e estresse psicológico (Lewis & Neville, 2015). Essa escala é composta por 26 itens para os quais as participantes reportam a frequência de 0 (nunca) a 5 (uma vez por semana ou mais) e o quanto o evento foi experienciado como estressante de 0 (nenhum pouco estressante) a 5 (extremamente estressante). A escala é composta por 4 fatores: (a) Suposições sobre Beleza e Objetificação Sexual; (b) Silenciada e Marginalizada; (c) Estereótipo da Mulher Negra Forte; e (d) Estereótipo da Mulher Negra Raivosa. O

instrumento é uma escala Likert de estrutura multifatorial e apresenta coeficiente de confiabilidade de 0,92 para a frequência e 0,93 para o nível de estresse. Tendo em vista o propósito deste estudo, foi utilizado apenas o fator Silenciada e Marginalizada que diz respeito às microagressões que ocorrem no contexto profissional.

Escalas de Encontrar e Superar Barreiras de Carreira

As Escalas de Encontrar e Superar Barreiras de Carreira consistem em um instrumento integrado de variáveis contextuais de carreira, resultado de um estudo de validação em amostras brasileiras para as escalas reduzidas de Raiff (2004) de *CBI-Likelihood* (Encontrar Barreiras) e *CBI-Coping* (Superar Barreiras). O instrumento é uma escala do tipo Likert, de estrutura multifatorial, com alfa de Cronbach de 0,95 (Frutuoso, 2022). As subescalas de Encontrar e Superar Barreiras são aplicadas simultaneamente e possuem o mesmo número de itens e fatores. Na adaptação para o Brasil, a escala é composta por 4 fatores e 35 itens. Para cada um dos itens, as participantes respondem simultaneamente às perguntas “Qual a probabilidade de encontrar esta barreira na sua carreira no futuro?” e “Qual a probabilidade de superar esta barreira e seguir adiante?” com números de 1 a 7, sendo 1 - nada provável; 4 - parcialmente provável e 7 - muito provável. Os fatores são: Incertezas na Carreira e Trabalho; Discriminação de Gênero; Discriminação Étnico-Racial; e Conciliação Trabalho Família (Frutuoso, 2022). Tendo em vista o propósito deste estudo, serão utilizados apenas os fatores Discriminação de Gênero e Discriminação Étnico-Racial.

Tabela 3

Caracterização dos instrumentos

Escala	Fatores	Original
Escala Clance do Fenômeno Impostor	Unifatorial	<i>Clance Impostor Phenomenon Scale</i> (Clance, 1978) Likert 5 pontos
Escala de Microagressões Raciais de Gênero	Silenciada e marginalizada	<i>The Gendered Racial Microaggressions Scale</i> (Lewis & Neville, 2015) Likert 5 pontos
Escala de Encontrar e Superar Barreiras	Discriminação de Gênero	Escala de Encontrar e Superar Barreiras (Frutuoso, 2022)

Entrevista Semi-Estruturada

Quanto à entrevista qualitativa, utilizou-se um roteiro semi-estruturado com uma lista de perguntas abertas para guiar a conversa e abordar as variáveis de interesse da pesquisa. As entrevistas seguiram a seguinte estrutura: apresentação; partilha de vivências como mulher negra migrante em contextos profissionais; experiências de discriminação; discussão de barreiras ligadas ao gênero, raça e migração; percepção de si e fenômeno da impostora; percepção de encontrar e superar barreiras; e encerramento. As perguntas utilizadas são uma adaptação do protocolo de entrevistas de Lewis et al. (2016) para capturar a percepção das microagressões raciais de gênero vivenciadas por mulheres negras no contexto acadêmico e profissional. As perguntas realizadas seguem representadas na Tabela 4:

Tabela 4

Roteiro de entrevista

Temática	Questão
Vivências como mulher negra migrante no trabalho	1. Como é ser uma mulher negra refugiada e/ou migrante no mercado de trabalho brasileiro? 2. Quais barreiras encontrou em função de ser uma mulher negra refugiada e/ou migrante no Brasil?
Experiências de discriminação	3. Quais as formas sutis de tratamento diferenciado você percebe no trabalho? 4. Como se sente quando alguém te trata diferente?
Fenômeno da impostora	5. Você já duvidou de si mesma ou sentiu-se incapaz? 6. Sentimentos como medo ou insegurança já lhe inibiram ou impediram de fazer algo? 7. Como você se sente quando percebe que alguém duvida dos seus conhecimentos ou habilidades? 8. Como isso afeta a forma como você se vê?
Superação de barreiras	9. O que ajudaria a superar as barreiras encontradas?

4. Procedimentos

4.1 Coleta de dados

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia, sob o número CAAE 69541423.6.0000.5152. A pesquisa aconteceu em parceria com uma instituição/plataforma brasileira de ensino e inclusão de pessoas refugiadas e migrantes no mercado da tecnologia. Essa instituição oferece formações gratuitas na área de tecnologia e as pessoas que se formam passam a compor uma comunidade online acompanhada pelos funcionários. A fim de resguardar a privacidade delas, o recrutamento inicial foi realizado pela própria instituição coparticipante. A pesquisadora enviou o formulário eletrônico para a instituição, que o encaminhou até as mulheres da comunidade via email.

Na primeira etapa de coleta de dados, composta pela fase quantitativa, as participantes foram convidadas a responder um *survey online* através da plataforma Google Formulários. O link do formulário as direcionava primeiramente para o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que possuía a descrição detalhada dos objetivos da pesquisa e os possíveis riscos e benefícios na sua participação. Após declarar o consentimento, elas eram encaminhadas para o preenchimento do questionário sociodemográfico e das demais escalas. No formulário havia uma pergunta visando o levantamento do interesse das mulheres em participar da segunda etapa da pesquisa, as entrevistas individuais. Aquelas que demonstraram interesse em participar, informaram o e-mail pessoal no formulário e a pesquisadora entrou em contato posteriormente para convidá-las e verificar a disponibilidade de horário para realização das entrevistas individuais.

No total, 72 mulheres responderam ao questionário, dentre estas, 59 mulheres demonstraram interesse em participar da etapa qualitativa, 25 foram convidadas e 10 delas foram entrevistadas individualmente. As entrevistas foram realizadas pela plataforma Google Meet, com duração média de 40 minutos e foram gravadas em áudio para posterior transcrição. O critério para concluir a etapa das entrevistas foi a saturação, isto é, o ponto em que não há mais novas informações ou insights emergentes obtidos através da coleta e análise de dados, indicando que uma compreensão abrangente do fenômeno de estudo foi alcançada (Minayo, 2017).

4.2 Análise de dados

Quanto à análise de dados qualitativa, o survey foi analisado por meio do software estatístico JASP (JASP Team, 2017), por meio do qual realizou-se as análises descritivas, teste de normalidade e teste de correlação. As entrevistas, por sua vez, foram analisadas por meio do software *Nvivo* (QSR International, 2012) seguindo os critérios da análise de temática reflexiva de Braun e Clarke (2019) composta por seis etapas: familiarização com dados; gerando códigos iniciais; buscando temas; revisando temas; definindo e nomeando os temas; e produzindo o relatório. O processo analítico foi conduzido de modo dedutivo, tendo a interseccionalidade como uma teoria norteadora da análise e interpretação dos dados. A análise temática do tipo reflexiva abraça completamente os valores da pesquisa qualitativa e as habilidades subjetivas que o pesquisador traz para o processo. Nesse tipo de análise a codificação é aberta e orgânica, não segue uma estrutura rígida e não é necessário uma equipe de pesquisa para desenvolvê-la. A análise qualitativa foi conduzida apenas pela autora do trabalho, uma mulher negra brasileira, e é resultado do processo reflexivo e dialético entre o referencial teórico que embasa essa investigação, os dados coletados a partir das entrevistas e as percepções, questionamentos e interpretações da pesquisadora. Inicialmente, foram reunidos temas potenciais, que posteriormente foram revisados e refinados a fim de formar um padrão coerente em relação ao banco de dados. Também foram geradas as definições de cada tema e um mapa temático para oferecer uma representação visual da análise.

5. Resultados e Discussão

5.1. Quantitativos

Inicialmente, foi conduzido o teste de Shapiro-Wilk para normalidade com todas as variáveis. Os resultados apontaram distribuição não normal ($p < .05$) em todas elas e, por isso, adotou-se o uso de estatísticas não paramétricas. Por exemplo, para condução das correlações utilizou-se do Coeficiente de Correlação de Spearman, indicado para situações em que os pressupostos de modelos lineares são violados (Field, 2020).

