



doi: <http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum.41.114.AO07>

Enegrecendo a carreira: saúde mental e adaptabilidade de carreira de mulheres negras

Blackening the career: mental health and career adaptability of black women

Leonardo de Oliveira Barros
Universidade Federal da Bahia
<https://orcid.org/0000-0002-8406-0515>
leonardobarros_lob@hotmail.com

Andreza Nathielly Batista Reis
Universidade Federal da Bahia
<http://orcid.org/0000-0002-9007-2598>

Resumo

Entendendo o mercado de trabalho e a carreira como campos de interação de diferentes opressões, esta pesquisa teve por objetivo analisar como os níveis de saúde mental das mulheres negras impactam o desenvolvimento de suas carreiras. Participaram dessa pesquisa 235 mulheres, sendo 65,5% auto declaradas pretas e 34,5% como parda, 57,9% atuando no mercado formal e maioria na região nordeste (61,1%). As participantes responderam de forma online à Escala de Adaptabilidade de Carreira, Escala de Autoestima de Rosemberg, Escala de Positividade e um questionário demográfico. Os resultados indicam correlações significativas entre os fatores da adaptabilidade de carreira e da autoestima e positividade, e da discriminação com a autoestima e a positividade. A análise de diferenças de médias trouxe que quanto mais satisfeitas com a carreira, maiores os níveis de adaptabilidade, positividade e autoestima e menor a percepção da discriminação. Dessa forma, conclui-se que o papel da raça e da saúde mental devem ser reconhecidos na construção de carreira de mulheres negras.
Palavras-chave: Raça; Gênero; Adaptabilidade de Carreira; Psicologia Positiva; Justiça Social

Abstract

Understanding the labor market and the career as fields of interaction of different oppressions, this research aimed to analyze how the levels of mental health of black women impact the development of their careers. A total of 235 women participated in this research, 65.5% self-reported as black and 34.5% as brown, 57.9% working in the formal market and most of them in the Northeast region (61.1%). Participants answered the Career Adaptability Scale, Rosenberg Self-Esteem Scale, Positivity Scale and a demographic questionnaire online. The results indicate significant correlations between the factors of career adaptability and self-esteem and positivity, and discrimination with self-esteem and positivity. The analysis of differences in means showed that the more satisfied with the career, higher the levels of adaptability, positivity and self-esteem and lower the perception of discrimination. Thus, it is concluded that the role of race and mental health must be recognized in the career building of black women.

Keywords: Race; Gender; Career Adaptability; Positive Psychology; Social Justice

Resumen

Entendiendo el mercado de trabajo y la carrera como campos de interacción de diferentes opresiones, esta investigación tuvo como objetivo analizar cómo los niveles de salud mental de las mujeres negras impactan en el desarrollo de sus carreras. Un total de 235 mujeres participaron de esta investigación, el 65,5% se autodeclararon negras y el 34,5% pardas, el 57,9% trabajando en el mercado formal y la mayoría de ellas en la región noreste (61,1%). Los participantes respondieron la Escala de adaptabilidad profesional, la Escala de autoestima de Rosemberg, la Escala de positividad y un cuestionario demográfico en línea. Los resultados indican correlaciones significativas entre los factores de adaptabilidad a la carrera y autoestima y positividad, y discriminación con autoestima y positividad. El análisis de diferencias de medias mostró que cuanto más satisfechos con la carrera, mayores eran los niveles de adaptabilidad, positivismo y autoestima y menor la percepción de discriminación. Por lo tanto, se concluye que el papel de la raza y la salud mental debe ser reconocido en la construcción de carrera de las mujeres negras.

Palabras clave: Raza; Género; Adaptabilidad a la carrera; Psicología Positiva; Justicia social

Introdução

A desigualdade social permeia diferentes populações e se reforça a partir da dominação de múltiplos sistemas, tais como gênero, raça, classe, sexualidade, dentre outros. Nesse cenário, as mulheres negras emergem como expoentes da interação entre diferentes sistemas que passam por opressões oriundas dos marcadores de gênero e raça. Tais características não podem ser dissociadas da forma como essas mulheres leem e são lidas na sociedade, de modo que se faz necessária uma compreensão holística da natureza interligada dessas opressões para entender como elas podem afetar essas mulheres (Collins, 2016). Nesse sentido, o mercado de trabalho e a carreira, enquanto partes centrais da vida (Savickas & Porfeli, 2012), tornam-se campos importantes de análise de tal interlocução. Além disso, investigações laborais que tratem de forma secundária a experiência das mulheres negras e que não considerem as intersecções entre gênero e raça, não podem explicar de maneira abrangente os mecanismos presentes no mercado de trabalho e a forma como eles afetam este grupo (Collins, 2016).

No Brasil, as mulheres negras não compartilharam com as mulheres brancas o estereótipo de vulnerabilidade, mas dividiram com os homens negros o estereótipo de animalização (Kilomba, 2008/2019). No passado escravocrata, elas eram forçadas a trabalhar nas lavouras e sofrer os mesmos castigos que os homens, além de serem consideradas como boas reprodutoras e mucamas. Em síntese, a força de trabalho das mulheres negras sempre foi explorada (Davis, 1981/2016; Vieira, 2018), mas apesar do intenso abuso da mão de obra negra, a inserção de pessoas pretas no mercado de trabalho brasileiro ocorreu de forma marginal, promovendo a manutenção da hierarquia e da desigualdade presentes no modelo escravagista (Vieira, 2018). Essa disparidade é mantida ainda na contemporaneidade, como evidenciado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) no informativo *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. O documento mostrou que, em 2019, a taxa de participação das mulheres negras no mercado de trabalho foi de 53,5%, ao passo que a dos homens brancos foi de 74,1%. O nível de ocupação é ainda menor para aquelas mulheres com filhos menores de três anos, das quais menos de 50% estão ativas no mercado de trabalho.

