

## **MERCADO DE TRABALHO E POPULAÇÃO NEGRA: UM MAPEAMENTO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL**

**VITÓRIA MACHADO DE OLIVEIRA CAMPANTE**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF)

**SABRINA DOS SANTOS VIDIGAL**  
UNIGRANRIO

**ANA BEATRIZ TEIXEIRA RONZANI ROMANELLI**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF)

**VICTOR CLÁUDIO PARADELA FERREIRA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF)

### **Agradecimento à orgão de fomento:**

Agradeço à CAPES pela bolsa de pesquisa como discente do PPGA de Juiz de Fora

# MERCADO DE TRABALHO E POPULAÇÃO NEGRA: UM MAPEAMENTO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL

## INTRODUÇÃO

O trabalho configura como elemento central na sociedade embora tenha passado por transformações ao longo do tempo (Morin, 2001; Petri *et al.* 2019). No contexto capitalista, o mercado de trabalho compõe, por sua vez, um campo constituído por relações de produção permeadas por contradições entre capital e trabalho (Antunes, 2009). Condicionado por fatores históricos, culturais, políticos e sociais, o mercado de trabalho exige a análise dos contextos nos quais opera, dos grupos sociais enfocados, das formas de trabalho e do cenário geopolítico mundial (Oliveira; Piccinini, 2011).

A literatura concebe o mercado de trabalho como um importante espaço da vida moderna, no qual os sujeitos podem participar das dinâmicas de sociabilidades estabelecidas dentro do sistema capitalista (Rezende; Andrade, 2023; Costa; Nascimento; Moura, 2023). O mercado de trabalho, no entanto, apresenta características distintas para diferentes grupos de trabalhadores (Cobo; Oliveira, 2024). No que se refere à população negra, a literatura aponta para barreiras enfrentadas por esses indivíduos nas dinâmicas laborais contemporâneas, desde o ingresso desse grupo no mercado de trabalho (Avery; McKay, 2006; Hofstra *et al.*, 2020; Pololi; Cooper; Carr, 2010; Rezende; Andrade, 2023). Os estudos também evidenciam, que pessoas negras ocupam postos de trabalhos com baixa qualificação (Alencar; Silva, 2021), recebem os menores salários (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2024) e estão sujeitos a terem que lidar diariamente com o preconceito (Almeida, 2018; Hawkins, 2020). Essas disparidades se acentuam, especialmente, quando se consideram profissões elevadas (Instituto Ethos, 2016).

No cenário contemporâneo, pautas que envolvem diversidade, equidade e inclusão têm ganhado destaque, impulsionadas por demandas sociais que reivindicam iniciativas por parte das organizações (Im *et al.*, 2023). Nessa perspectiva, Bento (2022) destaca que é necessário abrir espaço para debater sobre as dinâmicas organizacionais que afetam os trabalhadores negros. Destarte, é relevante mapear as pesquisas desenvolvidas a participação da população negra no mercado de trabalho, bem como sistematizar e compreender os caminhos percorridos. Diante disso, esta pesquisa se constrói em torno da seguinte indagação: Como se dá o desenvolvimento da produção científica internacional sobre a participação da população negra no mercado de trabalho?

Assim, o presente estudo objetiva analisar o desenvolvimento da produção científica internacional sobre a participação da população negra no mercado de trabalho. Para tanto foi realizada uma busca na base de dados da *Web of Science*. Considera-se que, ao examinar as produções existentes, compreender os caminhos percorridos, bem como as contribuições que vêm sendo alcançadas pelos estudiosos, este artigo fornece um panorama das investigações científicas sobre a temática.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### O mercado de trabalho e o mercado de trabalho da população negra

O mercado de trabalho se constitui como parte das estruturas da sociedade capitalista, caracterizado como uma arena de confronto entre capital e trabalho (Antunes, 2009). Na prerrogativa da sociedade capitalista, estar inserido no mercado de trabalho é concebido como um pilar fundamental para a realização integral do sujeito (Rocha, 2008), pois “quem trabalha

e ganha dinheiro ocupa posição central, de poder, de opinião e de consumo” (Costa; Nascimento; Moura, p.13, 2023).

