

Percepções de preconceito e conflito trabalho-família: um estudo quantitativo comparativo por gênero e raça

Percepciones del prejuicio y conflicto entre el trabajo y la familia:
un estudio cuantitativo comparativo por género y raza

Perceptions of Prejudice and Work-Family Conflict:
A Comparative Quantitative Study by Gender and Race

Hayumy Lima Rocha¹

Larissa Maria David Gabardo-Martins²

Sabrina Daiana Cúnico³

Flavia Noro de Lima⁴

Evânia Silva Louro⁵

Universidade Salgado de Oliveira, Brasil

Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.14911>

Resumo

Na década de 2020, as mulheres negras representam o maior grupo demográfico do Brasil. Apesar disso, apresentam as piores condições de trabalho. Ademais, continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, mesmo diante de uma elevada jornada de trabalho. Com base nessas afirmações, este estudo teve como objetivo comparar os níveis de percepção de discriminação cotidiana, negação do preconceito, afirmação de diferenças e conflito entre trabalho e família em quatro grupos definidos pela interseção entre raça e gênero: homens negros, mulheres negras, homens brancos e mulheres brancas. Participaram 628 trabalhadores/as brasileiros/as, sendo 17.5% homens negros, 38.7% mulheres negras, 14.2% homens brancos e 29.6% mulheres brancas, com idade entre 18 e 73 anos. Devido à não normalidade dos dados, as análises foram conduzidas por meio do teste de Kruskal-Wallis, com comparações *post hoc* de Dunn e correção de Holm; foram reportados tamanhos de efeito e intervalos de confiança. Os resultados evidenciaram que as mulheres negras apresentaram maiores níveis de discriminação cotidiana, enquanto pessoas brancas tiveram os menores níveis dessa experiência. Em relação à negação do preconceito, os homens registraram maiores níveis em comparação às

¹ Autor da correspondência. Correio eletrônico: psihayumylimarocha@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5261-8676>

² ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1356-8087>

³ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2198-9957>

⁴ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2960-736X>

⁵ ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2782-235X>

Para citar este artículo: Rocha, H. L., Gabardo-Martins, L. M. D., Cúnico, S. D., Noro, F., & Louro, E. S. (2026). Percepções de preconceito e conflito trabalho-família: um estudo quantitativo comparativo por gênero e raça. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 44(1), 1-22. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.14911>

mulheres. Não foram observadas diferenças significativas para a afirmação de diferenças e conflito trabalho-família. Em conjunto, os resultados sugerem a persistência de desigualdades consistentes com a literatura sobre racismo e sexismo, oferecendo reflexões relevantes sobre a temática.

Palavras-chave: conflito; discriminação; gênero; racismo; trabalho

Resumen

En la actualidad, las mujeres negras representan el mayor grupo demográfico en Brasil. A pesar de ello, presentan las peores condiciones laborales. Además, continúan siendo las principales responsables de las tareas domésticas, incluso cuando mantienen elevadas jornadas de trabajo. Con base en estas consideraciones, el presente estudio tuvo como objetivo comparar los niveles de percepción de discriminación cotidiana, negación del prejuicio, afirmación de diferencias y conflicto entre el trabajo y la familia entre cuatro grupos definidos por la intersección entre raza y género: hombres negros, mujeres negras, hombres blancos y mujeres blancas. Participaron 628 trabajadores/as brasileños/as, de los cuales el 17.5% eran hombres negros, el 38.7% mujeres negras, el 14.2% hombres blancos y el 29.6% mujeres blancas, con edades entre 18 y 73 años. Debido a la no normalidad de los datos, los análisis se realizaron mediante la prueba de Kruskal-Wallis, con comparaciones *post hoc* de Dunn y corrección de Holm, reportándose tamaños del efecto e intervalos de confianza. Los resultados evidenciaron que las mujeres negras presentaron mayores niveles de discriminación cotidiana, mientras que las personas blancas tuvieron los niveles más bajos de esta experiencia. En relación con la negación del prejuicio, los hombres mostraron niveles más elevados en comparación con las mujeres. No se observaron diferencias significativas en la afirmación de diferencias ni en el conflicto entre el trabajo y la familia. En conjunto, los resultados sugieren la persistencia de desigualdades consistentes con la literatura sobre racismo y sexismo, aportando reflexiones relevantes sobre la temática.

Palabras clave: conflicto; discriminación; género; racismo; trabajo

Abstract

In the 2020s, Black women constitute the largest demographic group in Brazil. Despite this, they experience the poorest working conditions. Furthermore, they remain primarily responsible for domestic tasks, even while facing demanding work schedules. Based on these observations, this study aimed to compare levels of perceived everyday discrimination, prejudice denial, affirmation of differences, and work-family conflict across four groups defined by the intersection of race and gender: Black men, Black women, White men, and White women. A total of 628 Brazilian workers participated in the study, including 17.5% Black men, 38.7% Black women, 14.2% White men, and 29.6% White women, aged between 18 and 73 years. Due to the non-normal distribution of the data, analyses were conducted using the Kruskal-Wallis test, followed by Dunn's post hoc comparisons with Holm correction; effect sizes and confidence intervals were also reported. The results showed that Black women reported higher levels of everyday discrimination, whereas White individuals reported the lowest levels of this experience. Regarding prejudice denial, men exhibited higher levels than women. No significant differences were found for affirmation of differences or work-family conflict. Overall, the findings suggest the persistence of inequalities consistent with the literature on racism and sexism, offering relevant insights into these issues.

Keywords: conflict; discrimination; gender; racism; work

A discriminação racial constitui um fenômeno central para a compreensão das desigualdades no contexto brasileiro. Ela pode ser conceituada como um processo social e institucional, expresso por ações, práticas e comportamentos que resultam em tratamentos diferenciados a pessoas ou grupos racialmente identificados. Nesse sentido, associa-se ao uso efetivo das relações de poder de um grupo ou de uma raça sobre a outra, sem o qual não é possível atribuir vantagens ou desvantagens, excluindo e prejudicando indivíduos ou grupos com base em sua raça ou etnia. Assim, a discriminação racial contribui para a perpetuação de desigualdades estruturais, que reforça hierarquias sociais baseadas na cor da pele ou na origem étnica (Almeida, 2019).

No que se refere ao Brasil, os mais de 300 anos de escravidão deixaram marcas importantes que culminaram na discriminação racial vivenciada ainda hoje. Necessário pontuar que a abolição da escravatura ocorreu de maneira tardia, sendo o Brasil considerado o último país do Ocidente a cessar o processo de escravidão de povos africanos. Com base no caráter tardio da abolição da escravatura, estudiosos e pesquisadores apontam que o Brasil ainda tem uma dívida histórica com a população negra (Ventura, 2021). Segundo a autora, o movimento de reparação histórica decorre da silenciosa negação do que foi a escravidão de povos africanos, a partir de uma violência colonial que fundamentou práticas de exclusão e discriminação racial, que perduram até os dias atuais.

O processo de abolição foi lento devido à falta de interesses dos donos de fazendas em renunciar o trabalho escravo, pelos ganhos econômicos que a escravidão africana trazia. Somente após muita pressão internacional, o país sancionou a Lei Áurea. No entanto, pode-se afirmar que o período pós-abolicionismo marcou a estrutura social e econômica do Brasil. A forma política estabelecida esculpiu a exclusão da população negra dos setores dinâmicos da economia, condicionando sua inserção em trabalhos não assalariados (Alves, 2022).

Ainda segundo o autor Alves (2022), torna-se evidente que o processo de abolição não se estruturou como um projeto que visasse à emancipação dos povos africanos. Muito pelo contrário, o que se promoveu foi um arranjo do Estado que teve a intenção de marginalizar a população negra, emergente do mercado de trabalho assalariado no Brasil. Assim, o projeto estabelecido após a abolição foi o de implementação às políticas de imigração que visava embranquecer o país, já que o Brasil estava sendo visto como muito enegrecido. Na época, foi facilitada a imigração de europeus que ganhavam passagens de vinda ao Brasil e, ao chegarem, ganhavam terras, isenção de impostos, entre outras vantagens, como uma política de embranquecimento (Vanderley & Barbosa, 2023).

Além disso, o pós-abolicionismo direcionou uma ideologia racista como parte de pensamento elaborado pelas classes dominantes, demarcando ordenação e divisão racial no mercado de trabalho brasileiro. Tais fatos acarretaram que a população negra, em sua maioria, fosse inserida em trabalhos de subsistência, atividades mal remuneradas e predominantemente na informalidade (Alves, 2022).