As mulheres negras sofrem os impactos da divisão sexual do trabalho com maiores agravantes. Além da obrigação de participarem da produção de mercadorias e

serviços, também foram alocadas em ocupações com menores remunerações e prestígio social (Vieira, 2018), chegando a receber apenas 44% do salário de homens brancos (IBGE, 2019). Além disso, com a construção da ideia de que as mulheres são responsáveis pelo cuidado do lar e da família, as empresas passaram a produzir a concepção de que elas são menos comprometidas com o trabalho. Quando ingressam no mercado laboral, as mulheres são sobrecarregadas com múltiplas jornadas de trabalho. A sobrecarga é maior para mulheres pretas, uma vez que estas gastam, em média, cerca de 22 horas semanais nos cuidados de pessoas e dos afazeres domésticos, quantitativo bem distante das 11 horas semanais gastas por homens brancos (IBGE, 2021).

Essa dupla marginalização apresentada também pode ser sentida por essas mulheres no seu cotidiano. Assim, é importante realçar que a percepção da discriminação é conceituada como “a avaliação de uma ação como injusta ou imerecida, explicada pela pertença de uma pessoa a um grupo socialmente estigmatizado” (Freitas, Coimbra, Marturano & Fontaine, 2015, p. 708). Ademais, tal processo discriminatório tem se mostrado associado a menores níveis de desempenho laboral e acadêmico e com menores indicadores de saúde física e bem-estar psicológico, tais como a autoestima e a satisfação com a vida e uma maior propensão a comportamentos não saudáveis (Freitas et al., 2015; Schmitt, Branscombe, Postmes & Garcia, 2014).

Além disso, é importante mencionar que a pandemia da COVID-19 impactou diversas áreas da vida dessas mulheres, incluindo os aspectos laborais. Para muitas trabalhadoras, esse momento representou um choque de carreira, permeado por mudanças e transições que geram tensão, insegurança e efeitos negativos no bem-estar (Seidl, Andrade & De Fruyt, 2020). Tais fatores não são experienciados da mesma maneira por todas, de modo que o pertencimento à minoria sociais e a determinadas categorias laborais (formalidade, informalidade, desemprego e desalento, por exemplo) podem agravar os efeitos negativos para a carreira. Contudo, algumas pessoas também têm utilizado esse momento de incerteza e mudanças para dar mais atenção às suas escolhas e planejamento de carreira, por meio de investimentos na sua formação e aumento da sua rede de contatos (Seidl et al., 2020).

Nesse cenário, como fica a saúde mental das mulheres negras e quais os impactos dessas condições para o desenvolvimento das suas carreiras? Um aspecto que pode ser útil para entender isto é a adaptabilidade de carreira. Esse conceito foi proposto

pela primeira vez por Super e Knasel (1981) e posteriormente desenvolvido por Savickas (2013) e se refere à capacidade de lidar de forma ativa com as transições por meio da mobilização de recursos que possibilita aos sujeitos desempenhar atividades previstas e imprevistas no contexto da carreira, tais como promoções, demissões, problemas pessoais entre outros. Os recursos associados à adaptabilidade de carreira são considerados psicossociais, ou seja, dependem da interação da pessoa com o ambiente e são divididos em quatro dimensões: Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança (Ambiel, 2014; Ambiel et al., 2022; Audibert & Teixeira, 2015; Savickas & Porfeli, 2012).

A Preocupação se refere à capacidade da pessoa em antecipar e planejar sua carreira, preparando-se, assim, para os desafios futuros. Já o Controle está associado à responsabilização de si como construtor(a) e condutor(a) de sua própria carreira, através da modelagem do ambiente e dos comportamentos pessoais, envolvendo a tomada de decisões de maneira assertiva, a disciplina e a persistência. Em relação à Curiosidade, tem-se a busca pelo autoconhecimento e o conhecimento a respeito de atividades ou cenários nos quais a pessoa gostaria de se dedicar. Por fim, a dimensão da Confiança está ligada a segurança que a pessoa possui para implementar seus planos e desejos a fim de alcançar seus objetivos de carreira (Ambiel, 2014; Ambiel et al., 2022; Audibert & Teixeira, 2015; Savickas & Porfeli, 2012).

Cabe ressaltar que a compreensão da saúde mental das trabalhadoras pretas e pardas no Brasil pode partir de perspectivas que considerem variáveis positivas, tais como a positividade e a autoestima. A positividade é considerada um bom preditor de bem-estar, por se referir a um traço básico de avaliação positiva da vida (Souza, Araújo, Gouveia, Coelho, & Gouveia, 2014). Estudos apontam que ela é uma dimensão latente da satisfação com a vida, autoestima e otimismo e também apresenta correlações positivas com traços da personalidade, valores, bem-estar psicológico, autoeficácia, confiança e outros indicadores de saúde mental, podendo ser associada, também, a ajustes nos domínios de funcionamento como família e trabalho (Borsa, Damásio, Souza, Koller & Caprara, 2015; Caprara, Steca, Alessandri, Abela & McWhinnie, 2010). Sublinha-se, ainda, que a positividade recebe influência dos sentimentos, cognições e ações das outras pessoas (Souza et al., 2014).

Já autoestima refere-se aos sentimentos e pensamentos que a pessoa tem a respeito de si (Rosenberg, 1989). Ela pode estar orientada de maneira positiva ou negativa e por isso concebe-se que a positividade é um traço latente desse construto. Também é considerada um bom preditor do bem-estar, por estar associada positivamente com o humor positivo, estratégias de *coping* e ajustamentos emocionais satisfatórios. Além disso, a autoestima se apresenta como um construto que tende a se manter constante em diferentes contextos e o seu desenvolvimento parece estar vinculado com o relacionamento com outras pessoas (Hutz & Zanon, 2011).