Os desdobramentos da globalização, o avanço tecnológico e os processos de inovação têm provocado importantes mudanças na forma como o mercado laboral se estrutura e opera (Parker, 2010). Tais alterações levam a mudanças no mundo do trabalho, promovendo a reorganização das dinâmicas organizacionais, que preconizam cada vez mais estruturas enxutas e eficientes (Harvey, 2008). Esse cenário impulsiona a flexibilização das relações trabalhistas, precarização do trabalho, com panoramas cada vez mais instáveis para profissionais de menor escolaridade e em cargos de baixa qualificação (Acemoglu; Vardier, 2000; Mathiasi; Pimentel, 2019).

Outrossim, as transformações no mundo do trabalho afetam de maneira ainda mais severa grupos sociais historicamente marginalizados, acentuando disparidades já existentes (Organização Internacional do Trabalho, 2021). À vista disso, a forma como o mercado de trabalho se estrutura, gera para população negra algumas nuances que acentuam esses processos e ocasionam desigualdades a esses trabalhadores. Rezende e Andrade (2023) evidenciam as barreiras relacionadas ao ingresso desse grupo no mercado de trabalho, mostrando como o racismo permeia até mesmo os processos de recrutamento e seleção. Contudo, nem sempre condutas discriminatórias ocorrem diretamente sendo, em muitos casos, mascaradas por práticas sutis e institucionalizadas de marginalização (Buchanan *et al.*, 2020).

Como consideram Kang *et al.* (2016, p. 1), “ a discriminação com base na raça, em particular, permanesse disseminada nos mercado de trabalho” e as minorias raciais têm o conhecimento dessa realidade. No tocante a inclusão de trabalhadores negros no mercado de trabalho, é necessário compreender a trajetória sócio-histórica dessas minorias, a fim de que se construa possibilidades reais de ruptura das estruturas vigentes. Em contrapartida, o que se percebe na realidade é uma contradição central: enquanto as organizações instituem práticas superficiais ou inconsistentes que perpetuam obstáculos e dificultam o acesso de grupos historicamente marginalizados, pregam inclusão e igualdade (kang *et al.*, 2016) como forma de se adequarem às exigências sociais (Franco *et al.*, 2017). Consonante Plaut *et al.* (2011), o sucesso das iniciativas voltadas à diversidade dependem da capacidade das organizações em promover um senso de inclusão e pertencimento.

### 3. METODOLOGIA

A presente pesquisa trata-se de uma análise bibliométrica a qual recorre à abordagem quantitativa para realizar uma análise qualitativa das produções científicas de um determinado campo, por meio da mensuração de artigos, de pesquisadores, distribuição, evolução e características da bibliografia (Garcia *et al.*, 2021; Prado *et al.*, 2016). Nesse sentido, para alcançar o objetivo deste estudo e garantir o rigor metodológico, as etapas da pesquisa foram delineadas seguindo a proposta de Silva, Salomone e Ferreira (2023).

**Tabela 1- Etapas da pesquisa bibliométrica**

Etapa
1. Objetivo da pesquisa
2. Seleção das palavras-chave
3. Pesquisa na base Web of science
4. Filtro de seleção
5. Coleta de dados
6. Análise bibliométrica