Como exemplo das desigualdades raciais no contexto de trabalho, podem ser citados os dados difundidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a qual evidenciou que os negros (pessoas pretas e pardas) expressam os maiores índices de desocupação e de trabalhos informais quando comparados a brancos. Além disso, os indicadores relativos à taxa de desocupação apontaram que, em 2021, 64.1%

retratavam a realidade dos negros, enquanto brancos representaram índices de 35.2%. Quanto à informalidade no mercado de trabalho, o percentual de negros chegou a 90.4% diante de 32.7% de trabalhadores brancos foi de (IBGE, 2022).

A superexploração do trabalho e a divisão racial são ostensivas e podem ser observadas nos dados apresentados. Outros dados que chamam a atenção se referem à disparidade existente em relação ao gênero no mercado de trabalho. Mais recentemente, o IBGE divulgou os censos nos microdados da PNAD Contínua da evolução do rendimento habitual de todos os trabalhos no ano de 2022. Os dados apontaram a remuneração média dos homens (R\$ 2.838 = US\$ 563,10) comparado à das mulheres (R\$ 2.235 = US\$ 443,45), ou seja, em 2022, pessoas do gênero masculino recebiam 21.3% a mais do que as mulheres. Esses mesmos dados apontam diferenças de rendimento que possibilita a dimensão das disparidades (IBGE, 2023).

De mais a mais, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) apontou as médias de rendimento entre os segundos trimestres de 2019 e 2022, com base na PNAD Contínua com relação ao rendimento das remunerações por raça/cor. Tais dados também comprovam a desigualdade de remuneração por raça/cor e sexo. Os dados retrataram que homens brancos recebem em média R\$ 3.708 (US\$ 735,71) e mulheres brancas, R\$ 2.774 (US\$ 550,40). Na população negra, mulheres recebem, em média, R\$ 1.715 (US\$ 340,28), enquanto os homens negros recebem R\$ 2.142 (US\$ 425,00) (DIEESE, 2022).

Ao observar os dados ora apresentados, nota-se a necessidade de refletir acerca da questão de gênero e raça no contexto organizacional. Quando analisado o gênero, constata-se que homens recebem mais que as mulheres que exercem as mesmas funções. Ao incluir a raça na comparação, observa-se que, em média, a mulher branca recebe mais do que o homem negro. Como exemplo, dados dessa mesma pesquisa em relação ao sexo, evidenciam que o rendimento, por hora, que as mulheres receberam é, em média, R\$ 13,9 e os homens, R\$ 15,2. Por raça/cor, a remuneração média das mulheres negras (por hora) foi de R\$ 10,8 e a dos homens negros, de R\$ 11,7. Entre os não negros, as mulheres receberam R\$ 17,1 e os homens, R\$ 19,7. Esses valores médios por hora mostram que o trabalhador negro recebe um pouco menos de 60% do rendimento do homem não negro, e a mulher negra recebe menos de 54.9% quando comparada à não negra (DIEESE, 2022).

Nesse contexto, torna-se fundamental adotar uma perspectiva interseccional, a qual permite compreender que desigualdades sociais não operam de forma isolada, mas a partir da articulação entre diferentes marcadores sociais, como gênero e raça. O conceito de interseccionalidade, proposto por Crenshaw (1989), destaca que mulheres negras vivenciam formas específicas de desigualdade que não podem ser explicadas exclusivamente pelo racismo ou pelo sexismo, mas pela sobreposição desses sistemas de opressão.

Nessa direção, Collins (2020) argumenta que tais desigualdades se organizam em uma “matriz de dominação”, na qual diferentes sistemas de poder operam de forma interdependente, estruturando oportunidades e constrangimentos sociais. No contexto brasileiro, autoras como Carneiro (2015, 2023) evidenciam que a posição social das mulheres negras é marcada simultaneamente por desigualdades raciais e de gênero, especialmente no mercado de trabalho.

Sobre o assunto, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 2022), serão necessários mais de 300 anos para se atingir a igualdade de gênero. Corroborando esse cenário, dados da PNAD Contínua de 2019 indicam que as mulheres negras têm as piores condições de trabalho, ainda que elas representem o maior grupo demográfico do país. Além disso, no âmbito do trabalho, as desigualdades de gênero e raça tornam-se mais perceptíveis em relação ao nível de escolaridade. Ou seja, quanto maior o nível de escolaridade, maior a desigualdade, principalmente entre mulheres negras e homens brancos (Milagres & Rago, 2023).

Com base nesses dados, vêm sendo desenvolvidos estudos e movimentos que buscam o estabelecimento de leis e oportunidades voltadas à implementação da igualdade nos âmbitos sociocultural, organizacional e econômico. Essas iniciativas têm como objetivo promover o aprimoramento constante e a valorização profissional, o que pode contribuir para a equidade salarial entre a população negra e as mulheres (Benetti et al., 2023). Entretanto, conforme apontado, ficou claro que ainda há muito a ser estudado, debatido e modificado.

Isso posto, o presente trabalho focou estudar a influência da raça e do gênero na percepção da discriminação cotidiana e no preconceito racial. Para Almeida (2019), o racismo é materializado pela discriminação racial, que pode ser percebida cotidianamente, por meio de ações e atitudes direcionadas em razão a cor da pele. A exemplo disso, o autor afirma que, devido à discriminação racial, as pessoas negras podem ser vistas de maneira estigmatizadas e inferiorizada pela origem étnica e racial.

Além dos referidos construtos, também foi abordada neste trabalho a relação entre raça e gênero e a interface trabalho-família, entendida como a interação entre os domínios do trabalho e da família (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). A inserção da interface trabalho-família no trabalho se justifica porque, com as mudanças ocorridas na sociedade contemporânea, foram implementadas transformações nas concepções e dinâmicas familiares, as quais permitem rearranjos nos papéis de gênero, até então estabelecidos pela sociedade. Com a inserção da mulher no mercado de trabalho formal, homens e mulheres começaram a desempenhar papéis que os deslocaram dos estereótipos de gênero, os quais sinalizam que as atividades do lar e o cuidado dos filhos são um enquadramento ao papel das mulheres, sendo o papel dos homens prover o sustento familiar por meio do financeiro, do trabalho (Pluut et al., 2018).

Entretanto, esses papéis vêm se modificando lentamente. Assim é que, ainda que homens e mulheres estejam hoje em dia vivenciando múltiplas funções, Deus et al. (2021) colocam que a maior sobrecarga ainda está atrelada às mulheres. Em outras palavras, as mulheres não são garantidas pela invisibilidade do trabalho não remunerado, administração de dupla ou mais jornada de trabalho, além das responsabilidades vinculadas ao lar e aos filhos, bem como as condições de trabalhos desiguais, quando comparadas aos homens.

Contribuindo com tais assertivas, em 2022, o IBGE apurou a relação da jornada de trabalho de mulheres no contexto brasileiro, e foi constatado que as mulheres apresentaram 54.4 horas/semana de jornada de trabalho, enquanto os homens apresentaram 52.1 horas/semana (IBGE, 2024). Ou seja, índice maior para as mulheres em relação ao tempo de trabalho, o que bem pode explicar a sobrecarga para o grupo feminino, destacando a desigualdade nas jornadas de trabalho para homens e

mulheres, sobretudo mulheres negras, indígenas e de baixa renda, que apresentaram maior jornada de trabalho total em relação às mulheres brancas e aos homens.

Um outro ponto que justifica a relação da interface trabalho-família com o estudo é o conflito trabalho-família experienciado pelas mulheres quando observada a sobrecarga de dupla ou mais execução de papéis, sendo o conflito trabalho-família atrelado a demandas e pressões existentes em ambas as áreas (trabalho-família e família-trabalho). Sobre esse assunto, o estudo de Roeters e Gracia (2016) examinou que as mulheres experimentam maiores níveis de estresse, em comparação aos homens, sentindo-se mais pressionadas em administrar as atividades, o que as faz sofrerem as demandas de pressão do tempo.

Nesse *continuum*, o surgimento do conflito trabalho-família começa a se tornar evidente quando as fronteiras e delimitações dessas duas áreas começam a sobrecarregar os indivíduos, mais notadamente as mulheres. Sobre o assunto, Cooklin et al. (2016) afirmam que as mulheres, mães, de baixa renda, que são mais responsáveis pelo trabalho relacionado ao cuidado, sofrem efeitos significativos na saúde física e mental ao tentarem equilibrar as atividades laborais e familiares.