Contudo, apesar de tais aspectos versarem sobre a importância das relações psicossociais na sua constituição, pouco enfoque tem sido dado à construção de carreira de pessoas socialmente marginalizadas, como as mulheres negras. Nesse sentido, Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016), propõem a adaptabilidade de carreira como um dos preditores individuais do trabalho decente, enquanto variáveis como restrições econômicas e marginalização tornam-se preditores negativos. Essa perspectiva possibilita a ampliação do debate sobre a carreira, uma vez que rompe com a ideia de carreiras gerenciadas de maneira individual e oportuniza a discussão sobre pessoas que nunca tiveram a possibilidade de dar prioridade às suas decisões de carreira (Pires, Ribeiro & Andrade 2020).

Objetivos

Tem como objetivo principal analisar como os níveis de saúde mental das mulheres negras impactam o desenvolvimento de suas carreiras. De modo mais específico busca-se avaliar as relações entre adaptabilidade de carreira, autoestima, positividade e a percepção da discriminação em mulheres negras, bem como possíveis diferenças nas médias dos construtos em função da quantidade de dias de trabalho na semana, idade do primeiro emprego, nível de satisfação com a carreira e grau de responsabilidade frente às atividades domésticas. Por fim, buscou-se verificar o potencial explicativo das variáveis de saúde mental nos níveis de adaptabilidade de carreira.

Método

Participantes

Participaram desta pesquisa 235 mulheres, com idades entre 18 e 70 anos ($M = 33,55$; $DP = 9,86$). Do total, 65,5% ($n = 154$) autodeclararam-se pretas e 34,5% ($n = 81$) pardas. Referente ao vínculo empregatício atual, a maioria das mulheres da amostra encontrava-se na formalidade (57,9%; $n = 136$), seguidas por trabalhadoras do mercado informal (21,3%; $n = 50$), desempregadas (14,9%; $n = 35$) e proprietárias do próprio negócio (6%; $n = 14$). A quantidade de dias trabalhados na semana variou de 0 a 7 dias ($M = 4,24$; $DP = 2$). Já como primeiro vínculo empregatício, as participantes apresentaram predominância no mercado informal (53,6%; $n = 126$), seguida pelo trabalho formal (45,5%; $n = 107$) e o início como proprietária do próprio negócio (0,9%; $n = 2$). A idade máxima de início do primeiro emprego foi de 32 anos ($M = 17,89$; $DP = 3,94$).

Quanto a região, 65,1% ($n = 153$) das participantes pertenciam a região Nordeste, 14,9% ($n = 35$) a região Sudeste, 13,6% ($n = 32$) a região Centro-Oeste, 4,7% ($n = 11$) a região Sul e 1,7% ($n = 4$) a região Norte. No que tange o estado civil, a maioria das participantes (62,1%; $n = 146$) eram solteiras, seguidas por casadas (29,8%, $n = 70$) e divorciadas (8,1%; $n = 19$). A maior parte das mulheres que compunham a amostra (64,3%; $n = 151$) não possuíam filhos. E das 35,7% ($n = 84$) das participantes que eram mães, 81% ($n = 68$) não deixaram de ser contratadas por terem filhos, ao passo que 19% ($n = 16$) não foram contratadas por essa razão.

No tocante a escolaridade, houve predominância na amostra de mulheres com o ensino superior (28,5%; $n = 67$), seguidas por mulheres com o ensino médio (26%; $n = 61$), em especialização (24,7%; $n = 58$), mestrado (10,6%; $n = 25$), doutorado (6,4%; $n = 15$), nível técnico (3%, $n = 7$) e ensino fundamental e fundamental incompleto (0,4%, $n = 1$ cada).

A maioria das participantes não estavam fazendo tratamento psicológico (67,7%; $n = 159$) e nem psiquiátrico com uso de medicação (92,3%; $n = 217$), ao passo que 76 (32,3%) mulheres faziam tratamento psicológico e 18 (7,7%) mulheres faziam tratamento psiquiátrico com uso de medicação. Destas, 86,4% ($n = 203$) não possuíam diagnóstico de transtorno mental, à medida que 13,6% ($n = 32$) receberam tal diagnóstico. Por fim, 88,1% ($n = 207$) das participantes declararam não terem tentado

suicídio ao longo da vida, enquanto 11,9% (n = 28) destas mulheres afirmaram ter tentado.

Instrumentos

Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012 versão adaptada por Audibert & Teixeira, 2015): é um instrumento de autorrelato composto por 24 itens que avaliam os níveis de adaptabilidade de carreira a partir das dimensões preocupação, controle, curiosidade e confiança. A CAAS utiliza uma escala tipo Likert de cinco pontos, variando entre 1 (Desenvolvi muito pouco) e 5 (Desenvolvi plenamente). No presente estudo os índices de precisão encontrados foram os seguintes: Preocupação ($\alpha = 0,90$), Controle ($\alpha = 0,89$), Curiosidade ($\alpha = 0,90$) e Confiança ($\alpha = 0,91$).

Escala de Positividade (EP) (Caprara et al., 2012 adaptada por Borsa et al., 2015): busca mensurar a visão positiva que o sujeito tem sobre aspectos como sua vida, seu futuro, sobre si mesmo e sobre as suas relações. A escala é unifatorial e composta por 8 itens e deve ser respondida por meio de uma escala tipo Likert que abrange as afirmações variando entre 1 (Discordo fortemente) a 5 (Concordo fortemente). O índice de precisão no presente estudo foi de 0,81 (alfa de Cronbach).

Escala de Autoestima de Rosenberg – EAR (Rosenberg, 1979), adaptada por Hutz (2000) e posteriormente revisada por Hutz e Zanon, (2011): busca avaliar a autoestima global, através de 10 itens que versam sobre sentimentos de autoestima e autoaceitação. Esse instrumento é unifatorial e utiliza como chave de tipo Likert de quatro pontos, variando entre 1 (Discordo totalmente) a 4 (Concordo totalmente). A precisão da escala no presente estudo foi de 0,74 (alfa de Cronbach).