Tabela 5

Análises Descritivas e Correlações de Spearman (Survey)

Dimensão	M	DP	Dimensão						
			1	2	3	4	5	6	7
1. Fenômeno da Impostora	2.4	.76	-	.34**	.40***	.07	.15	-.20	-.19
2. Frequência de Microagressões Raciais de Gênero	1.7	1.2		-	.70***	.50***	.42***	-.23	-.30**
3. Nível de Estresse de Microagressões Raciais de Gênero	2.0	1.3			-	.33**	.28*	-.22	-.30**
4. Encontrar Barreiras de Discriminação Étnico-Racial	4.4	1.8				-	.83***	-.07	-.13
5. Encontrar Barreiras de Discriminação de Gênero	4.5	1.8		.			-	-.01	-.05
6. Superar Barreiras de Discriminação Étnico-Racial	5.3	1.6						-	.93***
7. Superar Barreiras de Discriminação de Gênero	5.1	1.7							-

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Conforme apresentado na Tabela 5 acima, as maiores correlações ocorreram entre as variáveis Frequência de Microagressões Raciais de Gênero e o Nível de Estresse de Microagressões Raciais de Gênero ($r = 0.70$), entre Encontrar Barreiras de Discriminação Étnico-Racial e Encontrar Barreiras de Discriminação de Gênero ($r = .83$) e entre Superar Barreiras de Discriminação Étnico-Racial e Superar Barreiras de Discriminação de Gênero ($r = .93$). Esperava-se que essas correlações fossem fortes, pois o estudo de Frutuoso (2022), encontrou valores similares para os construtos de Superar e Encontrar Barreiras Raciais e de Gênero.

Tratando-se do Fenômeno da Impostora, foi observado correlações significativas positivas com a Frequência de Microagressões Raciais de Gênero ($r = .34$, $p < .01$) e com o Nível de Estresse de Microagressões Raciais de Gênero ($r = .40$, $p < .001$), que corroboram com as Hipóteses H1a e H1b. Em síntese, aquelas mulheres que experienciaram com maior frequência eventos de microagressões e se sentiam mais estressadas com tais experiências relataram mais frequentemente terem comportamentos relativos à síndrome da impostora.

Ainda sobre o Fenômeno da Impostora, verificou-se relação negativa entre as variáveis de Superar Barreiras Étnico-Raciais e de Gênero, porém, essas associações não foram significativas. Sendo assim, as hipóteses H2a e H2b não puderam ser corroboradas. Esse resultado sugere que não há, necessariamente, uma relação entre perceber-se como

impostora e ter comportamentos de sobrepujar as barreiras de carreiras étnico-raciais e de gênero.

Por fim, em relação à Frequência de Microagressões Raciais de Gênero, foi possível observar correlações moderadas, positivas e significativas com as percepções de Encontrar Barreiras Étnico-Raciais ($r = .50, p < .001$) e de Gênero ($r = .42, p < .001$). Esses achados indicam que aquelas mulheres que percebiam com mais regularidade as microagressões também percebiam mais esses dois tipos de barreiras de carreira. Esse resultado era esperado, já que os três construtos se relacionam pelo seu objetivo de investigar a frequência de impedimentos de carreira, sejam eles a níveis mais amplos, como os diferentes tipos de barreiras, ou mais específicos, como as microagressões. Desta análise, portanto, pode-se afirmar que as Hipóteses H3a e H3b foram corroboradas.

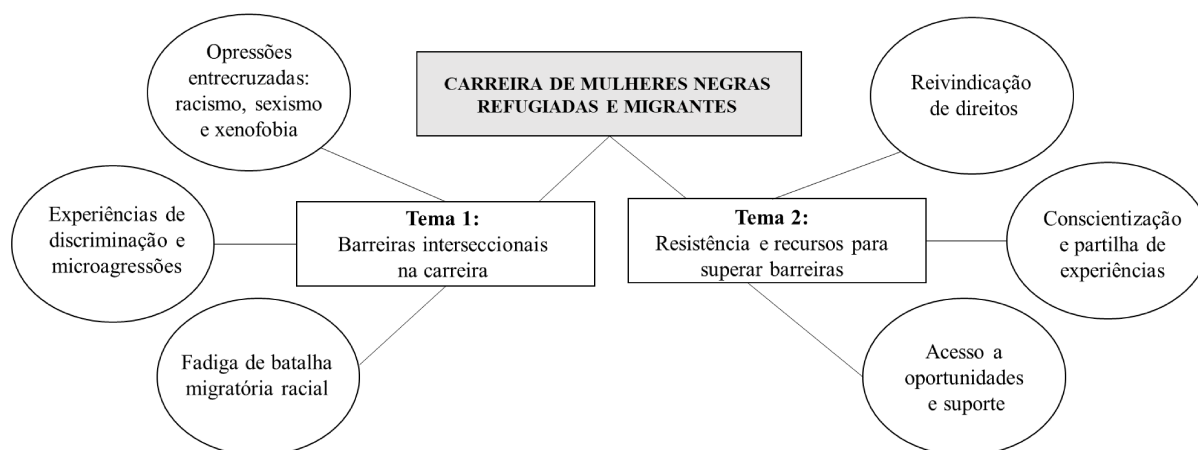
A luz do paradigma interseccional, os resultados quantitativos fornecem evidências robustas da interseccionalidade das opressões enfrentadas por mulheres negras e migrantes. Além de demonstrar a complexidade das experiências dessas mulheres, que lidam com obstáculos relacionados às várias dimensões de sua identidade.

5.2. Qualitativos

A análise qualitativa das entrevistas foi realizada segundo os critérios e etapas da análise temática reflexiva de Braun e Clarke (2019). A partir da análise, dois temas abrangentes emergiram: barreiras interseccionais na carreira e resistência e recursos para superar barreiras. Além dos temas abrangentes, também foram encontrados seis subtemas, os quais seguem representados visualmente no mapa temático apresentado na Figura 1:

Figura 1

Mapa Temático: temas e subtemas emergentes das entrevistas



Os temas gerados nesta análise foram do tipo livro de histórias, que é um tratamento interpretativo e criativo sobre os dados. As barreiras interseccionais na carreira são os entraves enfrentados por mulheres negras refugiadas e migrantes no contexto profissional, como as experiências de discriminação que congregam múltiplos sistemas de opressão como racismo, sexismo e xenofobia, restringindo o acesso, permanência e ascensão profissional. Quanto à resistência e recursos para superar barreiras, tratam-se dos modos de enfrentamento e sobrevivência em contextos profissionais, as formas como elas se mobilizam diante das barreiras para superá-las e os recursos apontados por elas como possíveis facilitadores.

BARREIRAS INTERSECCIONAIS NA CARREIRA

A interseccionalidade mostrou-se presente no discurso das mulheres entrevistadas, tendo em vista os relatos que explicitam as opressões entrecruzadas do racismo, sexismo e xenofobia. As mulheres percebem a existência de diferentes sistemas de opressão e formas de preconceito que afetam a sua experiência como mulher negra no Brasil. Confirmando os achados quantitativos que apontaram uma correlação significativa entre encontrar barreiras étnico-raciais e de gênero, as mulheres relatam vivenciar simultaneamente o racismo e o sexismo. Além de confirmação, há uma complementaridade, pois são fornecidas novas informações, como a existência de barreiras que são relacionadas à condição de ser estrangeira. Mariele e Neuza relataram terem se descoberto negras nesse território e outras participantes também descrevem terem se deparado com preconceito e barreiras:

“Eu sou de um contexto, de um lugar que pra mim, assim a gente vivia bem, a gente não sabia nem o que é diferença ali de cores, o que que é ser negro, o que é ser branco, até eu chegar aqui no Brasil, para eu começar a sentir na pele que eu sou mulher negra e por ser mulher negra, sou tratada diferente (...) A gente que vem de fora já sabe, não é fácil ser mulher negra no Brasil, imagina para a pessoa que é estrangeira, que sofre, digamos assim, preconceito duas vezes mais, por ser negra e por ser estrangeira” - Mariele

“A questão racial teve um impacto muito grande para mim, porque quando eu cheguei aqui no Brasil, descobri que além de ser mulher, também sou negra. (...) No Brasil, a empregabilidade ou a colocação no mercado de trabalho de pessoas estrangeiras ainda sendo negra, é muito difícil ” - Neuza

“Historicamente, o Brasil tende a pensar que negro é menos inteligente que branco e vão bloquear-lhe a carreira.” - Lélia

“Eu sou a única mulher negra e estrangeira no meu time.” - Neuza

Em muitos relatos foi possível observar a tripla discriminação descrita por Lélia, pelo racismo, patriarcado e classe social. O relato da participante Beatriz ilustra também o

fenômeno que a autora Beatriz Nascimento denunciou sobre a divisão racial e sexual do trabalho (Portela Júnior & Lira, 2022), uma mulher racializada com formação tecnologia, mas que apesar da sua qualificação conseguiu ocupar apenas trabalhos segregado por gênero:

“No mercado de trabalho, estava como cozinheira, auxiliar de cozinha, na limpeza. Esse foi o trabalho que eu tive quando cheguei e estou fazendo até agora. Então o que acontece, como eu já tenho o conhecimento de programação, então eu quero conseguir um trabalho que me permita trabalhar e dedicar um tempo à minha filha. (...) Será que continuo tentando a área de tecnologia ou será que continuo nessa área que eu estou, da limpeza e faxina?” - Beatriz

Todas as mulheres relataram experiências de discriminação e microagressões, isto é, situações que as opressões e preconceitos se materializaram na forma de invalidações, silenciamento e marginalização (Sue & Capodilupo, 2008). Dentre elas foram citadas situações de exclusão, discriminação salarial e racial, como também em função da origem e gênero. Lewis e colaboradoras (2016) demonstraram empiricamente o uso do paradigma interseccional como forma de explorar e contextualizar o racismo de gênero e suas manifestações na forma de microagressões. Essa pesquisa, por sua vez, amplia tal discussão ao demonstrar as maneiras específicas que mulheres racializadas migrantes e refugiadas são impactadas não só pelo racismo de gênero, mas também pela xenofobia, conforme é possível observar nas citações a seguir:

“Logo que eu entrei, me apresentei, a pessoa que entrevistava, já perguntou logo ‘de onde você é? Notei pelo sotaque e não consigo entender muito bem o que você fala’. Quando eu expliquei que sou estrangeira, logo disse, ‘então não vamos poder continuar’. Não esperou eu falar do curso que eu fiz, o certificado que obtive porque fiz o curso da universidade, já não esperou essa parte do conhecimento técnico, apenas excluiu logo direto. Depois de falar a nacionalidade, que não sou brasileira, fui excluída e fui tirada da reunião” - Neuza

“Eu tentei passar por várias empresas privadas, só que nelas o tratamento foi muito, é muito xenofóbico, de atitude, de gestual. E você percebe na pele que não é bem-vinda.” - Virgínia

“O que eu falava não era levado em conta.” - Dandara

“No primeiro trabalho, que era operadora do caixa, no primeiro dia me perguntaram se eu sabia contar, imagina. Como que não sei contar se eu fiz o ensino médio completo no meu país?” - Cida

“No ambiente de trabalho a gente precisa trabalhar dobrado, para poder provar que a gente é capaz, mas mesmo você se esforçando muito, dando o seu máximo, você é enxergada como se fosse a pessoa incapaz no meio de todas as mulheres brancas. Onde eu trabalhava, eu era a única pessoa que tinha a graduação, era formada, mas eu era a pessoa que ganhava menos. Por ser estrangeira fica mais complicado ainda, né? Eu tive que trabalhar muito para tentar provar ao meu gerente, dono da empresa que eu era capaz.” - Mariele

A partir dos relatos é possível perceber as nuances, casos em que a discriminação ocorreu de forma explícita, como ocorreu no Neuza, e outras em que o preconceito apareceu mascarado dentre as manifestações cotidianas da opressão sobre os grupos minorizados, como no caso de Virgínia, Dandara e Cida. No caso de Mariele, há outra dimensão a ser considerada, a imposição de que se esforçasse o dobro para provar-se competente. Esse achado está de acordo com a literatura, Cirincione-Ulezi (2020) e Lewis e colaboradoras (2016) já haviam demonstrado que em ambientes predominantemente brancos, mulheres negras frequentemente têm sua autoridade e inteligência questionadas, e que isso foi acompanhado pelo sentimento de que elas deveriam provar sua competência.

Ainda no campo das barreiras interseccionais, buscou-se investigar o fenômeno do impostor como uma possível barreira interna enfrentada pelas participantes. Esperava-se que autódubidas e sentimentos de medo ou insegurança na carreira fossem aparecer, porque segundo a literatura há uma prevalência do fenômeno em populações marginalizadas (Churchill, 2019; Feenstra et al., 2020). Todavia, as descobertas que emergiram das entrevistas demonstraram a insuficiência do conceito para descrever a experiência de mulheres negras refugiadas e migrantes, e a partir disso foi necessário reposicionar a discussão.

A insegurança e medo de errar apareceram nas entrevistas de modo bastante contextualizado, fortemente relacionados às opressões e experiências de discriminação e exclusão. Diferentemente da descrição original da síndrome da impostora, tais sentimentos não foram acompanhados de uma incapacidade autopercebida e medo de ser exposta como uma impostora. Neuza, Sueli e Luzia reconhecem as próprias habilidades e contextualizam a questão da migração e preconceito:

“O medo de errar é algo natural, humano, não é fazer as coisas com perfeição que é para sermos aceitos, mas mediante essas entrevistas que eu fiz e não fui aceita por ser estrangeira acho que não afetou muito nesse sentido de saber que talvez não esteja capacitada o suficiente. Primeiro porque eu conhecia naquela altura os meus limites e até onde eu posso chegar. Até porque no meu país, eu já trabalhava, comecei a trabalhar desde 12 anos de idade, então eu só dizia que eles estão a perder uma boa profissional, não é?” - Neuza

“Se eu sei fazer as coisas? Sim! Mas às vezes, lá na empresa onde eu trabalhava eu me perguntava se o erro estava comigo ou se era das pessoas que trabalhavam comigo, sabe? Porque eu fazia o meu melhor, mas a pessoa que trabalhava comigo reclamava, e às vezes fazia uma cara feia.” - Sueli

“Eu nasci num país diferente, um país que fala outra língua, então é normal ter um sotaque, mas quando você passa por isso vai afetando, porque no futuro você vai querer falar, expressar alguma ideia, e você meio que sente inseguro. Eu tinha medo, na verdade, de falar e a pessoa ficar rindo de mim ou falando que não me entende e

fazer piadinhas de mau gosto, então nessa parte afetou muito. Existe a insegurança porque você não sabe se a pessoa vai rir de você, se ela vai te entender.” - Luiza

Os resultados vão de encontro às críticas ao fenômeno do impostor que argumentam a importância de contextualizá-lo e considerar o impacto da discriminação (Tulshyan & Burey, 2021). Ademais, eles reforçam a importância de localizar o fenômeno no campo social, em contraposição a uma barreira puramente individual. Com isso, compreende-se que o medo de errar e a insegurança no trabalho estão notadamente ligados ao contexto de opressão e discriminação que impõe obstáculos à progressão na carreira de mulheres que pertencem a grupos marginalizados.

FADIGA DE BATALHA MIGRATÓRIA RACIAL

As entrevistas evidenciaram que além da raça, gênero e classe, a migração é um aspecto fundamental a ser considerado nos estudos sobre carreira. Embora ao longo desse estudo tenha sido empregado o trabalho de articular a migração com o racismo de gênero, estudos sobre microagressões e a síndrome da impostora, o corpo de dados coletado por essa pesquisa evidencia lacunas e a capacidade limitada dos conceitos serem generalizados para a amostra em questão.

Diante disso, propõe-se um novo conceito para compreender a experiência dessas mulheres e as reverberações emocionais da discriminação racial e da xenofobia. A fadiga de batalha migratória racial caracteriza-se pela exaustão psicológica apresentada por pessoas racializadas e migrantes em resposta a experiências de discriminação recorrentes e luta constante contra o racismo e a xenofobia em ambientes profissionais.