Fundamentando-se em tais considerações, o presente estudo teve como objetivo geral analisar as diferenças na percepção de discriminação cotidiana, preconceito racial e conflito trabalho-família entre grupos definidos pela combinação de raça e gênero (homens negros, mulheres negras, homens brancos e mulheres brancas). Para atingir esse objetivo, foram desenvolvidas diferentes hipóteses, que estão fundamentadas nas próximas seções.

Discriminação cotidiana e preconceito

À luz de diferenciação, a discriminação cotidiana é definida como ação de exclusão e injustiça que ocorrem e são percebidas diariamente como um produto do preconceito (Daflon et al., 2017). O preconceito racial, por sua vez, refere-se a uma atitude negativa e desvantagem, sentida ou expressa, por um tipo de antipatia, baseada em generalização errada e inflexível (Santos et al., 2006). Esse construto subdivide-se em duas dimensões: afirmação de diferença e negação do preconceito. A primeira associa-se à valorização de características particulares de pessoas negras, com baixa qualificação formal, a fim de generalizar e disfarçar o preconceito. A negação do preconceito engloba a visão de que o preconceito não existe, sendo considerado um mecanismo da sociedade para beneficiar as pessoas negras, como políticas afirmativas, por exemplo.

Estudos apontam que pessoas brancas não conseguem perceber a dívida histórica que o Brasil tem com a população negra. Assim é que Panta (2020) postula que há uma estrutura racista perpetuada na sociedade a qual incide os lugares que podem ou não ser ocupados por negros. No entanto, embora a segregação racial seja evidente na nossa sociedade, as pessoas, principalmente as que estão em posição de poder, tentam veementemente controlar as estruturas raciais para que atualmente não pareça a divisão racial, alegando que todos têm os mesmos direitos e acesso.

Para Silva e Mueller (2021), existem muitas evidências acerca da discriminação racial e de gênero na sociedade, principalmente no que tange à discriminação salarial entre brancos e negros. Os autores trazem na discussão do seu estudo que grande parte da disparidade salarial é marcada pelo fato

dos negros receberam pouca educação e de má qualidade em comparação aos brancos, o que refuta a ideia da democracia racial e da meritocracia. Nesse sentido, os autores apontam que, quando são comparados em raça e gênero, os homens brancos em relação às mulheres negras, os homens brancos ocupam posições empregatícias mais avançadas, enquanto a mulher negra sofre mais discriminação.

Sob uma perspectiva interseccional, espera-se que experiências e percepções relacionadas ao preconceito racial não sejam distribuídas de maneira uniforme entre os grupos, mas variem conforme a posição social resultante da articulação entre raça e gênero (Crenshaw, 1989; Collins, 2020). Assim, indivíduos localizados em posições estruturalmente mais vulneráveis, como mulheres negras, tendem a relatar maior exposição à discriminação cotidiana. Com base no exposto, as seguintes hipóteses foram desenvolvidas:

- Hipótese 1 — Espera-se que haja diferenças significativas na percepção de discriminação cotidiana entre os grupos, sendo mais elevadas entre mulheres negras em comparação aos demais grupos.
- Hipótese 2 — Espera-se que os níveis de negação do preconceito variem entre os grupos, sendo mais elevados entre homens brancos em comparação aos demais grupos.
- Hipótese 3 — Espera-se que os níveis de afirmação de diferenças variem entre os grupos, sendo mais elevados entre homens brancos em comparação aos demais grupos.

Conflito trabalho-família

No decorrer do tempo, conforme a sociedade foi se transformando, foi possível observar um crescente interesse dos estudiosos na relação do trabalho e da família. A interface trabalho-família pode ser conceituada pela interligação da vida pessoal e profissional, ou seja, a interação e seus desdobramentos do trabalho com a família (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Sob essa perspectiva, emergiu o construto conflito trabalho-família, que ocorre quando o excesso de demandas do trabalho impacta negativamente nos resultados e no tempo destinados à família. Em outras palavras, o conflito trabalho-família pode ser associado às demandas, à incompatibilidade e às pressões da sobreposição das demandas do trabalho que acarretam e dificultam a participação no contexto familiar (Aguar & Bastos, 2013).

Sobre essa temática, é possível afirmar que ainda fica a cargo das mulheres se responsabilizar pelas tarefas domésticas e todo envolvimento do trabalho não remunerado do cuidado. Efetivamente, dados têm apontado que a jornada de trabalho das mulheres é maior do que a de homens (Garcia & Marcondes, 2022). Por fim, vale ressaltar que as mulheres negras podem apresentar mais dificuldades para equilibrar o trabalho e a família. Isso porque é importante levar em consideração a existência de desigualdades entre “mulheres” reconhecendo os diferentes impactos do trabalho e da família sobre a vida de mulheres negras e brancas (Collins & Bilge, 2021). Apesar disso, torna-se necessário lembrar que quem contrata as babás são, normalmente, mulheres brancas pertencentes às classe média e alta, enquanto os trabalhos de cuidado permanecem majoritariamente sob responsabilidade de mulheres negras.

Nesse sentido, a literatura também sugere que o conflito trabalho-família deve ser analisado à luz da interseccionalidade, uma vez que as demandas de trabalho e cuidado são distribuídas

de forma desigual entre grupos sociais. Mulheres negras, em particular, ocupam posições marcadas por maior sobrecarga laboral e responsabilidades domésticas, o que pode intensificar esse tipo de conflito (Collins & Bilge, 2021). Com base nessas assertivas, foi desenvolvida a seguinte hipótese:

- Hipótese 4 — Espera-se que o conflito trabalho-família varie entre os grupos analisados, sendo mais elevado entre mulheres negras em comparação aos demais grupos.

Metodologia

Participantes

Participaram da pesquisa 628 trabalhadores/as brasileiros/as, divididos em quatro grupos. A inclusão de quatro grupos distintos (homens negros, mulheres negras, homens brancos e mulheres brancas) foi orientada por uma perspectiva interseccional, o que permite analisar a articulação entre raça e gênero. Para a classificação racial, adotou-se o critério utilizado pelo IBGE, baseado na autodeclaração de cor ou raça. Nesse sentido, foram considerados como “negros” os participantes que se autodeclararam pretos ou pardos, conforme prática consolidada em pesquisas nacionais, enquanto “brancos” corresponderam aos indivíduos que se autodeclararam como tais. Assim, foram incluídos: homens negros ($N = 110$; 17.5%), mulheres negras ($N = 243$; 38.7%), homens brancos ($N = 89$; 14.2%) e mulheres brancas ($N = 186$; 29.6%). Os participantes são pertencentes às regiões Nordeste, Norte, Sudeste e Sul, com a grande maioria pertencendo à Região Sudeste (88.7%). No que se refere ao estado civil, a amostra se dividiu principalmente entre solteiros (47.1%) e casados/as ou vivendo como casados/as (44.6%). Quanto ao fato de ter filhos, a maioria indicou que não tinha filhos (58.6%). Em relação à escolaridade, maior parte dos/as respondentes tinha ensino superior incompleto (38.5%), seguido de ensino superior completo (19.4%). A maior parte da amostra trabalhava em instituições privadas (62.9%), seguido por instituições públicas (30.4%). Em relação ao ramo em que trabalham, a maioria era de prestação de serviços (69.7%). Em função do vínculo empregatício, as respostas que se destacaram foram: efetivo/Consolidação das Leis do Trabalho — CLT (36.1%) e estágio (15.4%). No tocante à modalidade de trabalho, a maioria era presencial (78.9%). No que se refere à renda, observou-se que 71.6% das mulheres negras declaram receber de um a três salários-mínimos, e apenas 4.1% dessas mulheres mais de 10 salários-mínimos. Já entre os homens negros, 68.2% informaram que recebem de um a três salários mínimos, e 3.6% mais de 10 salários-mínimos. Já nos grupos que declaram ser da raça branca, 55.4% das mulheres indicaram que recebem de um a três salários-mínimos, e 8.1% mais de 10 salários-mínimos. Por fim, 44.9% dos homens brancos declaram receber de um a três salários-mínimos e 21.3%, mais de 10 salários-mínimos. A idade dos profissionais variou de 18 a 73 anos ($M = 34.68$; $DP = 12.3$). Os critérios de inclusão no estudo foram: ter mais de 18 anos, estar trabalhando no momento da coleta, se identificar como mulher negra, homem negro, mulher branca ou homem branco.