Escala de Discriminação Cotidiana - EDC (Williams et al., 1997 adaptada por Daflon, Carvalhaes & Feres Júnior, 2017): objetiva medir experiências crônicas e rotineiras de tratamentos injustos de modo a se sensibilizar para tratamentos discriminatórios que acontecem no dia-a-dia, mesmo que esses não sejam interpretados pelos sujeitos, a priori, como fruto de um preconceito racial. A escala possui 9 itens que são respondidos em formato dicotômico (Sim ou Não). A precisão da escala no presente estudo foi de 0,80 (alfa de Cronbach).

Questionário sociodemográfico (desenvolvido para este estudo): foi estruturado para caracterizar a amostra, contendo perguntas referentes a idade das participantes, bem como o gênero, raça, vínculo trabalhista atual e inicial, quantidade de dias de trabalho, idade do primeiro emprego, estado civil, região, escolaridade, quantidade de filhos, se já deixou de ser contratada por possuir filhos e histórico de saúde mental. Além disso, o questionário sociodemográfico também buscou avaliar a satisfação das participantes com a sua carreira e a responsabilidade que elas tinham quanto as atividades domésticas por meio de uma escala variando de zero (pouco satisfeita/pouco responsável) a dez (muito satisfeita/muito responsável).

Procedimentos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa [INFORMAÇÃO OMITIDA PARA AVALIAÇÃO] (CAAE: XXXXXXXX). A aplicação dos instrumentos ocorreu de forma *online*, por meio da plataforma *Google forms*, na qual foram alocados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), questionário demográfico, CAAS, EP, EAR e a EDC. A participação na pesquisa se deu de forma voluntária e anônima e, para responder aos instrumentos, as pessoas deveriam ter 18 anos ou mais, serem mulheres autodeclaradas pretas ou pardas, que já ingressaram no mercado de trabalho e indicar concordância com o TCLE. O *link* do questionário foi divulgado em páginas do *Instagram*, bem como páginas e grupos do Facebook. O *link* também foi compartilhado via grupos do *WhatsApp* e listas de e-mails de algumas universidades. O questionário ficou disponível para resposta entre março e maio de 2021.

Análise de Dados

Os dados foram analisados por meio do *software* SPSS (versão 24). Inicialmente foram empregadas estatísticas descritivas para caracterização da amostra por meio de análises de frequência, porcentagem, média e desvio-padrão. O pressuposto de normalidade dos dados foi verificado por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov (KS). A verificação da associação entre os construtos ocorreu por meio de correlação de Pearson. A comparação de médias nos fatores dos instrumentos em função da quantidade de dias de trabalho na semana, idade do primeiro emprego, nível de

satisfação com a carreira e grau de responsabilidade frente às atividades domésticas foi feita por meio de Análise Multivariada de Variância (MANOVA). Desvios de normalidades dos testes paramétricos foram corrigidos com permutação aleatória de dados, por meio do *bootstrapping* corrigido e acelerado (BCa). Por fim, a regressão linear múltipla foi utilizada para verificar o potencial preditivo das variáveis de saúde mental (positividade e autoestima), da percepção de discriminação e da satisfação com a carreira nos níveis de adaptabilidade de carreira. O método utilizado foi o avançar, sendo também analisados os índices de colinearidade e os pressupostos de independência, homoscedasticidade e normalidade dos resíduos. Todos os resultados foram interpretados com base em Dancey e Reidy (2019).

Resultados

Inicialmente realizou-se a análise de normalidade para as variáveis abordadas no presente estudos e não foram encontradas distribuições normais para nenhuma delas, a saber: Preocupação (KS = 0,133; p = 0,00); Controle (KS = 0,162; p = 0,00); Curiosidade (KS = 0,120; p = 0,00); Confiança (KS = 0,165; p = 0,00); Positividade (KS = 0,106; p = 0,00); Autoestima (KS = 0,83; p = 0,00) e Discriminação (KS = 0,133; p = 0,00). Na sequência foram realizadas correlações com *bootstrap* entre os fatores da CAAS, a percepção geral de discriminação, a positividade e a autoestima e os resultados são apresentados na Tabela 1 juntamente com as estatísticas descritivas (média e desvio-padrão) e análise de confiabilidade dos fatores.

Tabela 1.

Correlações entre os fatores da adaptabilidade de carreira, discriminação, positividade e autoestima

	M (DP)	1	2	3	4	5	6
1- Preocupação	23,44 (4,94)	1					
2- Controle	23,43 (5,05)	0,72**	1				
3- Curiosidade	22,44 (4,94)	0,72**	0,81**	1			
4- Confiança	24,29 (4,78)	0,68**	0,76**	0,72**	1		
5- Positividade	27,01 (5,65)	0,30**	0,42**	0,38**	0,29**	1	

6- Autoestima	30,75 (6,02)	0,11	0,28**	0,18**	0,09	0,75**	1
7- Discriminação	3,59 (2,56)	-0,07	-0,06	-0,05	-0,04	-0,25**	-0,28**

Nota: **p<0,001

As correlações foram em sua maioria estatisticamente significativas e com magnitudes variando entre fracas à fortes. As dimensões da adaptabilidade de carreira apresentaram correlações positivas com autoestima e positividade. A discriminação não apresentou correlações com a adaptabilidade de carreira, porém esteve negativamente correlacionada com a autoestima e com a positividade. Na sequência buscou-se analisar, por meio da MANOVA, se os níveis de adaptabilidade de carreira, autoestima, positividade e discriminação variavam em função da quantidade de dias de trabalho na semana, idade do primeiro emprego, nível de satisfação com a carreira e grau de responsabilidade frente às atividades domésticas.

