

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

Racismo, Envelhecimento e Sofrimento Psicológico Autorrelatado entre Mulheres Negras em Posições de Liderança

Cristiane Almeida Lisboa, Adriana Capuano de Oliveira, Priscila Larcher Longo, Rodrigo Jorge Salles

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.18055>

Submetido em: 2026-09-13

Postado em: 2026-09-18 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

Racismo, Envelhecimento e Sofrimento Psicológico
Autorrelatado entre Mulheres Negras em Posições de Liderança

Racism, Aging, and Self-Reported Psychological Distress Among
Black Women in Leadership Positions

Racismo, Envejecimiento y Sufrimiento Psíquico Autoinformado
entre Mujeres Negras en Posiciones de Liderazgo

Cristiane Almeida Lisboa¹

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3580-0399>

E-mail: munzyla@gmail.com

Adriana Capuano de Oliveira²

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7837-7292>

E-mail: capuonooliveira@gmail.com

Priscila Larcher Longo³

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2235-3512>

E-mail: pllongo@gmail.com

Rodrigo Jorge Salles³

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0485-4671>

E-mail: rodrigojsalles@hotmail.com

¹ Doutoranda na Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP), São Paulo, SP, Brasil. Mestre em Ciências do Envelhecimento pela Universidade São Judas Tadeu (USJT).

² Universidade Federal do ABC (UFABC), Santo André, SP, Brasil. Doutora em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

³ Programa de Pós-Graduação em Ciências do Envelhecimento da Universidade São Judas Tadeu (USJT), São Paulo, SP, Brasil.

Resumo

Este estudo foi motivado pela complexidade do envelhecimento populacional no Brasil e pelos desafios interseccionais de racismo, sexismo e etarismo enfrentados por mulheres negras líderes. O objetivo geral foi analisar a associação entre experiências de discriminação racial e profissional e a prevalência de ansiedade e/ou depressão, considerando a idade como dimensão relevante do processo de envelhecimento. A hipótese central sugeriu que mulheres negras em liderança com experiências de exclusão racial no trabalho apresentariam maior sofrimento psíquico autorreferido, com atenção especial às faixas etárias de 30 a 49 anos, nas quais se concentrou a maior parte dos relatos de invisibilidade profissional. A metodologia empregada foi quantitativa e transversal com análises estatísticas descritivas. As variáveis incluíram faixa etária, raça, autorrelato de invisibilidade profissional e diagnóstico mental de ansiedade/depressão (dependente). Os resultados revelaram uma significativa invisibilidade profissional entre mulheres negras, com predominância numérica em mulheres pretas, especialmente entre 30 e 49 anos; entre mulheres pardas, os percentuais devem ser interpretados com cautela em razão do menor tamanho amostral. A invisibilidade profissional revelou-se um fenômeno transversal, presente tanto entre participantes com diagnósticos clínicos quanto entre aquelas sem registro de transtorno mental formal. Esse achado sugere que o apagamento interpessoal e institucional opera como um estressor psicossocial constante, independentemente da consolidação de um quadro clínico formal. As considerações finais reforçam que o racismo e o sexismo impactam profundamente a saúde mental dessas líderes, sublinhando a urgência de estudos científicos, políticas públicas e corporativas eficazes que promovam ambientes de trabalho equitativos e inclusivos, valorizando a resiliência e a contribuição inestimável das mulheres negras.

Palavras-chave: Mulheres Negras; Envelhecimento; Liderança Feminina; Políticas Públicas; Discriminação no Trabalho

Abstract

This study was motivated by the complexity of population aging in Brazil and the intersectional challenges of racism, sexism, and ageism faced by Black women leaders. The general objective was to analyze the association between experiences of racial and professional discrimination and the prevalence of anxiety and/or depression,

considering age as a relevant dimension of the aging process. The central hypothesis suggested that Black women in leadership positions who experienced racial exclusion in the workplace would report higher levels of psychological distress, with special attention to the 30–49 age groups, where most reports of professional invisibility were concentrated. The methodology was quantitative and cross-sectional, using descriptive statistical analyses. The variables included age group, race, self-reported professional invisibility, and a mental health diagnosis of anxiety/depression (dependent variable). The results revealed significant professional invisibility among Black women, with numerical predominance among Black women, especially those aged 30–49; among mixed-race women, the percentages should be interpreted cautiously because of the smaller sample size. Professional invisibility emerged as a cross-cutting phenomenon, present both among participants with clinical diagnoses and among those without a formal mental disorder record. This finding suggests that interpersonal and institutional erasure operates as a persistent psychosocial stressor, regardless of the consolidation of a formal clinical condition. The final considerations emphasize that racism and sexism deeply impact the mental health of these leaders, highlighting the urgency of scientific studies and effective public and corporate policies to promote equitable and inclusive work environments, valuing the resilience and invaluable contributions of Black women.