Instrumentos

Para avaliar o construto da percepção de discriminação e racismo, foi utilizada a Escala de Racismo Moderno, adaptada ao contexto brasileiro por Santos et al. (2006). Essa escala é composta por 14 itens que representam dois fatores: “afirmação de diferenças (cinco itens)” e “negação do preconceito (nove itens)”. Um exemplo de item do fator afirmação de diferenças é: “Eles têm conseguido mais do que merecem” e um exemplo de item do fator negação do preconceito é: “Eles não necessitam de ajuda, apenas devem se esforçar”. Os dois fatores apresentaram consistência interna satisfatória ($\alpha = 0.84$; $\Omega = 0.87$ para “negação de preconceito”; $\alpha = 0.82$; $\Omega = 0.80$, para “afirmação de diferenças”), no presente estudo.

Ainda para avaliar o construto da percepção de discriminação e racismo, também foi utilizada a Escala de Discriminação Cotidiana, adaptada ao contexto brasileiro por Daflon et al. (2017). Trata-se de um instrumento composto por nove itens, com respostas dicotômicas “sim” e “não”. Exemplo de item: “Você sente que é tratado(a) com menos gentileza por outras pessoas?” O construto obteve índices de consistência interna satisfatórios ($\alpha = 0.87$; $\Omega = 0.86$), no presente estudo.

O conflito trabalho-família foi avaliado pelo fator Interferência do Trabalho na Família da Escala de Conflito Trabalho-Família, adaptada para o contexto brasileiro por Aguiar e Bastos (2013). A subescala é cinco itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert de seis pontos, variando de “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (6). Um exemplo de item: “As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar”. O construto obteve índices de consistência interna satisfatórios ($\alpha = 0.91$; $\Omega = 0.87$), no presente estudo.

Procedimentos éticos e de coleta de dados

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição e aprovada pelo (CAAE omitido para evitar identificação de autoria). Os respondentes manifestaram sua concordância em participar da pesquisa mediante o preenchimento do termo de consentimento livre e esclarecido. Além disso, os respondentes foram informados sobre o caráter voluntário da pesquisa e sobre o anonimato de suas respostas.

A aplicação foi on-line, na qual os participantes foram contatados por diferentes redes sociais: Facebook, Instagram, LinkedIn e WhatsApp. No convite, foram dadas breves explicações sobre os objetivos da pesquisa, seguida de um link que levou diretamente à tela inicial da pesquisa. Uma vez finalizado o seu preenchimento, as informações do respondente ficaram arquivadas para compor o banco de dados da pesquisa. Foram aceitos somente os respondentes que concordaram em participar da pesquisa, por meio do termo de consentimento livre e esclarecido.

Procedimentos de análise de dados

Com o intuito de verificar as estruturas internas das escalas, foram realizadas Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC), por meio da modelagem de equações estruturais, utilizando-se o software R, versão 4.0.2 (R Core Team, 2021) e o pacote Lavaan (Latent Variable Analysis; (Rosseel, 2012), com

a adoção do estimador WLSMV (Weighted Least Squares Mean-and Variance-adjusted). Além disso, adotou-se a técnica de invariância dos parâmetros dos itens, por meio da AFC multigrupo, visto que, segundo Sauerwein e Theis (2021), testes de diferenças de médias só devem ser conduzidos quando se estabelece a invariância configural, métrica e escalar do instrumento.

Para a avaliação do ajuste do modelo aos dados, foram considerados os seguintes indicadores: qui-quadrado (χ^2), Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA), Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). Foram adotados como bons índices de ajustes, valores abaixo de 0.08 para o RMSEA, e maiores que 0.95 para o CFI e TLI (Broc & Gana, 2019).

As consistências internas dos instrumentos foram analisadas por meio do alfa de Cronbach e pelo coeficiente Ômega. Em seguida, foram calculadas as estatísticas descritivas (média, mediana, desvio-padrão, assimetria, curtose, valores mínimos e máximos) das variáveis, computadas por meio do escore médio dos itens. Para examinar diferenças entre os grupos, realizaram-se testes de comparação entre amostras independentes. Considerando a presença de quatro grupos, as diferenças entre médias foram analisadas por meio de análise de variância (ANOVA). Quando o pressuposto de homogeneidade das variâncias não foi atendido, utilizou-se a ANOVA de Welch, mais robusta em situações de heterocedasticidade. Adicionalmente, empregou-se a técnica de reamostragem *bootstrap*, com 1.000 reamostragens, a fim de aumentar a estabilidade das estimativas e a confiabilidade dos intervalos de confiança. Nas comparações múltiplas *post hoc*, adotou-se o teste de Games-Howell, adequado para variâncias desiguais e tamanhos amostrais desbalanceados.

Resultados

Estatística descritiva

Inicialmente, foram calculadas estatísticas descritivas das variáveis investigadas para os quatro grupos analisados (homens negros, mulheres negras, homens brancos e mulheres brancas). Tais resultados encontram-se na Tabela 1. Os resultados do teste de Shapiro-Wilk indicaram violação do pressuposto de normalidade para todas as variáveis ($p < 0.05$), justificando a adoção de testes não paramétricos nas análises subsequentes.

Tabela 1.
Estatísticas descritivas, intervalos de confiança e testes de normalidade por grupo

Variável	Grupo	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>Md</i>	<i>DP</i>	IC95 % da média	Assimetria	Curtose	<i>W</i>	<i>p</i>
Discriminação cotidiana	Homens negros	110	1.20	1.11	0.27	[1.14; 1.25]	1.54	1.50	0.74	< 0.001
	Mulheres negras	243	1.35	1.22	0.32	[1.30; 1.39]	0.71	-0.73	0.87	< 0.001
	Homens brancos	89	1.09	1.00	0.15	[1.06; 1.12]	2.29	5.86	0.64	< 0.001
	Mulheres brancas	186	1.14	1.00	0.22	[1.10; 1.17]	2.33	5.52	0.66	< 0.001

Variável	Grupo	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>Md</i>	<i>DP</i>	IC95 % da média	Assimetria	Curtose	<i>W</i>	<i>p</i>
Negação do preconceito	Homens negros	110	2.28	2.06	1.15	[2.07; 2.50]	0.91	0.33	0.91	< 0.001
	Mulheres negras	243	1.93	1.67	1.05	[1.80; 2.07]	1.60	2.89	0.83	< 0.001
	Homens brancos	89	2.19	2.00	0.99	[1.98; 2.40]	0.66	-0.47	0.93	< 0.001
	Mulheres brancas	186	1.89	1.67	0.94	[1.76; 2.03]	1.32	1.49	0.85	< 0.001
Afirmação de diferenças	Homens negros	110	2.93	2.80	1.42	[2.66; 3.19]	0.66	0.00	0.95	< 0.001
	Mulheres negras	243	2.66	2.40	1.49	[2.47; 2.85]	0.64	-0.47	0.91	< 0.001
	Homens brancos	89	2.66	2.80	1.32	[2.38; 2.94]	0.21	-1.25	0.92	< 0.001
	Mulheres brancas	186	2.60	2.50	1.28	[2.42; 2.79]	0.38	-0.83	0.93	< 0.001
Conflito trabalho-família	Homens negros	110	3.17	3.20	1.17	[2.95; 3.39]	-0.03	-0.99	0.96	0.001
	Mulheres negras	243	3.29	3.20	1.13	[3.15; 3.43]	-0.18	-0.87	0.96	< 0.001
	Homens brancos	89	2.96	3.00	1.18	[2.71; 3.21]	-0.03	-1.10	0.96	0.004
	Mulheres brancas	186	3.25	3.20	1.13	[3.09; 3.42]	-0.23	-0.95	0.96	< 0.001

Nota: *M* = média; *Md* = mediana; *DP* = desvio-padrão; IC95% = intervalo de confiança de 95% da média; *W* = estatística do teste de Shapiro-Wilk; *p* = valor de *p*.

Estrutura interna

Para testar a estrutura interna da escala, de modo inicial foi conduzida a AFC. Como pode ser observado na Tabela 2, os modelos de todas as escalas obtiveram índices adequados de ajuste, com a retenção de todos os itens e variáveis latentes.

Tabela 2

Análise fatorial confirmatória das escalas de discriminação cotidiana, racismo moderno, conflito

Escalas	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	RMSEA
Discriminação cotidiana (9 itens — 1 fator)	55.091 (26)	2.12	0.994	0.991	0.042 (0.027 — 0.058)
Racismo moderno (14 itens — 2 fatores)	265.541 (75)	3.54	0.976	0.971	0.064 (0.056 — 0.072)
Conflito trabalho-família (5 itens — 1 fator)	1.215 (3)	0.41	1.000	1.000	0.000 (0.000 — 0.047)

Notas: gl = graus de liberdade.