Para tal, as variáveis foram recodificadas a partir dos quartis da seguinte forma: quantidade de dias trabalhados na semana (Percentil 25 = até quatro dias; Percentil 50 = cinco dias; Percentil 75 = seis ou mais dias); idade do primeiro emprego (Percentil 25 = até os 16 anos; Percentil 50 = entre 17 e 19 anos; Percentil 75 = a partir dos 20 anos); satisfação com a carreira (Percentil 25 = até cinco pontos; Percentil 50 = entre seis e sete pontos; Percentil 75 = acima de oito pontos) e grau de responsabilidade pelas atividades domésticas (Percentil 25 = até cinco pontos; Percentil 50 = entre seis e nove pontos; Percentil 75 = 10 pontos).

O teste M de BOX acatou o pressuposto da homogeneidade de covariância ($BOX'S M = 186,877$; $F(84, 1,324)$, $p = 0,02$). Não houve efeito principal para a quantidade de dias trabalhados na semana ($F(14, 302) = 1,329$, $p = 0,18$, $\eta^2 = 0,05$), idade do primeiro emprego ($F(14, 302) = 0,763$, $p = 0,70$, $\eta^2 = 0,03$) e grau de responsabilidade pelas tarefas domésticas ($F(14, 302) = 1,167$, $p = 0,30$, $\eta^2 = 0,05$). Também não foram encontrados efeitos principais para as interações entre dias de trabalho*idade do primeiro emprego ($F(28, 612) = 1,398$, $p = 0,08$, $\eta^2 = 0,06$), dias de trabalho*atividades domésticas ($F(28, 612) = 1,127$, $p = 0,30$, $\eta^2 = 0,05$), idade do primeiro emprego*satisfação com a carreira ($F(28, 612) = 1,211$, $p = 0,21$, $\eta^2 = 0,05$), idade do primeiro emprego*atividades domésticas ($F(28, 612) = 1,401$, $p = 0,08$, $\eta^2 =$

0,06), satisfação com a carreira*atividades domésticas ($F(28, 612) = 1,002, p = 0,46, \eta^2 = 0,04$), dias de trabalho*idade do primeiro emprego*satisfação com a carreira ($F(49, 1092) = 1,190, p = 0,17, \eta^2 = 0,05$), dias de trabalho*idade do primeiro emprego*atividades domésticas ($F(49, 1092) = 1,092, p = 0,31, \eta^2 = 0,04$), dias de trabalho*satisfação com a carreira*atividades domésticas ($F(49, 1092) = 0,846, p = 0,76, \eta^2 = 0,03$), idade do primeiro emprego*satisfação com a carreira*atividades domésticas ($F(56, 1092) = 0,968, p = 0,54, \eta^2 = 0,04$) e dias de trabalho*idade do primeiro emprego*satisfação com a carreira*atividades domésticas ($F(49, 1092) = 0,846, p = 0,11, \eta^2 = 0,05$).

Os resultados da MANOVA indicaram resultados estatisticamente significativos apenas para o nível de satisfação com a carreira ($F(14, 302) = 3,349, p = 0,00, \eta^2 = 0,13$) e para a interação quantidade de dias trabalhados*nível de satisfação com a carreira ($F(28, 612) = 1,485, p = 0,05, \eta^2 = 0,06$). Testes a posteriori (post-hoc de Bonferroni) foram realizados e os fatores com resultados estatisticamente significativos são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2.

Testes post-hoc de Bonferroni para comparação de pares das diferenças

Variável	Níveis de satisfação com a carreira		Diferença média	Modelo padrão	Intervalo de confiança 95% para a diferença		
					Limite inferior	Limite superior	
Preocupação	Baixo	Médio	-0,75	0,93	-3,01	1,51	
		Alto	-2,22*	0,89	-4,39	-0,04	
Controle	Médio	Alto	-1,47	0,93	-3,73	0,78	
		Baixo	Médio	-0,97	0,95	-3,29	1,33
			Alto	-3,01*	0,91	-5,23	-0,79
Curiosidade	Médio	Alto	-2,03	0,95	-4,34	0,27	
		Baixo	Médio	-1,32	0,93	-3,58	0,92
			Alto	-2,74*	0,89	-4,90	-0,58
Confiança	Médio	Alto	-1,41	0,92	-3,66	0,83	
		Baixo	Médio	-0,33	0,89	-2,51	1,83
			Alto	-2,12*	0,86	-4,21	-0,03
Positividade	Médio	Alto	-1,78	0,89	-3,96	0,38	
		Baixo	Médio	-4,17*	0,98	-6,56	-1,79
			Alto	-6,65*	0,94	-8,94	-4,36
Autoestima	Médio	Alto	-2,47*	0,98	-4,86	-0,09	
		Baixo	Médio	-4,67*	1,09	-7,32	-2,03

Variável	Dias de trabalho na semana	Níveis de satisfação com a carreira		Diferença média	Modelo padrão	Intervalo de confiança 95% para a diferença	
		Limite inferior	Limite superior				
Discriminação		Alto	Alto	-6,97*	1,05	-9,51	-4,42
		Médio	Alto	-2,29	1,09	-4,93	0,34
		Baixo	Médio	-0,45	0,49	-1,64	0,74
			Alto	1,18*	0,47	0,04	2,33
		Médio	Alto	1,63*	0,49	0,44	2,82
Confiança	5 dias	Baixo	Médio	-3,86*	1,18	-6,73	-1,00
			Alto	-5,06*	1,12	-7,77	-2,35
		Médio	Alto	-1,19	1,12	-3,92	1,52
		Baixo	Médio	3,42	1,64	-0,55	7,40
			Alto	-1,17	1,52	-4,85	2,50
	até 4 dias	Baixo	Médio	-4,59**	1,79	-8,94	-0,24
			Alto	-2,89**	1,14	-5,66	-0,13
			Alto	-2,93**	1,08	-5,54	-0,31
		Médio	Alto	-0,03	1,08	-2,66	2,59
		Baixo	Médio	-9,38**	2,00	-14,22	-4,54
Autoestima	5 dias		Alto	-7,60**	1,85	-12,08	-3,13
		Médio	Alto	1,77	2,18	-3,51	7,07
		Baixo	Médio	-1,89	1,39	-5,25	1,47
			Alto	-6,26**	1,31	-9,45	-3,08
		Médio	Alto	-4,37*	1,32	-7,57	-1,18
	acima de cinco	Baixo	Médio	-2,60	2,79	-9,36	4,16
			Alto	-6,55*	2,72	-13,15	0,04
		Médio	Alto	-3,95	2,21	-9,30	1,39