Trata-se de uma ampliação do conceito de fadiga de batalha racial que Smith (2011) descreveu como respostas sociais, fisiológicas e psicológicas ao estresse e às microagressões que homens negros vivenciam em instituições majoritariamente brancas. A compreensão de que a fadiga de batalha racial também acomete pessoas racializadas em contexto migratório está embasada no estudo de Gatwiri (2021) que descreveu a correlação entre microagressões e fadiga de batalha racial em profissionais negros em um país estrangeiro. Isso corrobora com o que foi encontrado nesse estudo. Sueli e Lélia, por exemplo, exemplificam o impacto da dimensão racial no acesso a oportunidades de trabalho no Brasil:

“Percebi diferença de tratamento principalmente por ser estrangeira, e ser africana, porque eu vi quando a pessoa aqui é estrangeira e europeia, esse tratamento é outro. É diferenciado!” - Sueli

“Um migrante branco tem uma oportunidade. A diferença de migrantes de pele preta, um italiano pode chegar aqui sendo pedreiro em seu país e chega aqui como professor de línguas. E colocar-se rápido, mas uma pessoa preta que em seu país foi professor, seja professor de universidade, aqui tem que ser outra coisa, gari, pintor e babá.” - Lélia

As entrevistadas descrevem como ocorre a interação da opressão racial com a xenofobia no contexto da migração. A exaustão surge mediante um cenário marcado por experiências de discriminação e por dificuldades para empregabilidade e permanência em ambientes profissionais hostis. Os resultados do estudo quantitativo atestaram níveis mais altos de estresse relacionados à frequência de microagressões raciais de gênero. Resultados semelhantes foram encontrados no estudo qualitativo, confirmando o impacto psicológico das experiências recorrentes de discriminação em ambientes profissionais. O relato de diversas entrevistadas fornecem evidências da existência desse fenômeno:

“Eu me esforçava muito, mas mesmo assim, parece que o meu esforço estava sendo em vão, chegou um momento assim que eu não tinha mais vontade de frequentar o trabalho, ainda mais com pessoas ali, no ambiente de trabalho te menosprezando, te inferiorizando.” - Mariele

“Eu não podia ficar onde psicologicamente, eu não me sentia confortável, porque isso ia abalar minha saúde, sabe, eu não conseguia nem desenvolver as atividades da melhor forma possível, porque eu não me sentia bem-vinda onde eu estava, não me sentia confortável, que eu não conseguia, assim, nem dar minha opinião (...) eu pensava ‘talvez se eu falasse, as pessoas vão achar que é uma boa ideia, mas quer saber? Eu vou ficar calada mesmo, vou deixá-los falarem, vou ouvir e fazer o que eles mandarem.’ Então, muitas vezes eu deixei de falar as coisas por causa do medo.” - Sueli

“No ambiente de trabalho, a minha experiência é que foi uma das experiências mais doloridas que eu já tive, mexeu bastante com o meu psicológico, chegou a um ponto, assim que eu saía de casa para ir para o trabalho chorando. Mas eu ia mesmo na obrigação, porque eu precisava muito para me manter aqui.” - Mariele

“Às vezes eu me sinto culpada, sabe? Culpada de ser refugiada, de ser uma pessoa que não é daqui.” - Cida

“E eu não sei se acontece com outras pessoas, mas eu já pensei muitas vezes em desistir” - Carolina

As experiências compartilhadas pelas entrevistadas exemplificam a fadiga de batalha migratória racial e detalham manifestações emocionais como o choro, a culpa associada à condição de imigrante ou refugiada, o medo de se posicionar e pensamento de desistência. A compreensão de que as mulheres entrevistadas vivenciam uma intensa fadiga emocional, é corroborada também pelos resultados quantitativos da pesquisa que demonstram a correlação entre níveis de estresse mais altos com a frequência de microagressões e percepção de

encontrar barreiras étnico-raciais e de gênero na carreira. Tais resultados alertam para os impactos negativos sobre a saúde mental e também sobre o trabalho.

Quanto aos impactos da fadiga de batalha migratória racial na carreira das entrevistadas, segundo Cirincione-Ulezi (2020) o estresse causado pelo esforço de ter que responder e ponderar cotidianamente se deveria confrontar ou ignorar o racismo, o sexismo e outras condições adversas, como a xenofobia, implica em ter menos energia e tempo para engajar-se em comportamentos que levam a promoções. Tratando-se de uma amostra composta por mulheres racializadas, os impactos do racismo de gênero são particularmente evidentes, os altos níveis de estresse e microagressões frequentes podem desencorajá-las a se posicionar e expor suas ideias para não sofrerem retaliações. Assim, evidencia-se uma barreira adicional à ascensão profissional.

Baseado no paradigma interseccional, verificou-se a necessidade de desenvolver uma abordagem mais sensível à migração e à diversidade de experiências das mulheres negras refugiadas e migrantes. A criação do conceito de fadiga de batalha migratória racial é uma contribuição teórica deste trabalho, que possibilita uma compreensão mais apurada das opressões entrecruzadas e seus impactos sobre a carreira de migrantes racializados. Ademais, do ponto de vista prático, tal conceito pode favorecer a elaboração de intervenções mais aderentes à realidade dessa população

MIGRAR É UM UM ATO DE RESISTÊNCIA

Para além da discussão sobre as experiências marcadas pelo racismo de gênero e xenofobia na trajetória profissional de mulheres migrantes racializadas, este trabalho pretende evidenciar as narrativas de resistência e a capacidade de agenciamento dessas mulheres, isto é, como elas compreendem as estruturas de poder e se posicionam diante delas (Morais, 2019).

Buscou-se investigar a superação de barreiras quantitativamente e verificou-se que a média das respostas sobre a probabilidade de superar barreiras foi relativamente alta e até superior à média de encontrar barreiras. Uma interpretação possível é que as mulheres não se vêem aprisionados à condição de desigualdade social que enfrentam. Tal compreensão é corroborada pelos relatos das entrevistadas, que apontaram caminhos de resistência, compartilharam estratégias de enfrentamento individuais e coletivas e descreveram quais recursos facilitariam esse processo.

Nesse sentido, Moraes (2019) ressalta a relevância de aplicar a lente da resistência em conjunto a interseccionalidade para desconstruir o status de vítima frequentemente associado ao rótulo de migrante. O mesmo posicionamento pode ser observado na fala de Mariele:

“O fato de eu estar aqui no Brasil, viajar, sair de fora, de longe, sem conhecer ninguém e vir morar para aqui, eu já sou vencedora. Eu sou corajosa. Então eu tento enfrentar a vida como ela é.” - Mariele

Essa citação ilustra uma das reflexões que esse trabalho busca reiterar: o próprio ato de buscar a sobrevivência pela migração se torna um ato de resistência e agência (Moraes, 2019, p.74).

ERGUER A VOZ: RENUNCIAR O SILÊNCIO, REIVINDICAR DIREITOS

O ato de reconhecer os próprios direitos e engajar-se socialmente para que sejam conhecidos e respeitados por outros foi destacado pela maioria das entrevistadas. Isso pode ser visto na afirmação de Mariele sobre o direito de migrar, na fala de Virgínia sobre saber que migrantes e nativos têm os mesmos direitos, no posicionamento de Cida renunciar o medo e exigir respeito, e também no trabalho social em comunidades que Lélia desempenha:

“Migrar é um direito. É bom sempre falar para a gente não ficar quieto e deixar passar essas coisas, por mais que seja dolorido. Ir em frente, né, à batalha. A gente tem que ir à luta, só assim que isso vai acabar; eu sei que vai ser muito difícil. Mas eu acredito que a gente é capaz de superar isso, né? Juntas apoiando umas às outras.” - Mariele

“Olha, eu sou uma cidadã global, tenho direitos e meus deveres. Eu vou exigir meus direitos aqui porque na Constituição Federal fala que os imigrantes têm os mesmos direitos dos brasileiros” - Virgínia

“Nunca mais eu vou voltar a um trabalho assim e nunca mais vou deixar me tratarem assim. Porque muitas vezes teve muitos comentários que vieram para mim, que era para me ofender, e eu não falei por medo, não me defendi por medo, entendeu? Mas sei que hoje em dia não vai acontecer isso.” - Cida

“Eu sou uma menina muito voltada ao trabalho social, trabalho com comunidades, voluntariado com educação popular. Você tem que aceitar conhecer a realidade, aquilo que prevalece numa sociedade para poder lutar contra isso, porque com conhecimento você consegue romper a barreira. Mas se você não conhece a realidade, você há de ficar se perguntando ‘O que tenho eu de mal? porque eu não consigo?’ Agora se faz parte de uma sociedade, desloca do teu corpo, você pode enfrentar isso.” - Lélia

Erguer a voz, para bell hooks, não se trata de elevar o tom de voz, mas estabelecer um lugar de fala e de afirmação como sujeito de sua própria história, que reivindica seu lugar no mundo. Nessa direção, as mulheres entrevistadas rompem fronteiras e reivindicam seu lugar

enquanto sujeitos de direitos, que aprenderam a se posicionar quando percebem que estes estão sendo violados. Uma ilustração do ato de erguer a própria voz está na fala de Mariele:

“As pessoas hoje me falam assim, que eu sou bravinha. Ai eu falo para eles que eu não sou ‘bravinha’, o Brasil me fez ser brava porque eu precisava ter esse tipo de atitude para as pessoas começarem a me respeitar, porque hoje em dia, não tolero mais esses tipos de atitudes. O Brasil me fez ser assim porque eu sei que é só assim que as pessoas vão me respeitar do jeito que eu sou.” - Mariele

Por vezes, quando uma pessoa que pertence a um grupo marginalizado reivindica os próprios direitos, essa atitude é repreendida, mas Mariele ergue sua voz contra o rótulo e não permite que isso a silencie. Nas palavras de bell (2019), erguer a voz é “um gesto de desafio que cura, que possibilita uma vida nova”, e Mariele usa sua voz, enquanto uma mulher negra migrante, para criar uma vida em que ela seja respeitada no Brasil sendo quem ela é.