Keywords: Black Women; Aging; Female Leadership; Public Policies; Workplace Discrimination

Resumen

Este estudio fue motivado por la complejidad del envejecimiento poblacional en Brasil y los desafíos interseccionales del racismo, sexismo y edadismo que enfrentan las mujeres negras líderes. El objetivo general fue analizar la asociación entre experiencias de discriminación racial y profesional y la prevalencia de ansiedad y/o depresión, considerando la edad como una dimensión relevante del proceso de envejecimiento. La hipótesis central sugirió que las mujeres negras en posiciones de liderazgo que experimentaron exclusión racial en el trabajo reportarían mayor sufrimiento psíquico autorreferido, con especial atención a los grupos de edad de 30 a 49 años, donde se concentró la mayoría de los relatos de invisibilidad profesional. La metodología fue cuantitativa y transversal, utilizando análisis estadísticos descriptivos. Las variables incluyeron grupo de edad, raza, autoinforme de invisibilidad profesional y diagnóstico de salud mental de ansiedad/depresión (variable dependiente). Los resultados revelaron una

significativa invisibilidade profissional entre las mujeres negras, con predominio numérico entre las mujeres negras, especialmente entre los 30 y 49 años; entre las mujeres mulatas/pardas, los porcentajes deben interpretarse con cautela debido al menor tamaño muestral. La invisibilidad profesional emergió como un fenómeno transversal, presente tanto entre las participantes con diagnósticos clínicos como entre aquellas sin registro formal de trastorno mental. Las consideraciones finales enfatizan que el racismo y el sexismo impactan profundamente la salud mental de estas líderes, subrayando la urgencia de políticas públicas y corporativas efectivas.

Palabras clave: Mujeres Negras; Envejecimiento; Liderazgo Femenino; Políticas Públicas; Discriminación en el Trabajo.

Introdução

A complexidade do envelhecimento populacional no Brasil, evidenciada pelo Censo de 2022, que indicou crescimento significativo da população autodeclarada preta ou parda, exige uma reflexão profunda sobre as dinâmicas sociais, corporativas e de saúde que afetam as mulheres negras, especialmente aquelas em posições de liderança. Entre os 60,6 milhões de mulheres negras, 11,30 milhões se identificaram como pretas e 49,3 milhões como pardas, representando mais de 28% da população brasileira; suas trajetórias são marcadas por uma série de desafios interseccionais decorrentes do racismo, do sexismo e do etarismo.⁹ Historicamente invisibilizadas e marginalizadas, essas mulheres enfrentam barreiras sistemáticas que limitam o acesso a oportunidades, influenciando diretamente sua saúde mental e seu bem-estar ao longo da vida.¹⁰

O legado da escravidão no Brasil, que perdurou até o final do século XIX, criou uma estrutura social e econômica baseada na desigualdade, impactando a inserção da população negra no mercado de trabalho de formas que persistem até os dias atuais.^{11,12} As mulheres negras, em particular, foram submetidas a condições desumanas, desempenhando papéis essenciais sob opressão e enfrentando, além do trabalho escravizado, violência de gênero, exploração sexual institucionalizada e uma tripla jornada de trabalho.¹³ A abolição, embora tenha sido um marco histórico, não resultou em políticas públicas adequadas que garantissem integração social, acesso à educação e direitos básicos, perpetuando a marginalização racial.¹⁴

Nesse contexto, o feminismo negro emerge como uma resposta crítica à exclusão e à invisibilidade das mulheres negras, tanto nos movimentos feministas tradicionais quanto nas lutas antirracistas, enfatizando a interseccionalidade como conceito fundamental. A interseccionalidade revela como opressões relacionadas a gênero, raça e classe se entrelaçam, criando realidades singulares para mulheres negras.^{15,16} Essa perspectiva é essencial para compreender que as experiências de mulheres negras em posições de liderança são distintas, marcadas pela necessidade de enfrentar estereótipos prejudiciais, como o estereótipo da mulher negra raivosa, e pela constante exigência de provar sua competência em ambientes hostis.¹⁷