Nota: **p<0,001; *p<0,05

Nota-se que mulheres com maior grau de satisfação com a carreira apresentaram maiores níveis nas quatro dimensões de adaptabilidade de carreira quando comparadas com aquelas que indicaram baixa satisfação. Resultado similar também ocorreu para os níveis de positividade e de autoestima, nos quais mulheres com nível mais alto de satisfação com a carreira apresentaram maiores médias na comparação com aquelas com níveis baixos e médios de satisfação. Por sua vez, na percepção de discriminação, observa-se que o maior grau de satisfação com a carreira esteve associado à menor nível de discriminação. No que se refere aos efeitos de interação, mulheres com alto nível de satisfação apresentaram maiores médias, independentemente da quantidade de dias trabalhados.

Por fim, buscou-se identificar o potencial preditivo das variáveis de saúde mental, discriminação e satisfação com a carreira em relação à adaptabilidade de carreira por meio de uma regressão linear múltipla. Os resultados demonstraram haver uma influência significativa dos fatores de saúde mental na adaptabilidade ($F(2, 234) = 25,721, p < 0,001$). A tabela 3 apresenta os coeficientes para todos os preditores significativos. Conforme pode ser visto, a variável que mais fortemente impactou os níveis de adaptabilidade de carreira foi a positividade, explicando 15,1% do desfecho. A autoestima, por sua vez, explicou 2% da variância de felicidade. A discriminação ($B = 0,009, t = 0,147, p = 0,883$) e a satisfação com a carreira ($B = 0,066, t = 0,949, p = 0,344$) não apresentaram impacto significativo.

Tabela 3.

Variáveis predictoras da adaptabilidade de carreira

Preditores	Coeficientes padronizados		t	Sig.	R ²	ΔR ²	VIF
	Beta						
(Constante)	-		11,824	0,00	-	-	
Positividade	0,584		6,402	0,00	0,151	-	2,358
Autoestima	-0,251		-2,751	0,00	0,174	0,02	2,358

A positividade apresentou-se como um preditor positivo da adaptabilidade de carreira enquanto autoestima apresentou-se como um preditor negativo. De tal maneira, os resultados indicaram que a satisfação com a carreira e a vivência de situação de discriminação não são preditores da adaptabilidade de carreira. Os índices de colinearidade foram adequados, assim como acataram-se os pressupostos de independência, homoscedasticidade e normalidade dos resíduos.

Discussão

O presente estudo teve como objetivo principal analisar como os níveis de saúde mental das mulheres negras impactam o desenvolvimento de suas carreiras. Este estudo torna-se relevante uma vez que as mulheres negras são afetadas por diferentes opressões interligadas entre si (Collins, 2016), resultando em um ingresso e permanência desigual no mercado de trabalho brasileiro (IBGE, 2021). Assim, compreender a maneira como tais vivências opressoras afetam a carreira e a saúde mental dessas mulheres se torna

essencial para avançar nas discussões e propostas de equidade racial e de gênero no mundo do trabalho.

As correlações encontradas entre adaptabilidade de carreira e positividade indicam que a disposição a perceber o meio em que se vive de maneira positiva também pode estar associada ao desenvolvimento da adaptabilidade, especialmente ao considerar que esta é da interação sujeito-ambiente (Savickas & Porfeli, 2012). Uma vez que a positividade refere-se a um traço de avaliação da vida (Souza et al., 2014), uma percepção positiva desta se mostra capaz de acurar áreas como a saúde e o trabalho (Almeida & Teixeira, 2018). Desse modo, considerando a correlação entre esses dois construtos, a promoção de uma visão positiva em mulheres negras pode se mostrar benéfica no fomento da adaptabilidade e vice-versa. Além disso, uma orientação positiva em relação a carreira pode levar a pessoa a buscar desenvolver novas habilidades para se manter empregada (Melo, Martins-Silva, Andrade & Moura, 2021). Assim, a promoção da positividade e da adaptabilidade de carreira em mulheres negras poderia trazer benefícios também para sua empregabilidade.

A correlação encontrada entre positividade e autoestima era esperada, uma vez que a positividade aparece como um traço latente da autoestima (Hutz & Zanon, 2011). A positividade pode ser vista como um construto capaz de preservar e até mesmo fomentar a autoestima (Caprara et al., 2010), constituindo-se como um importante fator protetivo e promotor da saúde mental das mulheres negras. Uma vez que a autoestima também se associa com o relacionamento com outras pessoas (Costa, 2022), viabilizar relações positivas na vida das mulheres pretas e pardas parece ser fundamental para desenvolver a autoestima e a positividade na carreira dessas sujeitas.

A autoestima também apresentou correlações positivas, porém fracas com duas dimensões da adaptabilidade de carreira mais voltadas para a percepção de si, a saber: o controle e a curiosidade. Para o controle, o foco está na auto responsabilização e persistência enquanto na curiosidade destaca-se o autoconhecimento (Ambiel, 2014; Savickas & Porfeli, 2012). De fato, pessoas com maiores níveis de autoestima sentem-se com maior domínio do que acontece na sua vida e tendem a adotar estratégias mais eficazes para lidar com as adversidades (Caprara et al., 2010). Embora as correlações nesta amostra sejam fracas, elas ainda permitem trazer à tona a importância da reflexão e aceitação que essas mulheres tem por si mesmas e suas implicações para a carreira.