Verificou-se também o potencial curativo e libertador da voz quando as entrevistadas trouxeram a importância de espaços de escuta e troca sobre as trajetórias profissionais como forma de apropriar-se da própria história e compreender atravessamentos sociais sobre as experiências individuais. Lélia conta sobre esse processo de conscientização e partilha de experiências em um projeto social com rodas de conversa para migrantes e Neuza sobre formações gratuitas que a auxiliaram a compreender as dinâmicas raciais no Brasil:

“Essa troca é muito importante, porque se dá conta que você não é um problema ou que você está errando alguma coisa. Se dá conta por falas similares, de um problema social. Falar e escutar, ver outra pessoa que também passa pela mesma situação, é como ganhar novo ar. Projetos sociais são muito importantes para os migrantes. Como a gente está sozinha no Brasil, muitas vezes você não fala com sua família, mas pode estar com uma roda para lhe assistir.” - Lélia

“Quando cheguei aqui, logo notei essa situação racial que existe aqui, né? Então procurei entrar em cursos gratuitos que falassem sobre o tema, que é para estar integrada de como acontecem as coisas aqui, como funciona, como devo reagir em situações x, essa coisa toda? E nesse curso, falou-se muito disto sobre a ancestralidade, sobre carreira da mulher negra, sobre capacidade profissional, sobre o currículo, muita coisa boa. As situações que vieram depois não afetaram no sentido de eu me sentir diminuída, por conta disso. Então esses projetos realmente ajudam muito. Não só para mulheres estrangeiras, como as mulheres negras e brasileiras, que passam muito por isso.” - Neuza

Ainda a respeito de um espaço seguro para revisitar as experiências vividas, ao final das entrevistas todas as mulheres avaliaram positivamente esse momento e algumas ressaltaram o que significou para elas. Para Luiza foi um espaço para falar sobre as suas vivências de uma forma que até então não havia acontecido e para Neuza a possibilidade de que a sua história possa servir como um ponto de esperança para outras migrantes:

“Acho que essa foi uma das primeiras, uma das poucas vezes que eu falei sobre a

minha experiência, assim, de uma forma mais ampla, né? Geralmente as pessoas perguntam, 'Ah, quanto tempo você tem aqui? Está gostando?' Mas ninguém nunca me perguntou o que você perguntou e acho que isso é importante, a gente ter um momento assim, que pode colocar tudo para fora. Na experiência dos 7 anos, 8 anos que eu tenho aqui morando e nunca tive essa oportunidade de poder falar tão amplamente com alguém.” - Luiza

“Estarei sempre pronta para dar esse depoimento, porque realmente é bom falar, quando você estrangeira é bom você ver a história de uma outra pessoa estrangeira que conseguiu sobressair; que conseguiu ultrapassar as dificuldades, dá um ponto de esperança que ainda vai conseguir; então eu consegui, tinha que mostrar para as outras” - Neuza

A respeito de uma narrativa ser um ponto de esperança, Francisco (2021) ressalta a importância de contar outras narrativas sobre a mulher migrante para além da vulnerabilidade vinculada aos processos de deslocamento territorial. Segundo Chimamanda contar histórias é uma forma de reparar a dignidade roubada e rompida ao longo do tempo, nesse sentido, quando as mulheres entrevistadas contam as suas histórias e trajetórias profissionais, surgem novas narrativas, narrativas de resistência. O posicionamento de nomeá-las como narrativas de resistência está alinhado ao pensamento de Patricia Collins e às tendências do feminismo negro diaspórico que defendem o empoderamento associado à vida cotidiana e que não são apenas as intelectuais que produzem conhecimento, as mulheres comuns também que criam ferramentas de resistência em seu cotidiano, seja na luta cotidiana pela sobrevivência ou em espaços coletivos de ativismo (Conceicao, 2018).

ACESSO A OPORTUNIDADES E SUPORTE

As participantes também ressaltam a importância do acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento profissional e empregabilidade, além do suporte financeiro e organizacional na superação das barreiras interseccionais na carreira. Virginia levanta um questionamento sobre como permanecer em um país onde não tem acesso a oportunidades e Neuza fala comenta de uma compreensão difundida no Brasil de que o conhecimento abre portas- essa ideia também está presente nas falas de Luiza e Neuza:

“Como eu faço para continuar aqui nesse país onde não tenho oportunidades?” - Virgínia

“Tem um ditado que as pessoas negras, brasileiras e pobres falam muito: A única saída de uma pessoa pobre ou negra é estudar, conhecimento.”- Neuza

“Eu acredito que faz muita falta aulas de português gratuitas. Eu não vejo muito isso, e você tendo mais essa, essa oportunidade de ter aulas de português para mulheres imigrantes. Acredito que isso acaba facilitando mais para elas também no ambiente de trabalho.” - Luiza

“Fiz vários cursos e projetos, cursos para mulheres negras, pessoas que moram em favela. Fui fazendo cursos em plataformas gratuitas de tecnologia porque eu estava a fazer o curso de análises e desenvolvimento de sistemas. Depois de entrar na (plataforma de ensino em tecnologia para refugiados e migrantes), eu percebi o quão importante é surgirem instituições do gênero que estão focados em formar quadros de pessoas estrangeiras, né? Porque facilita a recolocação no mercado. Eles vão ser esse intermediário, acho que por conta que a pessoa estrangeira, o sotaque não é igual ao sotaque brasileiro, é formada na área x, precisa dessa oportunidade.”- Neuza

“O suporte não somente é emocional, mas muitas vezes financeiro também, eu estou vivendo do benefício que oferece do governo.” - Dandara

Neuza e Dandara apresentam aspectos importantes: são necessárias condições concretas, como o suporte financeiro e organizacional, por exemplo, que viabilizem a sobrevivência e a empregabilidade. Dandara recebe um auxílio financeiro por estar desempregada e sem renda. Neuza, por sua vez, teve acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e o suporte de uma instituição que trabalha com a recolocação de migrantes no mercado de trabalho. Esse dado é relevante pois reposiciona o problema, de modo que o foco não está apenas no indivíduo como alguém que precisaria se qualificar mais para assim ser empregado, mas no contexto de contratação, a abertura do mercado para empregar migrantes. Conforme pode ser observado na caracterização da amostra, as mulheres que participaram dessa pesquisa são altamente qualificadas, possuem nível superior em diversas áreas do conhecimento e habilidades técnicas em tecnologia, mas apesar disso, encontraram múltiplas barreiras e discriminação no mercado de trabalho.

A respeito disso, cabe reiterar o que a literatura diz sobre desigualdade de gênero e barreiras encontradas por mulheres. A dificuldade na empregabilidade e ascensão profissional dessa população não será resolvida com estratégias exclusivamente direcionadas aos indivíduos, como o desenvolvimento de competências e habilidades, é necessário endereçar as opressões e desigualdades que estruturam as organizações e a sociedade de modo mais amplo. Tendo em vista que a desigualdade no mercado de trabalho é produto das normas sociais e organizacionais, qualificar as mulheres é ineficiente quando o ambiente não as reconhece e desvaloriza as habilidades que possuem. Isso evidencia a necessidade de endereçar as organizações e as questões estruturais que obstruem a carreira dessa população marginalizada (Erskine, et al., 2021; Ryan, 2023).