A fase de transição para a velhice e o próprio processo de envelhecimento acrescentam camadas de complexidade aos desafios enfrentados por essas mulheres. A invisibilidade social, que combina desigualdades com o estigma do envelhecimento, leva à marginalização das mulheres mais velhas. Elas vivenciam uma dupla invisibilidade, sendo excluídas dos espaços sociais e profissionais não apenas pela idade, mas também em razão de normas patriarcais que privilegiam a juventude.¹⁸ Essa questão se intensifica no ambiente corporativo, onde mulheres negras, à medida que envelhecem, podem ter sua autoestima comprometida pelo racismo internalizado e pela pressão para se adequar a expectativas e estereótipos não impostos a seus pares.¹⁹

No mercado de trabalho, a população preta e parda constitui a maioria, mas seus rendimentos permanecem significativamente inferiores aos da população branca, sendo as mulheres negras aquelas que recebem salários substancialmente mais baixos.^{20,21,23} Elas estão sub-representadas em posições de liderança e enfrentam barreiras adicionais para promoção e reconhecimento, culminando na privação da própria experiência de liderança.²² A exclusão de processos seletivos em razão da invisibilidade é uma realidade para muitas delas, refletindo a persistência de práticas discriminatórias.²⁰ Contudo, o empreendedorismo tem se destacado como uma forma de resistência e empoderamento, permitindo que mulheres negras criem seus próprios negócios e fortaleçam sua identidade cultural.²⁴

A educação é reconhecida como um pilar financeiro e um caminho essencial para o avanço e a superação de desafios, ilustrando a importância da resiliência e do acesso a oportunidades educacionais para o empoderamento e a mobilidade social das mulheres negras. Políticas de cotas, como a Lei nº 12.711/2012, e outras ações afirmativas têm sido cruciais para transformar esse cenário ao reservar vagas em universidades e promover

maior igualdade no ensino superior.^{25,26} Além disso, a valorização das redes de apoio e do letramento racial, voltado à conscientização sobre o racismo e suas manifestações, é fundamental para combater a discriminação e promover inclusão.²⁷

O impacto psicológico do racismo e do sexismo ao longo da vida, manifestado em estresse crônico, ansiedade e depressão, constitui uma preocupação central para a saúde mental dessas mulheres. A falta de tempo para o autocuidado, a solidão na liderança e a pressão de precisar ser dez vezes melhor para alcançar as mesmas oportunidades que seus pares brancos contribuem para o esgotamento emocional.²⁸

Apesar do crescente debate sobre interseccionalidade, existe uma lacuna significativa de pesquisa acerca de como o processo de envelhecimento atua especificamente como fator agravante do sofrimento psicológico entre mulheres negras que já alcançaram posições de liderança. A maioria dos estudos concentra-se na entrada no mercado de trabalho, negligenciando o efeito cumulativo de uma vida marcada pela “dupla invisibilidade” (idade e raça) no topo da hierarquia corporativa.

Para responder a essa lacuna, este estudo adotou uma abordagem metodológica quantitativa e transversal, utilizando análises estatísticas descritivas para correlacionar variáveis de invisibilidade profissional e diagnósticos de saúde mental. A escolha do método quantitativo justifica-se pela necessidade de mapear padrões mais amplos de sofrimento psicológico autorrelatado nesse grupo específico, possibilitando uma comparação sistemática entre faixas etárias e categorias de autodeclaração racial.

Os principais achados desta pesquisa indicam que a invisibilidade profissional constitui uma experiência de vulnerabilização contínua que perpassa a trajetória das participantes. O fato de ser relatada mesmo por mulheres sem diagnóstico de transtorno mental indica que esse apagamento não é um sintoma secundário do adoecimento, mas sim um estressor psicossocial estrutural presente no cotidiano laboral. Em especial, os resultados revelam que a faixa etária de 30 a 49 anos apresenta maior prevalência numérica de relatos de invisibilidade profissional, enquanto a amostra de participantes acima de 50 anos é reduzida e, portanto, exige interpretação cautelosa. Assim, o envelhecimento é tratado neste estudo como dimensão analítica relevante, mas não como evidência conclusiva de agravamento linear do sofrimento psicológico com o avanço da idade. Esses resultados contribuem de forma singular para a literatura ao demonstrar que a liderança não protege as mulheres negras dos impactos psicológicos do racismo

estrutural e do etarismo; ao contrário, pode criar uma “solidão do comando” que exige intervenções específicas por parte de políticas corporativas e públicas.