Em relação à invariância dos parâmetros entre os grupos investigados, divididos quanto ao gênero e quanto à raça, pode ser observado na Tabela 3 que as imposições de restrições trouxeram diferenças pequenas e praticamente desprezíveis nos indicadores analisados. Salienta-se que as diferenças dos qui-quadrados entre os modelos mais restritos e os menos restritos não foram estatisticamente significativas (i.e. $\Delta\chi^2 / \Delta gl < 1.96$), assim como as diferenças de CFI foram inferiores a 0.01. Tais

resultados indicam que, nas escalas de discriminação cotidiana, racismo moderno e conflito trabalho-família, as cargas fatoriais, os *thresholds* e os *scalars* foram invariantes entre homens negros, mulheres negras, homens brancos e mulheres brancas, o que permite a comparação das médias desses grupos (Fischer & Karl, 2019).

Tabela 3
AFCMG das escalas de discriminação cotidiana, racismo moderno, conflito trabalho-família

Discriminação cotidiana	χ^2 (GL)	χ^2 /GL	CFI	(Δ CFI)	TLI	(Δ TLI)	RMSEA	(Δ RMSEA)
Configural	130.042 (104)	1.250	0.995		0.993		0.040	
Métrica	159.562 (125)	1.276	0.993	0.002	0.992	0.001	0.042	0.002
Escalar	201.687 (128)	1.576	0.986	0.007	0.984	0.008	0.061	0.019
Racismo moderno	χ^2	($\Delta \chi^2$)	CFI	(Δ CFI)	TLI	(Δ TLI)	RMSEA	(Δ RMSEA)
Configural	564.080 (300)	1.880	0.970		0.964		0.075	
Métrica	559.720 (336)	1.666	0.975	0.005	0.973	0.009	0.065	0.010
Escalar	720.892 (540)	1.335	0.979	0.004	0.986	0.013	0.046	0.019
Conflito trabalho-família	χ^2	($\Delta \chi^2$)	CFI	(Δ CFI)	TLI	(Δ TLI)	RMSEA	(Δ RMSEA)
Configural	18.422 (12)	1.535	0.999		0.998		0.059	
Métrica	40.791 (24)	1.700	0.998	0.001	0.997	0.001	0.067	0.008
Escalar	55.128 (66)	0.835	1.000	0.002	1.001	0.004	0.000	0.067

Notas: $\Delta \chi^2$ = diferença de qui-quadrado; Configural = estrutura fatorial fixa entre os grupos; Métrica = estrutura fatorial e cargas fatoriais fixas entre os grupos; Escalar = estrutura fatorial, cargas fatoriais, *thresholds* e *scalars* fixos entre os grupos. N Homens Brancos = 89; N Homens Negros = 110; N Mulheres Brancas = 186; N Mulheres Negras = 243.

Teste das hipóteses

Como os pressupostos paramétricos não foram atendidos, empregou-se o teste de Kruskal-Wallis para comparar os quatro grupos na discriminação cotidiana. Conforme esperado na Hipótese 1, foram observadas diferenças significativas entre os grupos em discriminação cotidiana, $H(3) = 88.45$, $p < 0.001$, com tamanho de efeito moderado ($\epsilon^2 = 0.141$). Em termos descritivos, mulheres negras apresentaram os maiores níveis ($M = 1.35$; $Md = 1.22$), seguidas por homens negros ($M = 1.20$; $Md = 1.11$), enquanto mulheres brancas ($M = 1.14$; $Md = 1.00$) e homens brancos ($M = 1.09$; $Md = 1.00$) apresentaram os menores valores. As comparações *post hoc* indicaram que mulheres negras diferiram significativamente de todos os demais grupos, com destaque para a diferença em relação a homens brancos, de grande magnitude. Esses resultados corroboram a hipótese proposta e indicam que pessoas brancas são as que menos relatam experiências de discriminação cotidiana, enquanto mulheres negras ocupam a posição de maior exposição, consistente com uma perspectiva interseccional.

Também foram observadas diferenças significativas entre os grupos na variável negação do preconceito, $H(3) = 15.10$, $p = 0.002$, com tamanho de efeito pequeno ($\epsilon^2 = 0.024$). Em termos de médias e medianas, homens negros ($M = 2.28$; $Md = 2.06$) e homens brancos ($M = 2.19$; $Md = 2.00$) apresentaram níveis mais elevados de negação, enquanto mulheres negras ($M = 1.93$; $Md = 1.67$) e mulheres brancas ($M = 1.89$; $Md = 1.67$) apresentaram os menores níveis. Esses resultados indicam que mulheres, independentemente da raça, tendem a negar menos o preconceito em comparação aos homens. A Hipótese 2 foi parcialmente corroborada, uma vez que, embora os homens brancos apresentem níveis elevados, os homens negros exibiram médias ligeiramente superiores. Ainda assim, o padrão geral sugere maior tendência à negação entre os homens.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos na variável afirmação de diferenças, $H(3) = 3.65$, $p = 0.302$, com tamanho de efeito desprezível ($\epsilon^2 = 0.006$). As médias e medianas foram semelhantes entre os grupos, indicando relativa homogeneidade nessa dimensão. Dessa forma, a Hipótese 3 não foi corroborada, uma vez que não se observaram níveis mais elevados entre homens brancos nem diferenças relevantes entre os grupos.

Para conflito trabalho-família, não foram observadas diferenças significativas entre os grupos, $H(3) = 5.40$, $p = 0.145$, com tamanho de efeito pequeno ($\epsilon^2 = 0.009$). Descritivamente, mulheres negras apresentaram os maiores valores ($M = 3.29$; $Md = 3.20$), seguidas por mulheres brancas ($M = 3.25$; $Md = 3.20$) e homens negros ($M = 3.17$; $Md = 3.20$), enquanto homens brancos apresentaram os menores níveis ($M = 2.96$; $Md = 3.00$). Apesar desse padrão, apenas uma comparação específica (mulheres negras vs. homens brancos) foi significativa no teste não ajustado, não se mantendo após correção. Assim, a Hipótese 4 não foi corroborada, ainda que os dados descritivos sugiram uma tendência na direção esperada. Os resultados ora relatados podem ser observados na Tabela 4.

Tabela 4
Resultados das comparações entre grupos

Variável	H(3)	p	ϵ^2	IC 95 % ϵ^2	Comparações significativas (Dunn; p bruto, p Holm; r _{rb})
Discriminação cotidiana	88.45	< 0.001	0.141	[0.098; 0.201]	HN—MN ($p < 0.001$; p _{Holm} < 0.001; r _{rb} = 0.306); HN—HB ($p = 0.007$; p _{Holm} = 0.021; r _{rb} = -0.208); MN—HB ($p < 0.001$; p _{Holm} < 0.001; r _{rb} = -0.522); MN—MB ($p < 0.001$; p _{Holm} < 0.001; r _{rb} = -0.416)
Negação de preconceito	15.10	0.002	0.024	[0.008; 0.063]	HN—MN ($p = 0.003$; p _{Holm} = 0.020; r _{rb} = -0.189); HN—MB ($p = 0.004$; p _{Holm} = 0.022; r _{rb} = -0.198); MN—HB ($p = 0.009$; p _{Holm} = 0.037; r _{rb} = 0.186); HB—MB ($p = 0.011$; p _{Holm} = 0.037; r _{rb} = -0.195)
Afirmação de diferenças	3.65	0.302	0.006	[0.001; 0.028]	Nenhuma
Conflito trabalho-família	5.40	0.145	0.009	[0.003; 0.037]	MN—HB ($p = 0.026$; p _{Holm} = 0.157; r _{rb} = -0.160)

Nota: HN = homem negro; MN = mulher negra; HB = homem branco; MB = mulher branca; H(3) = estatística do teste de Kruskal-Wallis com 3 graus de liberdade; ϵ^2 = tamanho de efeito (epsilon ao quadrado). As comparações *post hoc* foram realizadas pelo teste de Dunn. p = valor de p não ajustado; p_{Holm} = valor de p ajustado pela correção de Holm; r_{rb} = correlação bisserial por postos (rank-biserial). Foram apresentadas todas as comparações com p bruto < 0.05, mesmo quando não significativas após correção.