O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES: GESTÃO CRÍTICA E INCLUSÃO

As organizações têm um papel central na promoção da diversidade e inclusão e no

fomento de oportunidades e recursos que possibilitem a ascensão profissional de mulheres migrantes. Contudo, é importante manter um olhar crítico sobre as políticas de diversidade pois embora o seu objetivo principal seja a redução das desigualdades, a depender do ambiente, elas podem atuar reproduzindo-as quando são ineficientes ou meramente simbólicas (Peters & Melzer, 2022). Isso pode ser visto na fala de Virgínia, que alerta sobre a exclusão e práticas de diversidade que não saem do papel:

“Tem uma, qual o nome? Exclusão! Porque pode ser que na frente falam ‘seja bem-vindo’, ótimo, está tudo maravilhoso. Está na legislação, tem possibilidade de participar, só que quando vai para a prática é muito longe disso, entendeu? Então eu não posso falar de inclusão, de diversidade mesmo nas instituições muita coisa está apenas no papel, entendeu?” - Virgínia

Todas as entrevistadas endereçaram a responsabilidade das organizações, principalmente o setor de recursos humanos, em promover uma comunicação aberta sobre temas que dizem respeito à diversidade e inclusão, além da importância de uma cultura respeitosa e de uma formação que prepare os profissionais para lidar com aspectos identitários e culturais diferentes. Neuza, Mariele e Virgínia apontaram possíveis ações a serem implementadas:

“As empresas precisam buscar mais conhecimentos, informar, formar os funcionários que trabalham nessa área de recursos humanos, que interagem com as pessoas ou então ou trabalham na área de recrutamento, buscando mais conhecimento sobre diversidade e inclusão. Sabendo que o Brasil é um país que recebe pessoas de todo mundo, não tinha que ser um choque ver uma pessoa estrangeira numa entrevista. (...) Por exemplo, entrar em parceria com instituições que falam sobre isso, que é para receberem informação. Falar mais sobre ancestralidade, falar mais sobre diversidade de forma aberta, que não seja um tabu. Acho que dessa forma vai diminuir os casos de pessoas estrangeiras e negras vivenciarem momentos assim.” - Neuza

“Tem que começar com as empresas, fazer uma campanha de sensibilização, para erradicar isso (o preconceito)” - Mariele

“Investimentos em mediação multicultural, pluricultural, como fala, né? A promoção desses valores, da multiculturalidade. Até da negociação da contratação da pessoa, da gestão de recursos humanos, esse mediador pode falar um pouquinho sobre diversidade e inclusão” - Virgínia

As entrevistadas ressaltam a importância da diversidade e inclusão acontecerem na prática, e a gestão crítica é uma das estratégias para que isso se efetive. Erskine e colaboradoras (2021) detalham estratégias organizacionais voltadas para as barreiras que mulheres racializadas migrantes enfrentam, tendo como ponto central a Gestão Crítica, que se diferencia dos modelos tradicionais e conservadores de gestão, e oferece alternativas de gestão prática mais sensíveis ao contexto social. Algumas das estratégias propostas são: criar

espaços de trabalho seguros para as diferentes identidades, não apenas homens e pessoas brancas, discutir e remediar os impactos sistêmicos da opressão dentro da organização e incorporar conscientização sobre a interseccionalidade (Erskine, et al., 2021).

A fim de promover a ascensão profissional de populações tradicionalmente marginalizadas, as organizações, devem abandonar compreensões cegas às identidades, como a meritocracia, e sensibilizar gestores e funcionários para os impactos do racismo institucional, do sexismo e outras formas de opressão como a xenofobia. Ao incluir análises de interseccionalidade, as organizações poderão alterar as dinâmicas de poder estabelecidas e começar a valorizar as habilidades e contribuições das mulheres racializadas e migrantes ao mercado de trabalho (Erskine, et al., 2021).

6. Considerações finais

Ao longo deste trabalho buscou-se compreender as barreiras interseccionais enfrentadas por mulheres racializadas e migrantes no Brasil e discutir os recursos necessários para a superação delas. Guiada pela interseccionalidade, foi realizada uma investigação crítica sobre o entrelaçamento dos marcadores sociais de raça, gênero e nacionalidade. A respeito das contribuições teóricas do estudo, ele vai de encontro a uma lacuna na literatura sobre carreira ao trazer o racismo de gênero e migração para o centro do debate. Os resultados demonstraram que as barreiras interseccionais se manifestam sob a forma de discriminações, microagressões, processos de exclusão e de silenciamento que impactam negativamente a carreira de mulheres negras e migrantes. Considerando a capacidade limitada dos conceitos disponíveis na literatura serem generalizados para a amostra em questão, foi formulado um novo conceito para descrever a exaustão psicológica vivenciada por migrantes frente às situações recorrentes de discriminação: a fadiga de batalha migratória racial.

Ainda sobre as contribuições, foram utilizadas referências do feminismo negro e autoras brasileiras para refletir sobre as relações de trabalho no Brasil e a migração no contexto do sul global. Os conceitos empregados na análise, como o fenômeno da impostora e barreiras na carreira, por exemplo, foram adotados partindo de uma perspectiva contextual e crítica, localizando os fenômenos no campo social, ao invés de uma abordagem reducionista com enfoque em características individuais. Além das barreiras interseccionais encontradas, os resultados apontaram as estratégias de resistência empregadas pelas mulheres entrevistadas e os recursos coletivos e organizacionais necessários para superá-las, são eles: a reivindicação

de direitos, a conscientização e partilha de experiências, bem como o acesso a oportunidades e suporte. Outra contribuição importante está no campo social, ao nomear como narrativas de resistência às trajetórias profissionais das mulheres migrantes negras e demonstrar o protagonismo e agência que essas mulheres assumem sobre as próprias carreiras quando reivindicam seus direitos de migrarem, de serem ouvidas, respeitadas e de terem acesso ao trabalho decente.

Também houveram contribuições no campo metodológico e prático, pois este estudo aplicou a perspectiva interseccional ao campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Considerando a interseccionalidade como uma perspectiva crítica comprometida com a justiça social, compreende-se sua relevância para essa área de investigação e atuação. Ao investigar a carreira de mulheres negras e migrantes nessa perspectiva, foi possível ampliar esse campo de estudo e capturar a complexidade e singularidade de suas trajetórias profissionais, compreender as dinâmicas de poder e opressão envolvidas nas relações de trabalho, além de discutir intervenções mais sensíveis às demandas específicas dessa população. Com isso, entende-se que análises interseccionais podem contribuir para os estudos sobre carreira e promoção da diversidade e inclusão nas organizações.

No que diz respeito às limitações, foi realizada uma pesquisa com métodos mistos, na tentativa de que combinados suas forças complementares ultrapassassem suas limitações, todavia, a triangulação possui algumas deficiências e limitações devido a natureza distinta dos dados e o fato deles estarem submetidos à capacidade de interpretação do pesquisador. Do ponto de vista do método quantitativo, o tamanho reduzido da amostra limita a generalização dos resultados. Embora a parceria com a instituição de ensino na área da tecnologia tenha possibilitado o contato com as mulheres, o que dificilmente aconteceria sem esse intermediário, a amostra do estudo estava restrita à comunidade desta instituição, o que também influencia na generalização dos resultados. Quanto às recomendações para pesquisas futuras, sugere-se aprofundar a investigação do novo conceito desenvolvido neste estudo, explorando sua validade, aplicação e integração com as abordagens teóricas e práticas existentes no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Ademais, recomenda-se ampliação da diversidade da amostra e a exploração dos fenômenos apresentados em outros contextos e populações. Encoraja-se também a utilização da interseccionalidade aliada aos estudos sobre carreira e articulada a estratégias de gestão crítica nas organizações, a fim de contribuir para o avanço do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho e para a superação das barreiras interseccionais discutidas neste estudo.

7. Referências

- Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The Role of Perceived Barriers in Career Development: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 431-436. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02470.x>
- Baeninger, R., Demétrio, N. B., Fernandes, D. M., & Domeniconi, J. (2021). Cenário das migrações internacionais no brasil. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 4. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.89>
- Bernard, D. L., Lige, Q. M., Willis, H. A., Sosoo, E. E., & Neblett, E. W. (2017). Impostor phenomenon and mental health: The influence of racial discrimination and gender. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 155–166. <https://doi.org/10.1037/cou0000197>
- Bezerra, T. C. G., Barbosa, L. H. G. D. M., Vione, K. C., Athayde, R. A. A., & Gouveia, V. V. (2021). Escala Clance do Fenômeno do Impostor: Adaptação Brasileira. *Psico-USF*, 26, 333-343. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260211>
- Bolzani, D., Crivellaro, F., & Grimaldi, R. (2021). Highly skilled, yet invisible. The potential of migrant women with a STEMM background in Italy between intersectional barriers and resources. *Gender, Work & Organization*, 28(6), 2132-2157. <https://doi.org/10.1111/gwao.12719>
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., ... & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Bonifacio, L., Gushue, G. V., & Mejia-Smith, B. X. (2018). Microaggressions and ethnic identity in the career development of Latina college students. *The Counseling Psychologist*, 46(4), 505-529. <https://doi.org/10.1177/0011000018776909>
- Cavalcanti, L., Oliveira, T., & Silva, B. G. (2023). *Relatório Anual OBMigra 2023 - OBMigra 10 anos: Pesquisa, Dados e Contribuições para Políticas*. Série Migrações, Observatório das Migrações Internacionais, Ministério da Justiça e Segurança Pública/Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, Distrito Federal, OBMigra. <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/dados/relatórios-a>
- Chakraverty, D. (2022). Impostor phenomenon and identity-based microaggression among Hispanic/Latinx individuals in science, technology, engineering, and mathematics: A