É importante notar também os resultados mostraram correlações negativas e fracas entre os indicadores de saúde mental e a discriminação percebida por essas mulheres, resultado similar ao de estudos prévios (Freitas et al., 2015; Schmitt et al., 2014; Urzúa, Cabrera, Carvajal & Caqueo-Urizar, 2019). Há indicativos de que a autoestima atua como papel mediador e protetivo da saúde mental das mulheres negras, de modo que, ao mesmo tempo que a percepção da discriminação pode afetar o autoconceito dessas sujeitas, a autoestima, por outro lado, funciona como um amortecedor das percepções de preconceitos e discriminações sociais (Martins, Lima & Santos, 2020; Urzúa et al., 2019). Já a positividade, fator que interfere na forma como uma experiência subjetiva é lida (Souza et al., 2014), não aparece nesse cenário como um construto que leva as mulheres negras a uma avaliação positiva das agressões sofridas, mas como um fator que pode auxiliar nas estratégias de enfrentamento e, por consequência, diminuir os impactos negativos que as discriminações percebidas tem sobre as mulheres pretas e pardas.

A percepção da discriminação da amostra do presente estudo, não afetou a adaptabilidade de carreira em nenhum de seus fatores. Tal resultado se mostra semelhante ao estudo de Melo et al. (2021), que entende que a percepção de barreiras sociais não interfere na adaptabilidade de carreira, pois elas podem ser contornadas por recursos internos, tais como crenças de autoeficácia e pelos próprios elementos constitutivos da adaptabilidade, como a preocupação e confiança. Desse modo, a promoção da adaptabilidade de carreira e outros construtos positivos se mostra benéfica para que essas mulheres possam superar as adversidades vindas das múltiplas discriminações que elas sofrem na busca por uma carreira decente (Duffy et al., 2016).

Já com a análise das diferenças de médias, foi possível notar que quanto mais satisfeitas com a carreira, maiores os níveis de adaptabilidade na presente amostra. Este achado corrobora com a literatura que entende a satisfação com a carreira como uma percepção de resultados decorrentes de avaliações cognitivas e afetivas frente as situações na carreira (Melo et al., 2021; Pires, Pinto, Souza, Macambira & Figueira, 2021; Rudolph, Lavigne, Katz & Zacher, 2017; Silva, 2016). Isso posto, a adaptabilidade de carreira aparece como um construto capaz de influenciar as avaliações feitas a respeito da própria carreira, de modo a atuar como facilitadora de considerações positivas a respeito dos seus resultados em sua trajetória de trabalho (Melo et al., 2021;

Rudolph et al., 2017). Assim, a promoção da adaptabilidade de carreira aparece como uma ferramenta para aumentar a satisfação de carreira das mulheres negras, de modo a conduzi-las a maiores níveis de bem estar e saúde mental.

A satisfação com a carreira aparece, ainda, se relacionando com a autoestima e a positividade, de modo que, quanto maiores os níveis destas variáveis de saúde mental, maior a satisfação com a carreira das sujeitas pesquisadas. Mais uma vez as variáveis adaptabilidade de carreira, autoestima e positividade aparecem imbricadas, visto que, além de se relacionarem entre si, também se relacionam com a satisfação que as mulheres negras apresentam na sua carreira. Ao englobar percepções externas - como promoções e hierarquias - e percepções subjetivas - como propósito e perspectivas futuras (Melo et al., 2021), a satisfação com a carreira parece desenvolver-se no mesmo sentido que a autoestima, uma vez que ela também depende de percepções internas e julgamentos sociais (Martins et al., 2020; Costa, 2022). Já a positividade tem o potencial de influenciar ambos os construtos, de modo que as avaliações sobre si e sobre a carreira das mulheres pretas e pardas se mostrem mais otimistas.

Os resultados também indicaram que quanto maior a satisfação com a carreira, menor a percepção da discriminação. Nesse sentido, Silva (2016) aponta que pensamentos negativos e questões sociais podem propiciar a emergência de percepções desfavoráveis sobre a carreira. Além disso, a percepção da discriminação e a desvalorização social que essas mulheres passam no seu cotidiano apontaram para consequências negativas na percepção de si devido à alta frequência de estressores ambientais (Martins et al., 2020). Assim, não se torna estranho que a percepção da discriminação siga o caminho inverso da satisfação de carreira das mulheres negras deste estudo: quanto mais elas se percebem vítimas de preconceitos dentro do mercado de trabalho, menor a probabilidade delas se sentirem satisfeitas com a sua carreira. Tal dado só reafirma a importância de se romper com o pressuposto de que a carreira deve ser manejada de maneira individual e que observar as questões sociais no contexto do trabalho se faz essencial para a promoção do trabalho decente para todas (Duffy et al., 2016; Pires et al., 2020).

Por fim, os resultados da regressão demonstraram que apenas a positividade e a autoestima apresentaram potencial preditivo em relação à adaptabilidade de carreira. Em vista disso, é possível perceber que os indicadores de saúde mental, como

positividade e autoestima, podem exercer uma influência sobre a adaptabilidade de carreira das mulheres negras, de forma que intervenções voltadas para a promoção da saúde mental das mesmas possibilitem, conjuntamente, ganhos em termos de adaptabilidade e na maneira como elas lidam e manejam a sua carreira.

Considerações finais

Os principais achados do presente estudo indicam que a positividade juntamente com a satisfação com a carreira pode atuar como fatores que auxiliem no desenvolvimento da adaptabilidade de carreira. Além, disso, observou-se que a autoestima impacta negativamente nos níveis de adaptabilidade e positivamente no grau de satisfação com a carreira. Cabe destacar que a vivência de discriminação, embora não tenha apresentado relações com a adaptabilidade de carreira, esteve associada inversamente à satisfação com a carreira. De tal maneira, esses principais resultados endossam a importância do reconhecimento do papel racial e de variáveis de saúde mental no processo de construção de carreira de mulheres negras.