Discussão

A presente pesquisa teve como objetivo analisar diferenças na percepção de discriminação cotidiana, preconceito racial e conflito trabalho-família entre grupos definidos pela combinação de gênero e raça (homens negros, mulheres negras, homens brancos e mulheres brancas). Os resultados evidenciaram que mulheres negras apresentaram maiores níveis de discriminação cotidiana quando comparado aos demais grupos, que apresentaram os menores índices. Em relação à negação do preconceito, observou-se que homens, independentemente da raça, apresentaram maior negação do preconceito do que mulheres. Não foram identificadas diferenças significativas nas variáveis afirmação de diferenças e conflito trabalho-família. No entanto, de modo geral, os achados reforçam a persistência de desigualdades alinhadas à literatura sobre racismo e sexismo, o que indica implicações teóricas e práticas relevantes para a compreensão das interseções entre gênero e raça.

Implicações teóricas

O primeiro ponto que merece destaque diz respeito ao uso, neste estudo, de uma abordagem que considera como homens negros, mulheres negras, homens brancos e mulheres brancas ocupam posições distintas dentro do escopo social. Essa diferenciação é fundamental, pois, como apontam Mariosa et al. (2024), as mulheres estão inseridas em um contexto marcado por forças e estruturas sociais, econômicas e culturais que, ainda que de forma silenciosa, operam a partir de sistemas opressores e de subordinação. Nesse sentido, marcadores sociais como gênero, raça e classe se cruzam e se sobrepõem de maneira complexa, produzindo experiências diferenciadas entre os grupos. Assim, embora todos os grupos analisados sejam atravessados por essas intersecções, as mulheres negras permanecem como aquelas mais afetadas pela combinação entre racismo, machismo e sexismo (Collins, 2020), enquanto homens negros, homens brancos e mulheres brancas vivenciam essas dinâmicas de forma distinta, ocupando posições sociais que lhes conferem diferentes níveis de privilégio.

Seguindo nesse caminho, os resultados obtidos apontam que mulheres negras apresentaram maior percepção de discriminação cotidiana em comparação aos demais grupos analisados (homens negros, homens brancos e mulheres brancas). Isso indica que mulheres negras vivenciam mais ações de exclusão e injustiça, o que possibilitou a confirmação da Hipótese 1. Assim, o presente estudo avança nos achados sobre a temática e reforça os resultados de Aguiar et al. (2020), que afirmam que as mulheres negras sentem na pele a discriminação. Além disso, ficou evidente que as mulheres ainda sofrem discriminação no ambiente corporativo, tal como afirma Costa et al. (2023). Uma possível explicação para os resultados encontrados associa-se a fato de que, apesar dos avanços, as mulheres negras ainda são sub-representadas em diferentes ocupações e sofrem discriminação racial no ambiente laboral (David et al., 2024). Os autores ainda acrescentam que as mulheres negras têm menos chances de serem contratadas e, quando são, a remuneração salarial é mais baixa do que homens brancos. Sob a perspectiva interseccional, esse achado não deve ser interpretado apenas como efeito de gênero ou raça isoladamente, mas como expressão da posição social específica ocupada por mulheres negras, marcada pela sobreposição de desigualdades (Collins, 2020; Crenshaw, 1989).

Os resultados referentes à negação do preconceito indicaram diferenças significativas entre os grupos, revelando que homens negros e homens brancos apresentaram níveis mais elevados de negação, enquanto mulheres negras e mulheres brancas exibiram os menores índices. Assim, a Hipótese 2 foi parcialmente confirmada. Esse padrão sugere que mulheres, independentemente da raça, tendem a reconhecer mais prontamente a existência do preconceito, ao passo que os homens demonstram maior tendência à minimização ou negação dessas experiências, corroborando o estudo de Begeny et al. (2020), que aponta que, apesar da elevada representatividade feminina em determinadas profissões, evidências empíricas indicam a persistência da discriminação de gênero nesses contextos. Além do preconceito de gênero, as mulheres negras são atravessadas não só por esses marcadores, mas também pela questão da raça. No estudo de Silva et al. (2022), por exemplo, observa-se que mulheres negras relatam com mais frequência situações de discriminação e demonstram menor propensão à negação do racismo, enquanto homens, inclusive homens negros, tendem a minimizar desigualdades estruturais como forma de autopreservação ou de alinhamento a expectativas sociais de invulnerabilidade.

Por fim, o padrão observado na variável negação do preconceito sugere que essa dimensão não se organiza exclusivamente em função da raça, mas principalmente do gênero. Esse resultado reforça a importância de uma abordagem interseccional, uma vez que indica que percepções sobre o preconceito emergem da articulação entre múltiplos pertencimentos sociais, e não de categorias isoladas.

Os achados supracitados podem se relacionar ao fato de que a negação das diferenças e a discriminação racial têm origem em ideologias sustentadas pelos discursos meritocráticos de que “basta se esforçar”. Tal afirmação pode ser sustentada por Ribeiro et al. (2023), os quais apontam que há uma lógica de esconder e negar a existência do racismo, transferindo a ideia e as práticas discriminatórias aos indivíduos pertencentes às minorias, como se eles fossem os responsáveis pelas suas más condições de vida. Ou seja, existe um discurso ideológico que propaga que não se deve falar de raça/cor, mas sim dos esforços individuais, para o alcance de oportunidades.

No que se refere à Hipótese 3, em que se esperava que os níveis de afirmação de diferenças variassem entre os grupos, sendo mais elevados entre homens brancos em comparação aos demais grupos, os resultados demonstraram que não houve diferença significativa entre os grupos, impossibilitando, assim, que a hipótese fosse confirmada. Esses achados não esperados podem ser justificados, por exemplo, pela natureza dos itens que se constituíam como indicadores da afirmação da diferença: “Possuem uma beleza diferente”. Nesse sentido, as “diferenças” colocadas nos itens podem ter sido vistas como características das quais as pessoas negras se orgulham.

Para sustentar a colocação acima, pode ser analisado o estudo de Romero et al. (2023), no qual foi evidenciada a relação entre o bem-estar e a valorização de mulheres negras na formação subjetiva da própria identidade. Esse processo vem sendo desenvolvido a fim de combater a hegemonia branca e o pacto da branquitude, que pode ser descrito como mecanismos e acordos, muitas das vezes implícitos, que sustentam e perpetuam a supremacia branca e o privilégio racial. Muitos movimentos que começaram a incidir nos Estados Unidos e que vieram para o Brasil a partir de 2012 trouxeram às mulheres negras maior nível de valorização em relação à afirmação de características de sua identidade como positivas, em maior destaque o processo de transição capilar, trazendo ao cabelo natural o simbolismo do orgulho negro.

Com linha semelhante de raciocínio, Cunha (2024) afirma que as mudanças políticas, ideológicas, econômicas e educacionais nas últimas décadas têm modificado o cenário excludente dos grupos considerados subalternizados. Ou seja, o acesso à educação, o impacto advindo dos meios acadêmicos pelo impulsionamento aos questionamentos decoloniais e as experiências negras vivenciadas nesses espaços, junto ao aumento do poder aquisitivo da população negra, vêm promovendo a ampliação da perspectiva de alteridade e empoderamento. Tal afirmativa pode ser correlacionada aos dados observados nesta pesquisa, pois, ao analisarmos as características da amostra, foi possível notar que a maioria das respondentes tinham ensino superior e especialização. Assim, é possível inferir que, como ocupantes desses espaços, os participantes pertencem a um grupo privilegiado dentro do contexto brasileiro, o qual não é a realidade da maioria das pessoas negras.

De forma semelhante, a Hipótese 4, a qual se afirmava que o conflito trabalho-família variasse entre os grupos analisados, sendo mais elevado entre mulheres negras em comparação aos demais grupos, não foi corroborada, ainda que os dados descritivos tenham sugerido uma tendência na direção esperada. Uma possível explicação para esse resultado reside no fato de que análises baseadas em extremos sociais tendem a evidenciar desigualdades de forma mais acentuada, enquanto a inclusão de grupos intermediários, como homens negros e mulheres brancas, pode atenuar essas diferenças. Esse achado está alinhado a evidências empíricas que demonstram que o conflito trabalho-família não é um fenômeno homogêneo, mas dependente de múltiplos fatores contextuais e sociais, incluindo condições de trabalho e organização do tempo (Jerg-Bretzke et al., 2021; Ollo-López & Goñi-Legaz, 2017).