Metodologia

Desenho do Estudo e Considerações Éticas

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa, descritiva e transversal.^{1,2} O projeto foi conduzido seguindo diretrizes éticas internacionais e nacionais para pesquisas envolvendo seres humanos (Resolução CNS nº 466/2012), assegurando o anonimato e a confidencialidade de todas as participantes. O estudo foi aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa sob o Parecer nº 6.675.063 (CAAE 77379223.9.0000.0089).

Participantes e Amostragem

A população do estudo consistiu em mulheres pretas e pardas que ocupavam posições de liderança em diversos setores. A amostra foi selecionada por meio de amostragem não probabilística por conveniência,³ via plataformas digitais e redes profissionais. Para avaliar a dimensão etária do envelhecimento no recorte pesquisado, as participantes foram categorizadas nas faixas de 20 a 29, 30 a 39, 40 a 49 e 50 a 59 anos; as análises interpretativas deram atenção especial ao intervalo de 30 a 49 anos, no qual se concentrou a maior frequência numérica de relatos de invisibilidade profissional, sem desconsiderar a limitação representada pelo número reduzido de participantes acima de 50 anos.⁴

Coleta de Dados e Variáveis

Os dados foram coletados por meio de um questionário eletrônico estruturado. As variáveis independentes incluíram:

- **Perfil sociodemográfico:** idade, autodeclaração racial (preta ou parda) e nível de escolaridade.
- **Invisibilidade profissional:** métrica autorreferida que avaliou a percepção de ser ignorada, silenciada ou desvalorizada em papéis de liderança devido à interseção entre raça e idade.
- **Saúde mental:** a variável dependente foi definida como a presença autorreferida de diagnóstico clínico de ansiedade e/ou depressão.

Análise dos Dados

Os dados coletados foram processados por meio de análise estatística descritiva. Foram calculadas frequências absolutas e relativas para caracterizar a amostra.⁵ Os dados foram cruzados para identificar padrões de associação entre discriminação racial, invisibilidade profissional e sofrimento psicológico em diferentes grupos etários, seguindo o referencial analítico da interseccionalidade.^{6,7}

Diante do caráter exploratório e descritivo da pesquisa, bem como do tamanho da amostra por conveniência ($N = 82$), a análise ateve-se às frequências absolutas e relativas das variáveis.⁸ Assim, os achados são interpretados como padrões indicativos da amostra estudada, não sendo empregados testes estatísticos inferenciais para a determinação de causalidade ou estimação de risco relativo.

Resultados e Discussão

Análise Estatística Descritiva

A Tabela 1 apresenta estatísticas descritivas que relacionam faixa etária, raça e a experiência de invisibilidade profissional entre mulheres negras, considerando a autodeclaração como preta ou parda. Esses dados contribuem para a compreensão das interseções entre racismo, envelhecimento e sofrimento psicológico autorrelatado, destacando como as desigualdades estruturais se manifestam ao longo do ciclo de vida.

Tabela 1 *Estatísticas descritivas da invisibilidade profissional por faixa etária e raça*

Faixa etária	Raça	Invisibilidade profissional	N
40 a 49 anos	Parda	Sim	4
		Não	4
	Preta	Sim	15
		Não	7
50 a 59 anos	Parda	Sim	4
		Não	0
	Preta	Sim	6
		Não	5
30 a 39 anos	Parda	Sim	6
		Não	5
	Preta	Sim	12
		Não	9
20 a 29 anos	Parda	Sim	0
		Não	0
	Preta	Sim	3
		Não	2

Nota: Elaborada pela autora (2024) com base nos dados da pesquisa. Preta corresponde à categoria Preta e parda à categoria Parda, de acordo com as classificações do IBGE.