- qualitative exploration. *Violence and Gender*, 9(3), 135-141. <https://doi.org/10.1089/vio.2021.0061>
- Churchill, E. F. (2019). Impostor Syndrome and Burnout: Some Reflections. *Interactions*, 26(3), 20–21. <https://doi.org/10.1145/3320107>
- Cirincione-Ulezi, N. (2020). Black Women and Barriers to Leadership in ABA. *Behav Analysis Practice*, 13, 719–724. <https://doi.org/10.1007/s40617-020-00444-9>
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Conceicao, R. S., (2018). O Pensamento Feminista Negro: Contribuições De Patricia Hill Collins. Recuperado de <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/52093>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *U. Chi. Legal F.*, 139.
- Crenshaw, K. W. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, 10(1), 171–188. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Penso Editora.
- Davis, A. (2017). Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela. *El País [Internet]*.
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in organizational behavior*, 32, 163-187. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.10.003>
- Erskine, S. E., Archibold, E. E., & Bilimoria, D. (2021). Afro-Diasporic women navigating the black ceiling: Individual, relational, and organizational strategies. *Business Horizons*, 64(1), 37-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.10.004>
- Fanon, F. (2022). *Os condenados da terra*. Editora Schwarcz-Companhia das Letras.
- Farashah, A., Blomquist, T., Al Ariss, A., & Guo, G. C. (2023). Perceived employability of skilled migrants: a systematic review and future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 478-528. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2099226>

- Feenstra, S., Begeny, C. T., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., & Jordan, J. (2020). Contextualizing the impostor “syndrome”. *Frontiers in psychology*, 3206. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.575024>
- Field, A. (2020). *Descobrimos a estatística usando o SPSS* (5ª ed.). Penso.
- Fogliatto, D. C. (2022). Quando elas migram: interseccionalidade em pesquisa com mulheres migrantes. *Revista Aedos*, 14(31), 29-44.
- Francisco, C. R. (2021). Um giro feminista negro diaspórico com o “Cio da terra” - Coletivo de mulheres migrantes de Belo Horizonte. *SOCIOPOÉTICA*, 23(1), 114–127. Recuperado de <https://revista.uepb.edu.br/SOCIOPOETICA/article/view/405>
- Frutuoso, D. G. (2022). Barreiras e suporte: evidências de validade de um instrumento integrado de variáveis contextuais de carreira. Recuperado de <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/34580>
- Gatwiri, K. (2021). Racial microaggressions at work: Reflections from Black African professionals in Australia. *The British Journal of Social Work*, 51(2), 655-672. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa145>
- Gonzalez, L. (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista ciências sociais hoje*, 2(1), 223-244.
- Ituma, A., & Simpson, R. (2009). The boundaryless' career and career boundaries: Applying an institutionalist perspective to ICT workers in the context of Nigeria. *Human Relations*, 62(5), 727-761.
- JASP Team (2017). JASP (Version 0.8.1)[Computer software].
- Kyrillos, G. M. (2020). Uma análise crítica sobre os antecedentes da interseccionalidade. *Revista Estudos Feministas*, 28.
- Lewis, J. A., & Grzanka, P. R. (2016). Applying intersectionality theory to research on perceived racism. In A. N. Alvarez, C. T. H. Liang, & H. A. Neville (Eds.), *The cost of racism for people of color: Contextualizing experiences of discrimination*. *American Psychological Association*, 31–54. <https://doi.org/10.1037/14852-003>
- 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), 289–302. <https://doi.org/10.1037/cou0000062>
- Lewis, J. A., Mendenhall, R., Harwood, S. A., & Browne Hunt, M. (2016). “Ain’t I a Woman?”: Perceived Gendered Racial Microaggressions Experienced by Black Women. *The Counseling Psychologist*, 44(5), 758–780. <https://doi.org/10.1177/0011000016641193>

- Maldonado-Torres, N. (2018). Analítica da colonialidade e da decolonialidade: algumas dimensões básicas. *Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico*, 2, 27-53.
- Martins, T. V., Lima, T. J. S. D., & Santos, W. S. (2020). O efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental de mulheres negras. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2793-2802. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.29182018>
- Melo, M., Silva, P., & Andrade, A. (2020). Inventário de percepção de barreiras de carreira: Estudo com universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 67-80. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n107>
- Minayo, M. C. de S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 01-12.
- Morais, R. J. (2019). Desconstruindo vulnerabilidade : a resistência de mulheres congoleesas migrantes em face às desigualdades interseccionais da sociedade brasileira [Universidade Federal de Santa Catarina]. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/214566>
- Oliveira-Silva, L. C., & Parreira, V. A. D. (2022). Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, 30. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES. *WORLD MIGRATION REPORT 2020*. Geneva: OIM, 2019. Recuperado de: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf
- Peters, E., & Melzer, S. M. (2022). Immigrant–Native Wage Gaps at Work: How the Public and Private Sectors Shape Relational Inequality Processes. *Work and Occupations*, 49(1), 79-129. <https://doi.org/10.1177/07308884211060765>
- Portela Júnior, A., & Lira, B. F. F. A.. (2022). Améfrica Ladina e a crítica à democracia racial em Lélia de Almeida Gonzalez. *Horizontes Antropológicos*, 28(63), 105–131. <https://doi.org/10.1590/S0104-71832022000200004>
- QSR International, 2012. NVivo Qualitative Data Analysis Software. QSR International.
- Rivera, D. P., Forquer, E. E., & Rangel, R. (2010). Microaggressions and the life experience of Latina/o Americans.
- Ryan, M. K. (2023). Addressing workplace gender inequality: Using the evidence to avoid common pitfalls. *British Journal of Social Psychology*, 62(1), 1-11. <https://doi.org/10.1111/bjso.12606>
- Silva, K. de S., & Moraes, P. S. V. (2021). Gênero, raça e interseccionalidades no processo de feminização da migração: entre silenciamentos e protagonismo de mulheres negras em

- Florianópolis. *Revista Da Associação Brasileira De Pesquisadores/as Negros/As*, 13(36), 312–339. Recuperado de <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/1231>
- Sissoko, D. R. G., & Nadal, K. L. (2021). Microaggressions toward racial minority immigrants in the United States. In P. Tummala-Narra (Ed.), *Trauma and racial minority immigrants: Turmoil, uncertainty, and resistance* (pp. 85–102). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000214-006>
- Sue, D. W., & Capodilupo, C. M. (2008). Racial, gender, and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. In D. W. Sue & D. Sue (Eds.), *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (pp. 193-216). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271.
- Tulshyan, R., & Burey, J. A. (2021). Stop telling women they have imposter syndrome. *Harvard Business Review*, 31. Recuperado de <https://hbr.org/2021/02/stop-telling-women-they-have-imposter-syndrome>

8. Apêndices

8.1 Apêndice A – Questionário sociodemográfico

Identidade de gênero: ☐ Mulher ☐ Homem ☐ Transgênero ☐ Não binário

☐ Outro: _____

Raça/etnia: ☐ Branca ☐ Preta ☐ Parda ☐ Amarela ☐ Indígena

Qual sua nacionalidade (país em que nasceu)? _____

Há quanto tempo chegou no Brasil? _____

Qual sua idade? _____

Estado civil: ☐ Solteira ☐ Casada ☐ Separada ☐ Divorciada ☐ Viúva

Tem filhos? ☐ Sim ☐ Não

Se respondeu SIM na pergunta anterior, quantos filhos? _____

Qual sua renda mensal individual?

☐ Nenhuma ☐ Até 01 salário mínimo ☐ Até 03 salários mínimos

☐ De 03 até 05 salários mínimos ☐ De 05 até 08 salários mínimos

☐ Superior a 08 salários mínimos ☐ Benefício social governamental

Escolaridade:

☐ Ensino fundamental completo ☐ Ensino médio completo ☐ Cursando ensino superior

☐ Ensino superior completo ☐ Cursando pós-graduação ☐ Pós-graduado(a)

☐ Curso técnico

Se concluiu curso de graduação/técnico, qual o curso? _____

Ano de conclusão de curso: _____

Está trabalhando no momento? ☐ Sim ☐ Não

Se respondeu SIM na pergunta anterior, possui quanto tempo de experiência profissional? (RESPONDA EM ANOS): _____