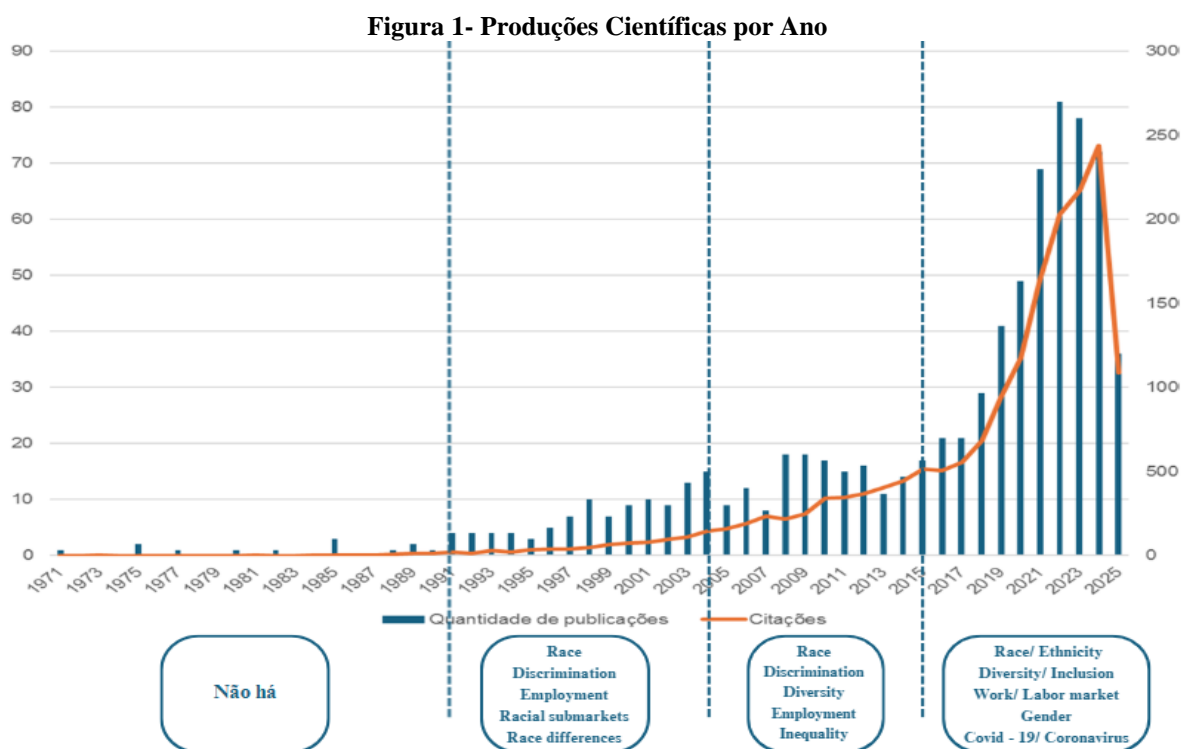
Fonte: Silva; Salomone; Ferreira (2023).

Depois de definir a pergunta de pesquisa, a primeira etapa de estruturação de uma pesquisa bibliométrica, segundo Silva, Salomone e Ferreira (2023) é delinear o objetivo da investigação. Assim, definiu-se que o objetivo do presente estudo consiste em analisar o desenvolvimento da produção científica internacional sobre a participação da população negra no mercado de trabalho. Com base nisso, foram escolhidas palavras-chave (**etapa 2**) que refletiam o objetivo do estudo e abrange diferentes termos utilizados na literatura internacional relacionados à população negra e ao mercado de trabalho. A base de dados escolhida foi a *web of science* (**etapa 3**) por se enquadrar em uma base interdisciplinar que contempla uma ampla variedade de periódicos reconhecidos (Faria; Araújo, 2017).

Assim, no dia 20 de junho de 2025 foi realizada uma busca sistemática na *Web of Science* cruzando com o operador booleano “AND” os termos ("labor market\*" or "career\*" or "employment\*") e ("Black employees" or "Black workforce" or "racial minorit\*" or "black workers" or "black professionals" or "people of color"). É importante salientar que as buscas foram delimitadas por tópico, isto é, todas as pesquisas que tivessem esses termos contidos no título, resumo ou palavra-chave. Com isso, totalizaram 840 pesquisas. Seguidamente, foram aplicados filtros (**etapa 4**) para dar maior endereçamento à pesquisa, conferindo dados mais limpos. Assim, esse resultado foi refinado para artigos científicos e restaram 769 produções para serem analisadas. A partir disso, foram coletados os dados (**etapa 5**), compreendendo todos os estudos até a data da busca. Por fim, foi conduzida a análise bibliométrica (**etapa 6**).