Os dados indicam que a percepção de invisibilidade profissional é mais frequente entre mulheres pretas em praticamente todas as faixas etárias, especialmente entre 30 e 49 anos, nas quais os relatos afirmativos superam significativamente os negativos. Entre mulheres pardas, embora os números absolutos sejam menores, a invisibilidade permanece como um fator relevante nas faixas etárias intermediárias.

Em resposta a essa invisibilidade, o empreendedorismo tem surgido como um caminho estratégico para reconhecimento profissional e agência. O empreendedorismo permite que mulheres negras criem seus próprios espaços de liderança e fortaleçam sua identidade cultural.²⁴ Essa tendência é corroborada por relatórios recentes, como o *Panorama do Empreendedorismo Feminino no Brasil*, que destaca o papel crescente das mulheres negras em micro e pequenas empresas.²⁹ Além disso, movimentos coletivos, como a iniciativa Mover, que pretende promover 10.000 lideranças negras até 2030, sinalizam um esforço consciente para reverter a sub-representação em cargos corporativos de alto nível.³⁰

A Tabela 2 detalha especificamente o sentimento de invisibilidade nos processos de liderança, categorizado por autodeclaração racial. Essa análise focalizada revela como o reconhecimento profissional é percebido por essas mulheres ao ocuparem ou buscarem posições de alto nível, oferecendo uma compreensão mais aprofundada do impacto subjetivo das barreiras estruturais no ambiente corporativo.

Tabela 2 Sentimento de invisibilidade nos processos de liderança por raça

Raça	Sentimento de invisibilidade nos processos de liderança	N
Parda	Sim	16
	Não	7
Preta	Sim	33
	Não	26

Nota: Elaborada pela autora (2024). Os dados refletem a prevalência da percepção de invisibilidade entre líderes que se identificam como pretas ou pardas.

As estatísticas descritivas indicam que o sentimento de invisibilidade nos processos de liderança está presente entre mulheres pretas e pardas. Entre as participantes pardas, 16 relataram sentir-se invisíveis, enquanto 7 não relataram essa percepção, correspondendo a aproximadamente 69,6% de respostas afirmativas dentro desse subgrupo. Entre as participantes pretas, 33 relataram sentir-se invisíveis e 26 não,

representando cerca de 55,9% de respostas afirmativas. Em termos absolutos, o número de mulheres pretas que relatam invisibilidade é maior, refletindo sua maior presença na amostra total (59 mulheres pretas e 23 mulheres pardas, N=82). Assim, embora o percentual observado entre mulheres pardas seja mais alto, essa diferença deve ser interpretada com cautela, pois o menor tamanho desse subgrupo pode ampliar oscilações proporcionais. Desse modo, os resultados sugerem a presença de invisibilidade profissional em ambos os grupos raciais, sem permitir afirmar, de forma conclusiva, maior prevalência entre mulheres pardas.

Entretanto, é fundamental contextualizar essas observações no cenário de emergência e fortalecimento do feminismo negro e do letramento racial. Essas abordagens não apenas desvelam as camadas de opressão,^{15,16} mas também permitem que mulheres negras desenvolvam estratégias de resistência e empoderamento que podem mitigar os efeitos negativos do racismo e da invisibilidade sobre o sofrimento psicológico.^{17,27} O empreendedorismo, por exemplo, tem sido um caminho para a construção de autonomia e visibilidade, no qual mulheres negras criam seus próprios espaços de liderança, transformando invisibilidade em agência.²⁴ Essa capacidade de resistência e a busca ativa por espaços de afirmação coexistem com experiências de discriminação, evidenciando não apenas riscos, mas também fontes de força e superação.

Para investigar mais profundamente o impacto dessas experiências no bem-estar psicológico, a Tabela 3 explora a correlação entre a invisibilidade profissional percebida, a presença de diagnósticos de saúde mental autorrelatados e a identidade racial. Esse cruzamento é essencial para verificar se o apagamento profissional atua como fator de risco significativo para condições como ansiedade e depressão nos grupos estudados.