Qual a sua profissão ou principal formação? _____

Está trabalhando na área de formação? ☐ Sim ☐ Não

8.2 Apêndice B – Tabela sobre a atuação política e legado de mulheres negras brasileiras

Mulher negra	Área de formação	Atuação política e contribuições	Principais obras e Legado
Dandara dos Palmares	Não há registro.	Liderança emblemática na resistência contra a escravidão, Dandara dos Palmares é reverenciada por seu papel na luta pela libertação dos negros escravizados no Brasil colonial. Seu legado inspira movimentos de resistência até os dias de hoje.	Legado histórico e símbolo de resistência, Quilombo dos Palmares foi o maior quilombo da América-Latina.
Lélia Gonzalez	Sociologia e Filosofia	Foi uma das principais vozes na luta contra o racismo e o sexismo no Brasil. Seu ativismo influenciou a formulação de políticas públicas para a promoção da igualdade racial e de gênero.	"Lugar de Negro" , "Por um Feminismo Afro-Latino-Americano" Fundadora do Movimento Negro Unificado (MNU)
Sueli Carneiro	Filosofia e Educação	Voz proeminente na atualidade pela defesa dos direitos das mulheres negras e na luta contra o racismo estrutural.	"Dispositivo de Racialidade" , "Escritos de uma Vida" Fundadora do Geledés – Instituto da Mulher Negra
Luiza Bairros	Ciências Sociais	Atuação na formulação e implementação de políticas de promoção da igualdade racial no Brasil.	Primeira mulher negra a ocupar o cargo de Ministra da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
Neuza Santos	Sociologia, Psiquiatria e Psicanálise	Especializada em Psicologia Social, sua atuação incluiu a produção acadêmica, militância e advocacia pelos direitos humanos e igualdade racial.	"Tornar-se Negro: As Vozes da Experiência Negra no Ensino Superior"
Mariele Franco	Sociologia e Administração	Foi vereadora e ativista pelos direitos humanos, especialmente nas áreas de segurança pública, direitos das mulheres e contra a violência policial.	Sua trágica morte por assassinato gerou uma comoção nacional e internacional, amplificando sua mensagem e mobilizando movimentos sociais.
Virgínia Bicudo	Direito, Sociologia e Psicanálise	Pioneira da psicanálise no Brasil. Sua dedicação à promoção dos direitos humanos e à luta contra o racismo contribuiu significativamente para avanços na legislação e conscientização sobre questões raciais no Brasil.	“Estudos sobre atitudes raciais de pretos e mulatos em São Paulo”
Carolina Maria de Jesus	Não há registro.	Escritora cujas obras trouxeram à tona as dificuldades enfrentadas pela população negra e pobre no Brasil. Seus relatos autobiográficos são considerados importantes documentos históricos sobre a vida nas favelas brasileiras.	"Quarto de Despejo: Diário de uma Favelada"
Beatriz Nascimento	História	Intelectual e ativista que dedicou sua vida à pesquisa e à promoção da	“Uma história feita por mãos negras” , “O negro visto por ele

		cultura afro-brasileira. Seu trabalho influenciou o reconhecimento e valorização da história e da cultura negra no Brasil.	mesmo” Fundadora do Quilombo Ilê Aiyê
Cida Bento	Ciências Sociais	Ativista na luta contra o racismo e a discriminação racial no Brasil, trabalhado para promover a equidade racial e a inclusão social na sociedade brasileira.	"O pacto da branquitude" Fundadora do CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades)

9. Anexos

9.1 Anexo A – Escala Clance do Fenômeno Impostor

INSTRUÇÕES: A seguir, encontra-se uma lista com 20 afirmações. Não existem respostas certas ou erradas, apenas gostaríamos de saber a sua opinião, o quanto você concorda ou discorda com cada afirmação.

Não me descreve	Raramente	Às vezes	É frequente	Me descreve totalmente
1	2	3	4	5

1. Muitas vezes tive sucesso em um teste ou tarefa mesmo com medo de não me sair bem antes de entendê-la.	
2. Eu posso dar a impressão de que eu sou mais competente do que eu realmente sou.	
3. Eu evito avaliações se possível e tenho pavor de ser avaliada.	
4. Quando as pessoas me elogiam por algo que eu realizei, temo que não serei capaz de corresponder às suas expectativas em relação a mim no futuro.	
5. Às vezes, acho que obtive minha posição atual ou obtive meu sucesso atual porque estava no lugar certo na hora certa ou conhecia as pessoas certas.	
6. Eu tenho medo que as pessoas importantes pra mim possam descobrir que eu não sou tão capaz quanto elas pensam que sou.	
7. Eu tendo a me lembrar de situações nas quais eu não fiz meu melhor mais do que situações em que fiz meu melhor.	
8. Eu raramente faço um projeto ou tarefa tão bem quanto eu gostaria de fazer.	
9. Às vezes eu sinto ou acredito que meu sucesso (na vida pessoal, trabalho ou estudos) é resultado de algum tipo de erro.	
10. É difícil para mim aceitar elogios sobre minha inteligência ou minhas realizações.	
11. Às vezes sinto que meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte.	
12. Às vezes sinto-me decepcionado (a) com minhas realizações atuais e acho que deveria ter realizado muito mais.	
13. Às vezes tenho medo de que os outros descubram o quanto de conhecimento ou habilidade realmente me falta.	
14. Geralmente temo que eu possa falhar em uma nova tarefa ou empreendimento embora eu geralmente faça bem aquilo que tento.	

15. Mesmo quando obtenho alguma conquista e sou reconhecido (a) por isso, tenho dúvidas se sou capaz de repetir o sucesso.	
16. Se recebo muitos elogios e reconhecimento por algo que realizei, tendo a desconsiderar a importância do que fiz.	
17. Frequentemente comparo minha habilidade com aqueles que me cercam e acho que eles possam ser mais inteligentes do que eu.	
18. As vezes me preocupo em não conseguir me sair bem em um projeto ou em um exame/prova, embora outras pessoas próximas tenham confiança que eu vou me sair bem.	
19. Se eu estou para receber uma promoção no trabalho ou ser reconhecido por algo, eu hesito em falar para as outras pessoas até que isso de fato aconteça.	
20. Eu me sinto mal e desencorajado se eu não for “o melhor” ou pelo menos “muito especial” em situações que envolvam realizações.	

9.2 Anexo B – Escala de Microagressões Raciais de Gênero

INSTRUÇÕES: Por favor, pense em suas experiências como uma mulher negra. Em seguida, leia cada afirmação e responda com que frequência cada evento aconteceu com você em sua vida. Além disso, por favor, avalie o quão estressante cada experiência foi para você. Entenda por estressante se sentir chateada, incomodada, ofendida, ou irritada com o evento.

Nível de estresse:

Nenhum pouco estressante	Nada estressante	Levemente estressante	Mais ou menos estressante	Muito estressante	Extremamente estressante
0	1	2	3	4	5

Frequência:

Nunca	Menos de uma vez por ano	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana ou mais
0	1	2	3	4	5

1. Sinto que fui ignorada no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	Nível de estresse	
	Frequência	
2. Meus comentários foram ignorados em discussões no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	Nível de estresse	
	Frequência	
3. Desafiaram minha autoridade no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	Nível de estresse	
	Frequência	
4. Eu fui desrespeitada no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	Nível de estresse	
	Frequência	
5. Eu já senti que alguém tentou me “colocar no meu lugar” no trabalho, na escola ou em outros ambientes profissionais.	Nível de estresse	
	Frequência	
6. Eu me senti excluída das redes de contato e oportunidades de conexões profissionais por colegas brancos.	Nível de estresse	
	Frequência	
7. Alguém presumiu que eu não tinha muito a contribuir na conversa.	Nível de estresse	
	Frequência	

9.3 Anexo C – Escala de Encontrar e Superar Barreiras

INSTRUÇÕES: Para cada um dos itens listados abaixo, responda, “Qual a **probabilidade de encontrar** esta barreira na sua carreira no futuro?” Simultaneamente, analise e responda, “Qual a **probabilidade de superar** esta barreira e seguir adiante?”

Nada provável			Parcialmente provável			Muito provável
1	2	3	4	5	6	7

	Probabilidade de encontrar	Probabilidade de superar
1. Vivência de discriminação racial em seleções de emprego.		
2. Presença de um chefe ou supervisor preconceituoso em relação a pessoas de meu grupo racial ou étnico.		
3. Vivência de assédio racial no trabalho.		
4. Não ser tão bem pago quanto meus colegas do sexo oposto.		
5. Crenças de outras pessoas de que certas carreiras não são apropriadas para meu sexo.		
6. Discriminação racial em promoções no trabalho/carreira		
7. Discriminação sexual em seleções de emprego.		
8. Presença de chefe ou supervisor preconceituoso em relação a pessoas de meu sexo.		
9. Pessoas do sexo oposto recebendo promoções com maior frequência do que aquelas do meu sexo.		
10. Não ser tão bem pago quanto os colegas de outro grupo racial ou étnico.		
11. Pessoas de outro grupo racial ou étnico recebendo promoções com maior frequência do que aquelas do meu grupo racial ou étnico.		
12. Vivência de assédio sexual no trabalho.		
13. Falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais.		