Embora a hipótese de maior conflito trabalho-família entre mulheres negras não tenha sido confirmada, a literatura oferece suporte teórico consistente para essa expectativa. Abordagens interseccionais indicam que mulheres negras estão expostas a uma sobreposição de desigualdades de gênero e raça que tende a intensificar as demandas simultâneas dos domínios do trabalho e da família (Fasang & Aisenbrey, 2021). Evidências empíricas também sugerem que esse grupo enfrenta condições de trabalho mais adversas, incluindo maior carga laboral e experiências de discriminação racial, fatores associados ao aumento do conflito trabalho-família (Cole & Secret, 2012). Ademais, um estudo recente destacou que a interface trabalho-família, quando analisada sob uma perspectiva interseccional, revela dinâmicas estruturais complexas marcadas por racismo, desigualdades de gênero e precarização do trabalho, especialmente entre mulheres em posições mais vulneráveis (de Queiroz Monteiro et al., 2026). Nesse sentido, a ausência de diferenças significativas entre os grupos no presente estudo pode estar relacionada a um conjunto de fatores metodológicos e contextuais. Entre eles, destacam-se possíveis efeitos de heterogeneidade intragrupo (ou seja, diferentes condições de vida, trabalho e recursos pessoais e experienciais) que podem levar a uma tendência de diluição das diferenças médias, bem como presença de variáveis moderadoras não controladas, como apoio social, recursos organizacionais, arranjos familiares e estratégias individuais de enfrentamento.

Além disso, a utilização de medidas globais de conflito trabalho-família pode não captar nuances qualitativas importantes das experiências interseccionais, que frequentemente se manifestam em dimensões específicas, como o tipo de demanda (tempo *versus* tensão) ou a direção do conflito (trabalho-família *versus* família-trabalho). Por fim, é possível que mecanismos de adaptação e

resiliência desenvolvidos por grupos historicamente expostos a múltiplas adversidades também contribuam para a atenuação das diferenças observadas, mascarando desigualdades estruturais que permanecem presentes em níveis mais sutis.

Implicações práticas

Os resultados ora apresentados também possibilitam que sejam desenvolvidas diferentes implicações práticas, as quais devem ser pensadas diante de uma perspectiva de raça e gênero. Isso porque os dados sugerem que os marcadores sociais de raça e gênero se articulam, influenciando experiências relacionadas à discriminação e ao preconceito.

Assim, são necessárias reflexões sobre o que é possível realizar para a redução desse impacto entre gênero e raça de discriminação, de preconceito e de disparidade de gênero. Nesse sentido, recomenda-se a implementação de políticas organizacionais voltadas à equidade, como programas de formação sobre preconceito e racismo moderno, monitoramento de práticas discriminatórias e promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos. Adicionalmente, políticas de apoio a pessoas cuidadoras, como flexibilização de jornada e suporte institucional, podem contribuir para a redução de desigualdades no contexto laboral.

Ademais, no que se refere ao conflito trabalho-família, os resultados não indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos analisados, o que sugere que esse fenômeno pode estar associado a fatores organizacionais e ocupacionais mais amplos, e não exclusivamente aos marcadores de raça e gênero. Ainda assim, a literatura aponta que desigualdades estruturais podem influenciar a distribuição de demandas de trabalho e familiares, sendo relevante que organizações adotem medidas que promovam maior equilíbrio entre essas esferas. Por fim, no âmbito das políticas públicas, os achados reforçam a importância da implementação e do monitoramento de leis antidiscriminatórias e de promoção da equidade de gênero e raça, contribuindo para a redução de desigualdades no mercado de trabalho.

Limitações e sugestões para estudos futuros

Ainda que esse estudo tenha sido feito com uma amostra relativamente considerada pertinente para a compreensão dos resultados, vale ressaltar que apresenta diferentes limitações. A primeira delas diz respeito ao fato de que a pesquisa foi de corte transversal, o que impossibilita estabelecer relações de causalidade entre as variáveis investigadas. Além disso, os dados foram coletados por meio de instrumentos de autorrelato, o que pode estar sujeito a vieses, como desejabilidade social e interpretação subjetiva dos itens.

Adicionalmente, a coleta aconteceu de maneira remota, o que pode ter introduzido vieses de autosseleção, uma vez que tende a alcançar participantes com maior acesso à internet, maior escolaridade e maior familiaridade com tecnologias digitais. Nesse sentido, é possível que a amostra reflita grupos específicos da população, o que limita a generalização dos resultados.

Outro aspecto a ser considerado é o período de coleta, que foi relativamente curto e sem a presença direta da pesquisadora, o que pode ter influenciado o engajamento e a compreensão dos participantes

durante o preenchimento do instrumento. Também se observa uma maior concentração de respondentes na região Sudeste, especialmente no estado do Rio de Janeiro, o que limita a representatividade dos achados para outras regiões do Brasil. Ademais, o nível de escolaridade elevado das participantes indica uma amostra com maior inserção em contextos educacionais, o que pode não refletir a realidade da população em geral. No que se refere às variáveis investigadas, não foi analisada a dimensão do conflito da família para o trabalho, o que pode restringir a compreensão mais abrangente do fenômeno.

Por fim, observou-se um desbalanceamento na composição dos grupos, com distribuição desigual entre homens negros, mulheres negras, homens brancos e mulheres brancas. Especificamente, houve maior participação de mulheres negras em comparação aos demais grupos, o que pode influenciar a estabilidade das comparações realizadas. Assim, optou-se por tratar esse aspecto como uma limitação amostral, uma vez que tamanhos de grupo desiguais podem afetar o poder estatístico e a precisão das estimativas.

Como sugestão para estudos futuros, considera-se pertinente a realização de estudos longitudinais que auxiliem na ampliação do entendimento das relações entre as variáveis, pois os resultados poderiam ser observados e analisados pelas mudanças ocorridas ao longo do tempo. Outra sugestão refere-se à realização de estudos com uma abordagem metodológica qualitativa, visando a uma compreensão mais aprofundada dos fenômenos a partir do que vem sendo discutido pela literatura e dos resultados obtidos neste estudo. Por último, também podem ser pensadas intervenções com a finalidade de aprimorar e/ou desenvolver recursos de enfrentamento relacionados aos construtos investigados.

Conclusões

Concluiu-se, portanto, que a sociedade brasileira ainda se constitui como eminentemente racista e sexista, evidenciado pelo fato de que mulheres negras experimentam maiores níveis de discriminação quando comparadas a homens brancos. Ademais, foi constatado também que homens brancos costumam negar a existência do preconceito racial. Por fim, o estudo também apontou maiores níveis de interferência na dinâmica trabalho-família para mulheres negras. Tomados em conjunto, esses achados fornecem reflexões relevantes sobre a temática.

Os achados reforçam a relevância da interseccionalidade como eixo analítico central para a compreensão das desigualdades no contexto do trabalho. Ao evidenciar que raça e gênero operam de forma articulada, o estudo contribui para o avanço de análises que superam abordagens unidimensionais, oferecendo uma compreensão mais precisa das experiências sociais de diferentes grupos.

Ademais, conforme apontado nas limitações, os dados apresentaram uma predominância feminina e que, além disso, a maioria das mulheres respondentes informou ter ensino superior completo ou em andamento, outras destacaram até contar com pós-graduação. Nesse sentido, é importante considerar que, embora muitas mulheres possuam escolaridade de nível superior e ocupem posições de destaque, isso não as isenta de sofrer discriminação racial. Ainda que os espaços por elas ocupados, como o ambiente acadêmico, tenham favorecido maior conscientização acerca do racismo e das discriminações

cotidianas vivenciadas enquanto pertencentes a uma sociedade moldada e estruturada pelo racismo, isso não minimiza os impactos do preconceito e da discriminação em suas experiências cotidianas.

Portanto, se mulheres negras que ocupam espaços capazes de favorecer a conscientização acerca das desigualdades raciais e de gênero relataram sentir-se discriminadas, o que se pode inferir das mulheres negras com baixa escolaridade, que muitas das vezes não conseguem construir processos de ressignificação de suas histórias e de seu senso de identidade por não ocuparem espaços que favoreçam tais reflexões? Em outras palavras, é possível supor que, se os dados tivessem sido coletados com mulheres negras com baixa escolaridade e periféricas, os achados poderiam ter se mostrado ainda mais discrepantes e alarmantes. Assim, os resultados ora apresentados sugerem a persistência de desigualdades consistentes com a literatura sobre racismo estrutural.

Conflitos de interesse

Os autores declaram que não há conflitos de interesse no manuscrito submetido.

Financiamento

Pesquisa desenvolvida com o apoio financeiro da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, Brasil.

Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v12n2/v12n2a11.pdf>
- Aguiar, J. A. R. de, Oliveira, K. L. de, Martins, M. S. C., Dorne, S. R., Pirissato, F. C., Vitto, D. M., Rocha, E. A. D., Pinto Junior, J. M. D. P., Rocha, S. S. S., & Alves, S. S. (2020). A mulher no mercado de trabalho. *Monumenta — Revista Científica Multidisciplinar UNIBF*, 1(1), 22-34. <https://doi.org/10.29327/221823.1.1-3>
- Almeida, S. (2019). *Racismo Estrutural*. Pólen.
- Alves, L. D. (2022). A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. *Revista Katálisis*, 25(2), 212-221. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84641>
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists — Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26), eaba7814. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>
- Benetti, J. R. de C. B., Brito, L. C., & Alberti, R. (2023). Trajetória de vida e carreira: um estudo em lideranças negras na região Sul do Brasil. *Revista Administração de Empresas Unicuritiba*, 3(33), 113-137. <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/6195>
- Broc, G., & Gana, K. (2019). *Structural equation modeling with lavaan*. Wiley.
- Carneiro, S. (2015). *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. Selo Negro.

- Carneiro, S. (2023). *Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser*. Companhia das Letras.
- Cole, P. L., & Secret, M. C. (2012). Factors associated with work-family conflict stress among African American women. *Social Work in Public Health, 27*(4), 307-329. <https://doi.org/10.1080/19371918.2011.560819>
- Collins, P. H. (2020). Intersectionality as critical inquiry. In N. A. Naples (Ed.), *Companion to feminist studies* (pp. 105-128). <https://doi.org/10.1002/9781119314967.ch7>
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2021). *Interseccionalidade* (R. Souza, trad.). Boitempo.
- Cooklin, A. R., Dinh, H., Strazdins, L., Westrupp, E., Leach, L. S., & Nicholson, J. M. (2016). Change and stability in work-family conflict and mothers' and fathers' mental health: Longitudinal evidence from an Australian cohort. *Social Science & Medicine, 155*, 24-34. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.02.036>
- Costa, A. B., Vilanova, F., Pereira, N. P., Silva, M. M. D., Fontanari, A. M. V., Lisboa, C. S. D. M., Nardi, H. C., & Guimarães, S. D. S. (2023). Validade e fidedignidade de um protocolo para avaliar o estresse de minoria em pessoas trans e diversidade de gênero. *Interação em Psicologia, 27*(2), 178-188. <https://doi.org/10.5380/riep.v27i2.86308>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of anti-discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum, 1989*(1), 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/>
- Cunha, S. A. D. (2024). Nas brechas do sistema: Decolonialidade, comunicação, mídias e identidade negra. *Revista Docência e Cibercultura, 8*(3), 01-17. <https://doi.org/10.12957/redoc.2023.74431>
- Daflon, V. T., Carvalhaes, F., & Feres Júnior, J. (2017). Sentindo na pele: percepções de discriminação cotidiana de pretos e pardos no Brasil. *Dados, 60*(2), 293-330. <https://doi.org/10.1590/001152582017121>
- de Queiroz Monteiro, P. F. H., da Costa, A. D. S. M., da Costa Lemos, A. H., & Stumbitz, B. (2026). An intersectional perspective of work-family conflict. *Community, Work & Family, 1*-26. <https://doi.org/10.1080/13668803.2026.2645052>
- de Souza David, J. K., Ferreira, L. A. A., & Alexandrino, T. M. (2024). A mulher negra, o mercado de trabalho e o acesso à direitos. *Revista da Defensoria Pública, 1*(34), 78-96. <https://revista.defensoria.rs.def.br/defensoria/article/view/604>
- Deus, M. D. D., Schmitz, M. E. D. S., & Vieira, M. L. (2021). Família, gênero e jornada de trabalho: uma revisão sistemática de literatura 1. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 14*(1), 1-28. <https://doi.org/10.36298/gerais202114e15805>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2022). Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização. *Boletim Especial 8 de Março — Dia da Mulher*. <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>
- Fasang, A. E., & Aisenbrey, S. (2022). Uncovering social stratification: Intersectional inequalities in work and family life courses by gender and race. *Social Forces, 101*(2), 575-605. <https://doi.org/10.1093/sf/soab151>
- Fischer, R., & Karl, J. A. (2019). A Primer to (Cross-Cultural) Multi-Group Invariance Testing Possibilities in R. *Frontiers in Psychology, 10*, 1507. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01507>

- Garcia, B. C., & Marcondes, G. D. S. (2022). As desigualdades da reprodução: homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 39, 1-23, Artigo e0204. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0204>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. *Informação Demográfica e Socioeconômica*, 48(2). https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). *Síntese de Indicadores Sociais*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2024). Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. *Informação Demográfica e Socioeconômica*, 38(3). https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf
- Jerg-Bretzke L, Kempf M, Walter S, Traue H, Beschoner P. (2021). Conflito trabalho-família no contexto das condições de trabalho de funcionários universitários — comparação entre profissões. *European Psychiatry*, 64(S1):S400-S401. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.1073>
- Mariosa, G. S., Ronzani, Oliveira, L. M., & Maia, F. M. S. (2024). Impactos Psicossociais do racismo na saúde mental de mulheres negras. *Revista ABPN*, 15(43), 469-492. <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/1609>
- Milagres, A. B., & Rago, E. J. (2023). Impactos das desigualdades de gênero sobre o trabalho de mulheres em cargos de liderança. Em L. Tudda & R. S. Padula (Orgs.), *Pesquisa discente no curso de administração da PUC-SP 2021* (p.79-92). PUC-SP.
- Ollo-López, A., & Goñi-Legaz, S. (2017). Differences in work-family conflict: Which individual and national factors explain them? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 499-525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118141>
- Organização das Nações Unidas. (2022). *Igualdade de gênero está a três séculos de distância*. Nações Unidas Brasil. <https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>
- Panta, M. (2020). População negra e o direito à cidade: interfaces entre raça e espaço urbano no Brasil. *Acervo: Revista do Arquivo Nacional*, 33(1), 79-100. <https://doi.org/10.64729/an.acervo.v33i1.1521>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- R Core Team. (2021). *R: A language and environment for statistical computing* [Software].
- Ribeiro, B. S., Moreira-Primo, U. S., & França, D. X. D. (2023). “Não vejo cor, vejo apenas pessoas”: O racismo color-blind e a persistência da desigualdade na América. *Revista Subjetividades*, 23(3), 1-7. <https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v23i3.e13462>
- Roeters, A., & Gracia, P. (2016). Child care time, parents’ well-being, and gender: Evidence from the American time use survey. *Journal of Child and Family Studies*, 25(8), 2469-2479. <https://doi.org/10.1007/s10826-016-0416-7>
- Romero, M. D. S., Da Silveira, E. F., & Gedrat, D. C. (2023). Cabelo, identidade e bem-estar subjetivo da mulher negra. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 14, 01-22. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2023.v14.47921>

- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2). <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Santos, W. S. D., Gouveia, V. V., Navas, M. S., Pimentel, C. E., & Gusmão, E. É. D. S. (2006). Escala de racismo moderno: adaptação ao contexto brasileiro. *Psicologia Em Estudo*, 11(3), 637-645. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000300020>
- Sauerwein, M., & Theis, D. (2021). New ways of dealing with lacking measurement invariance. Em A. Oude Groote Beverborg, T. Feldhoff, K. Maag Merki, & F. Radisch (Orgs.), *Concept and Design Developments in School Improvement Research* (pp. 63-82). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69345-9_5
- Silva, G. L. M., & Mueller, B. (2021). Os efeitos dos ciclos do açúcar e do ouro sobre a desigualdade salarial e discriminação no mercado de trabalho no brasil. *Análise Econômica*, 39(80). <https://doi.org/10.22456/2176-5456.95186>
- Silva, R. O. da, Silva, P. C. B. da, Silva, C. da, & Silva, R. R. da. (2022). *Condições de trabalho das mulheres brasileiras: revisão, síntese e agenda de pesquisa*. XLVI Encontro da ANPAD, On-line. <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/71e63ef5b7249cfc60852f0e0f5bf4c8.pdf>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Vanderley, S. D., & Barbosa, M. V. (2023). O lugar do negro na construção da identidade nacional. *Simbiótica Revista Eletrônica*, 10(3), 114-133. <https://doi.org/10.47456/simbitica.v10i3.37703>
- Ventura, T. (2021). Lutas por reparação: dívida histórica e justiça pós-colonial. *Práticas da História. Journal on Theory, Historiography and Uses of the Past*, (12), 13-52. <https://doi.org/10.48487/PDH.2021.N12.24948>

Recebido: outubro 7, 2024

Aceito: maio 7, 2026