Tabela 3 *Estatísticas descritivas da invisibilidade profissional e do diagnóstico de saúde mental por raça*

Faixa Etária	Raça	Invisibilidade Profissional	Diagnóstico de Saúde Mental (Sim)	Diagnóstico de Saúde Mental (Não)	Total Parcial
30 a 49 anos	Preta	Sim	11	16	27
		Não	3	13	16
	Parda	Sim	4	6	10
		Não	3	6	9
50 anos ou mais	Preta	Sim	1	5	6

20 a 29 anos (apoio)	Parda	Não	0	5	5
		Sim	0	4	4
		Não	0	0	0
	Preta	Sim	1	2	3
	Parda	Não	0	2	2
Sim / Não		0	0	0	
TOTAL			23	59	82

Nota: Elaborada pela autora (2024). Os dados ilustram a distribuição dos diagnósticos de saúde mental (ansiedade/depressão) em relação à percepção de invisibilidade profissional entre líderes pretas e pardas.

Análise da Tabela 3 e Discussão

A constatação de que a percepção de invisibilidade se manifesta mesmo entre participantes sem diagnóstico de transtorno mental exige cautela analítica. Esse pareamento indica que a invisibilidade não deve ser compreendida como consequência direta ou exclusiva de um quadro patológico prévio, tampouco como causa determinante única de adoecimento. Em vez disso, os dados apontam para a invisibilidade como um determinante social e ambiental contínuo, capaz de gerar sofrimento psíquico difuso independentemente da enquadração em critérios diagnósticos formais. Do ponto de vista da estatística descritiva, a Tabela 3 mostra que essa experiência está presente em ambos os grupos raciais, com predominância numérica entre mulheres pretas em diferentes combinações de diagnóstico de saúde mental.

Entretanto, compreender a invisibilidade profissional como experiência estrutural, e não apenas como consequência do adoecimento mental, reforça a urgência de abordagens que transcendam perspectivas individuais e se concentrem em transformações sistêmicas. O feminismo negro oferece ferramentas analíticas e práticas para desmontar essas estruturas, enfatizando a interseccionalidade como chave para compreender as realidades singulares das mulheres negras.¹⁵ A valorização do letramento racial²⁷ e a implementação de políticas públicas e corporativas mais efetivas, como ações afirmativas na educação²⁵ e programas de inclusão de lideranças negras,³⁰ são estratégias essenciais para combater a discriminação e promover ambientes verdadeiramente equitativos. Tais iniciativas buscam não apenas conferir visibilidade, mas também fortalecer a saúde e o bem-estar por meio da criação de espaços de pertencimento e reconhecimento.

Entre as mulheres com diagnóstico de saúde mental, a invisibilidade profissional permanece elevada (13 mulheres pretas e 5 mulheres pardas), apontando para uma possível associação entre experiências persistentes de apagamento profissional e

sofrimento psicológico. Embora o desenho transversal e descritivo do estudo não permita estabelecer inferência causal ou confirmar estatisticamente um fator de risco, a frequência observada desse padrão aponta para uma importante associação qualitativa e descritiva entre as experiências de apagamento profissional e a manifestação do sofrimento psicológico. Nos casos em que a invisibilidade profissional está ausente, os números são significativamente menores, tanto entre mulheres com diagnóstico quanto entre aquelas sem diagnóstico, especialmente entre mulheres pardas, reforçando o peso da invisibilidade como variável relevante.

Por fim, embora a invisibilidade profissional constitua um fator de risco ou agravamento para a saúde mental, é crucial destacar a resiliência e as estratégias de enfrentamento empregadas por mulheres negras. A valorização das redes de apoio e do letramento racial tem se mostrado fundamental no combate à discriminação e na promoção da inclusão, contribuindo ativamente para a saúde mental e o bem-estar dessas mulheres.^{27,31} Além disso, o empreendedorismo emerge como uma poderosa forma de empoderamento, na qual mulheres negras criam seus próprios negócios e espaços de liderança, fortalecendo sua identidade e resistindo à marginalização.²⁴ Essas ações, bem como o foco de estudos como este em dar visibilidade a tais realidades, buscam apoiar políticas que promovam ambientes de trabalho mais equitativos e inclusivos, honrando a força e a contribuição dessas lideranças.

Considerações Finais

As considerações finais deste estudo ressaltam a relação intrínseca entre racismo, envelhecimento e sofrimento psicológico autorrelatado entre mulheres negras em posições de liderança no Brasil. Os resultados indicam que a discriminação racial e profissional no ambiente de trabalho se associa a relatos de ansiedade e/ou depressão, mas a leitura etária deve ser feita com cautela: a maior concentração numérica de invisibilidade profissional aparece entre 30 e 49 anos, enquanto o grupo acima de 50 anos apresenta número reduzido de participantes.