Assim, é necessário que as intervenções no contexto de carreira e trabalho, tenham este marcador como eixo central para a construção das propostas. Tal fato permitirá que as práticas e ferramentas da área possam contribuir para o fortalecimento de ações que promovam a construção de justiça social nas discussões de carreira. A mulher negra continua na base da pirâmide social no que se refere à garantia de direitos, remuneração, possibilidade de ascensão e de condições decentes de trabalho. De tal maneira, é preciso pensar em como tais barreiras possam ser superadas nos ambientes laborais.

Embora promissores, os resultados do presente estudo devem ser compreendidos também a partir das suas limitações. Houve predominância de uma região geográfica brasileira, impossibilitando identificar diferenças locais e culturais. Além disso, as participantes foram, em sua maioria, oriundas de trabalhos formais, sem filhos e com níveis escolares elevados. Assim, futuras pesquisas precisam contemplar um público mais diversos da realidade brasileira, atingindo também mulheres que estejam atuando na informalidade ou com escolaridades mais baixas, de modo que seja possível também pensar em como contemplar outras intersecções no grupo analisado.

Agradecimentos:

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, à Fundação de Amparo à Pesquisa da Bahia e UFBA/PIBIC

Declaração de conflito de interesse:

O autor e a autora do manuscrito intitulado “Enegrecendo a carreira: saúde mental e adaptabilidade de carreira de mulheres negras” declaram que não possuem conflito de interesses de ordem pessoal, comercial, acadêmica, política, financeira no manuscrito. Declaram, também, que todas as informações que poderiam levar a um conflito de interesses, já foram requeridas e manifestadas durante o processo de submissão do manuscrito supracitado.

Referências

- Almeida, B. R., & Teixeira, M. O. (2018). Bem-estar e adaptabilidade de carreira na adaptação ao ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 19-30. <https://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n1p19>;
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15–24. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203035764004.pdf>;
- Ambiel, R. A. M., Moreira, T. da C., Barros, L. de O., Martins, G. H., Salvador, A. P., & Wille, B. (2022). Measuring career adaptabilities in the Brazilian context: development and validation of the CAAS+C Brazilian form. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09523-5>;
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83–93. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203041069009.pdf>;
- Caprara, G. V., Steca, P., Alessandri, G., Abela, J. R., & McWhinnie, C. M. (2010). Positive orientation: Explorations on what is common to life satisfaction, self-esteem, and optimism. *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 19(1), 63–71. <https://doi.org/10.1017/S1121189X00001615>;

- Costa, T. de S. V. (2022). A promoção da autoestima enquanto estratégia de prevenção ao suicídio: revisão narrativa. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 15(9), e10971. <https://doi.org/10.25248/reas.e10971.2022>;
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., Souza, D. S. de, Koller, S. H., & Caprara, G. V. (2015). Psychometric properties of the positivity scale—Brazilian version. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(1), 61–67. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528107>;
- Collins, P. H. (2016). Aprendendo com a outsider within: A significação sociológica do pensamento feminista negro. *Sociedade e Estado*, 31(1), 99–127. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922016000100006>;
- 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>;
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2019). *Estatística sem matemática para Psicologia* (7ª edição). Penso Editora Ltda: São Paulo;
- Davis, A. Y. (2016). *Mulheres, raça e classe* (H. R. Candiani, Trad). São Paulo: Boitempo. (Original publicado em 1981);
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>;
- Freitas, D. F., Coimbra, S., Marturano, E. M., & Fontaine, A. M. (2015). Adaptação da escala de discriminação cotidiana para jovens portugueses. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(4), 708–717. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528408>;
- Hutz, C. S., & Zanon, C. (2011). Revisão da adaptação, validação e normatização da escala de autoestima de Rosenberg. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 41–49. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027285005.pdf>;
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf;
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf;
- Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano* (J. Oliveira, Trad). Rio de Janeiro: Cobogó. (Original publicado em 2008);

- Martins, T. V., Lima, T. J. S. de, & Santos, W. S. (2020). O efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental de mulheres negras. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2793–2802. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.29182018>;
- Melo, M. R. de, Martins-Silva, P. de O., Andrade, A. L. de, & Moura, R. L. de. (2021). Barreiras, adaptabilidade, empregabilidade e satisfação: Percepções de carreira de formandos em administração. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(6), e190124. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021190124.por>;
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. de. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalho: Uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203–214. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>;
- Pires, P. P., Pinto, G. H. S., Souza, M. A., Macambira, M. O., & Figueira, G. L. (2021). Career adaptability, engagement and job satisfaction: A psychological network in the military education context. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 22(1), eRAMG210114. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg210114>;
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image*. Revised edition. Middletown, CT: Wesleyan University Press;
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>;
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011;
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 921–948. doi:10.1037/a0035754;
- Seidl, J., de Andrade, A. L. & de Fruyt, F.. (2020). Os Impactos da COVID-19 nas Carreiras dos Trabalhadores. In M. M. Moraes (Org.). *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (pp. 69-77). Porto Alegre: Artmed;

- Silva, M. Z. (2016). *Pensamentos negativos de carreira e aspectos psicológicos relacionados à satisfação com os resultados alcançados na vida e na carreira*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Espírito Santo. Repositório Institucional Ufes. Vitória. Recuperado de <http://repositorio.ufes.br/handle/10/9046>;
- Souza, R. V. L. de, Araújo, R. de C. R., Gouveia, R. S. V., Coelho, G. L. de H., & Gouveia, V. V. (2014). The positivity dimension of well-being: Adaptation and psychometric evidence of a measure. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 24(59), 305–312. <https://doi.org/10.1590/1982-43272459201404>;
- Urzúa, A., Cabrera, C., Carvajal, C. C., & Caqueo-Urizar, A. (2019). The mediating role of self-esteem on the relationship between perceived discrimination and mental health in South American immigrants in Chile. *Psychiatry Research*, 271, 187–194. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.028>;
- Vieira, Bianca (2018). *Mulheres negras no Brasil: trabalho, família e lugares sociais*. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas. Repositório da Produção Científica e Intelectual da Unicamp. Campinas. Recuperado de <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/331728>.