A análise descritiva revelou que a invisibilidade profissional é uma realidade marcante para mulheres negras, especialmente aquelas na faixa etária de 30 a 49 anos. Embora a invisibilidade seja vivenciada tanto por mulheres pretas quanto por mulheres pardas, as diferenças proporcionais entre esses grupos devem ser interpretadas com cautela, considerando o tamanho desigual da amostra racial. Em termos absolutos, os

relatos de invisibilidade concentram-se entre mulheres pretas, enquanto os percentuais observados entre mulheres pardas não permitem, isoladamente, concluir maior prevalência nesse grupo. Em conclusão, a presença da invisibilidade nas narrativas de mulheres com e sem diagnóstico psiquiátrico reforça a sua natureza de fenômeno psicossocial amplo. Recomenda-se que estudos futuros com delineamento longitudinal aprofundem as mediações entre o sofrimento não diagnosticado e o desencadeamento de transtornos clínicos.

Este estudo não apenas documenta as realidades complexas enfrentadas por essas lideranças, mas também reitera a necessidade de dar visibilidade à sua resiliência e às suas estratégias de enfrentamento. Reconhecer que o racismo e o sexismo impactam a saúde mental dessas mulheres ao gerar estresse crônico e esgotamento emocional reforça a urgência de intervenções institucionais.

À luz desses achados, este estudo enfatiza a importância de novas pesquisas e da implementação de políticas públicas e corporativas mais efetivas para promover ambientes de trabalho verdadeiramente equitativos e inclusivos. Isso inclui o fortalecimento de ações afirmativas, o incentivo ao letramento racial e o apoio a redes profissionais e ao empreendedorismo que permitam às mulheres negras criar seus próprios espaços de liderança e reconhecimento. A integração de uma perspectiva interseccional é fundamental para enfrentar as múltiplas camadas de opressão que contribuem para o sofrimento psicológico. Em última análise, tais esforços devem buscar não apenas mitigar os efeitos da discriminação, mas também honrar a dignidade e a contribuição inestimável das mulheres negras em todas as esferas sociais.

Conflito de interesses

Os autores declaram não haver conflito de interesses financeiro, pessoal ou institucional que possa ter influenciado a elaboração, a análise dos dados ou a redação deste estudo.

Uso de Inteligência Artificial

Os autores declaram que ferramentas de inteligência artificial não foram utilizadas na geração, análise ou interpretação primária dos dados da pesquisa. O uso de IA limitou-se exclusivamente ao suporte de revisão gramatical e adequação de formatação textual.

Contribuição dos autores

- **Cristiane Almeida Lisboa (Autora Principal / Correspondente):** Conceituação (*Conceptualization*); Investigação e Coleta de Dados (*Investigation*); Análise Formal (*Formal analysis*); Metodologia (*Methodology*); Redação do rascunho original (*Writing – original draft*).
- **Adriana Capuano de Oliveira (Coautora):** Recursos (*Resources*); Visualização (*Visualization*); Divulgação e Disseminação (*Dissemination*); Redação – revisão e edição (*Writing – review & editing*).
- **Priscila Larcher Longo (Coautora / Coorientadora):** Metodologia (*Methodology*); Validação (*Validation*); Supervisão metodológica (*Supervision*); Redação – revisão e edição (*Writing – review & editing*).
- **Rodrigo Jorge Salles (Coautor / Orientador):** Supervisão geral (*Supervision*); Administração do projeto (*Project administration*); Validação crítica (*Validation*); Redação – revisão crítica e edição final (*Writing – review & editing*).

Disponibilidade de dados de pesquisa

Todos os dados descritivos e tabulações gerados durante a realização da pesquisa ($N = 82$) encontram-se totalmente apresentados e organizados no próprio manuscrito (nas Tabelas 1, 2 e 3).

Referências

1. Gil AC. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6ª ed. São Paulo: Atlas; 2019.
2. Hulley SB, Cummings SR, Browner WS, Grady DG, Newman TB. *Delineando a pesquisa clínica*. 4ª ed. Porto Alegre: Artmed; 2015.
3. Creswell JW. *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens*. 3ª ed. Porto Alegre: Penso; 2014.
4. Hair JT, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. *Multivariate data analysis*. 7th ed. Harlow: Pearson; 2014.
5. Field A. *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. 5ª ed. Porto Alegre: Penso; 2013.
6. Crenshaw K. Documento de diretrizes para o policiamento de gênero e discriminação racial. *Estud Fem* 2002; 10(1):171-188.
7. Akotirene C. *O que é interseccionalidade?* São Paulo: Pólen; 2019.

8. Sampieri RH, Collado CF, Lucio PB. *Metodologia de pesquisa*. 5ª ed. Porto Alegre: Penso; 2013.
9. Gomes NL. Estudos e pesquisas sobre educação, raça, gênero, e diversidade sexual. *Educ Soc* 2023; 44:e275110.
10. Gesser R, Costa CLJ. Menina Mulher Negra: construção de identidade e o conflito diante de uma sociedade que não a representa. *Rev Bras Psicodrama* 2018; 26(1):118-127.
11. Salles RH. O Império do Brasil no contexto do século XIX: Escravidão nacional, classe senhorial e intelectuais na formação do Estado. *Almanack* 2012; (4):5-45.
12. Miraglia LMM. *Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana* [dissertação]. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; 2008.
13. Davis A. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo; 2016.
14. Lareau A. A desigualdade invisível: o papel da classe social na criação dos filhos em famílias negras e brancas. *Educ Rev* 2007; (46):13-82.
15. Santiago F, Faria ALG. Feminismo negro e pensamento interseccional: contribuições para as pesquisas das culturas infantis. *Educ Soc* 2021; 42:e239933.
16. Hooks B. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. *Rev Bras Cienc Polit* 2015; (16):193-210.
17. Carneiro GB, Nascimento LR. O despertar da mulher negra: processos de lutas e existências. *Rev Teias* 2022; 23(70):12-26.
18. Cepellos VM. Feminização do envelhecimento: um fenômeno multifacetado muito além dos números. *Rev Adm Empresas* 2021; 61(2):e2021-0208.
19. Firmino FH, Porchat P. Feminismo, identidade e gênero em Judith Butler: apontamentos a partir de problemas de gênero. *Doxa Rev Bras Psicol Educ* 2017; 19(1):51-61.
20. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE; 2019.
21. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE; 2023.
22. Martins TV, Lima TJS, Santos WS. O efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental de mulheres negras. *Cien Saude Colet* 2020; 25(7):2793-2802.
23. Ação Educativa. *Desemprego entre jovens mulheres negras no Brasil registra número mais baixo desde 2014, mas cenário atual ainda apresenta desafios*. São Paulo: Ação Educativa; 2024.
24. Siqueira DP, Nunes DH, Moraes FS. Identidade, reconhecimento e personalidade: empreendedorismo da mulher negra. *Econ Anal Law Rev* 2018; 9(3):229-242.
25. Brasil. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. *Diário Oficial da União* 2012; 30 ago.

26. Senkevics AS, Mello UM. Um balanço dos dez anos da política federal de cotas na educação superior (Lei nº 12.711/2012). *Cad Estud Pesquis Polit Educ* 2022; 6:e5384.
27. Lorde A. I am your sister. In: Lorde A, editor. *Feminist theory reader*. 5th ed. New York: Routledge; 2020. p. 216-219.
28. Ceccon RF, et al. Envelhecimento e dependência no Brasil: características sociodemográficas e assistenciais de idosos e cuidadores. *Cien Saude Colet* 2021; 26(1):17-26.
29. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC), Ministério do Empreendedorismo (MEMP), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). *Panorama do empreendedorismo feminino no Brasil*. Brasília: MDIC/MEMP/PNUD; 2024.
30. Carvalho A. Mover trabalha para ter 10 mil líderes negros em empresas até 2030. *Você RH* [periódico na Internet]. 2024 ago 13 [acesso 2025 sep 9]. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/mover-trabalha-para-ter-10-mil-lideres-negros-em-empresas-ate-2030/>
31. Lopes RLB, Ribeiro LC, Oliveira DM. A saúde promovida por redes sociais e comunitárias de mulheres de baixa renda. *Cad Saude Publica* 2023; 39(7):e00218022.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.