#### 4. RESULTADOS

Em um primeiro momento, buscou-se examinar a evolução da temática com base no volume de publicações anuais e no impacto dessas pesquisas em relação a citações. A Figura 1 ilustra a frequência de publicações desde o primeiro estudo, publicado em 1971, até junho de 2025.



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Ao observar o gráfico, nota-se que entre 1971 e 1987 as produções científicas ainda são embrionárias e inconstantes. Dentro desse intervalo de 16 anos, observou-se que, em onze dos anos examinados, não houve nenhuma publicação. A partir de 1988, as produções começaram a ficar constantes, com pelo menos uma publicação em todos os anos subsequentes. Durante os primeiros anos até 1991 não foram observadas palavras-chave pelos metadados das pesquisas fornecidas pela *Web of Science*. Entre 1991 e 2005 foi possível identificar um crescimento gradativo das publicações com baixa incidência de citações. Nesse período, as palavras-chave mais citadas nos estudos já demonstravam um enfoque em aspectos voltados para discriminação e submercados da população negra, apontando para a necessidade de discussões que envolvem entraves no mercado de trabalho para esse grupo.

Seguidamente, entre 2005 e 2015 o aumento das pesquisas permaneceu evidente em conjunto com o número de citações dos estudos. Nessa fase, as palavras-chave indicam um aparecimento das discussões voltadas não só para a crítica às desigualdades e discriminações como também para a diversidade. Conforme aponta Im *et al.* (2023), os debates relacionados à diversidade, especialmente nos contextos organizacionais, ganham destaque devido às pressões sociais.

Por fim, no intervalo de 2016 até junho de 2025 observou-se um crescimento significativo das pesquisas envolvendo a população negra no mercado de trabalho, com o ápice das publicações em 2022. As citações também apresentam um crescimento progressivo, o que indica o reconhecimento dessas pesquisas. A análise das palavras-chave sinalizam que debates voltados para diversidade e inclusão permaneceram em destaque, abrindo espaço também para discussões de gênero e interseccionalidade. Esta última palavra não foi introduzida no gráfico por não estar entre as 5 primeiras mais usadas, mas é relevante mencionar que houve um uso expressivo. Além disso, estudos relacionados a COVID-19 também foram abordados, dada a necessidade de se discutir os impactos da pandemia que afetou a comunidade global mas em grande escala a população negra (Hawkins, 2020).

*A posteriori*, com o intuito de evidenciar as principais referências envolvidas no refinamento de pesquisa proposta, procurou-se identificar os 10 pesquisadores de maior impacto na *Web of Science*, bem como as universidades filiadas e respectivas áreas de pesquisa. A tabela a seguir reúne essas informações.

**Tabela 2- Mapeamento dos 10 principais pesquisadores da web of science**

<b>Autores</b>	<b>Quantidade de publicações</b>	<b>Universidade Afiliada/País</b>	<b>Área de Pesquisa</b>
Banerjee R	8	University of Toronto/ Canadá	Diversidade no local de trabalho; Discriminação étnico-racial; Integração de imigrantes
Cohen PN	5	University of California/ Estados Unidos	Tendências demográficas; Estrutura familiar; Divisão do trabalho; Disparidades na saúde;
Reitz JG	5	University of Toronto/ Canadá	Desigualdade racial e de gênero
Eisenberg-guyot J	4	New York University/ Estados Unidos	Estudos Étnicos; Imigração; Pluralismo
Huffman ML	4	University of California/ Estados Unidos	Epidemiologia; Economia política da saúde; Desigualdades em doenças
Zenou Y	4	Monash University, Melbourne/ Austrália	Desigualdade de gênero e raça; Organizações; Trabalho; Emprego
Andrea SB	3	Oregon Health & Science University, School of Public Health/Estados Unidos	Interações sociais; Teoria de redes; Economia urbana; Segregação e discriminação de minorias étnicas; Criminalidade; Educação
			Epidemiologia Social; Desigualdades em Saúde

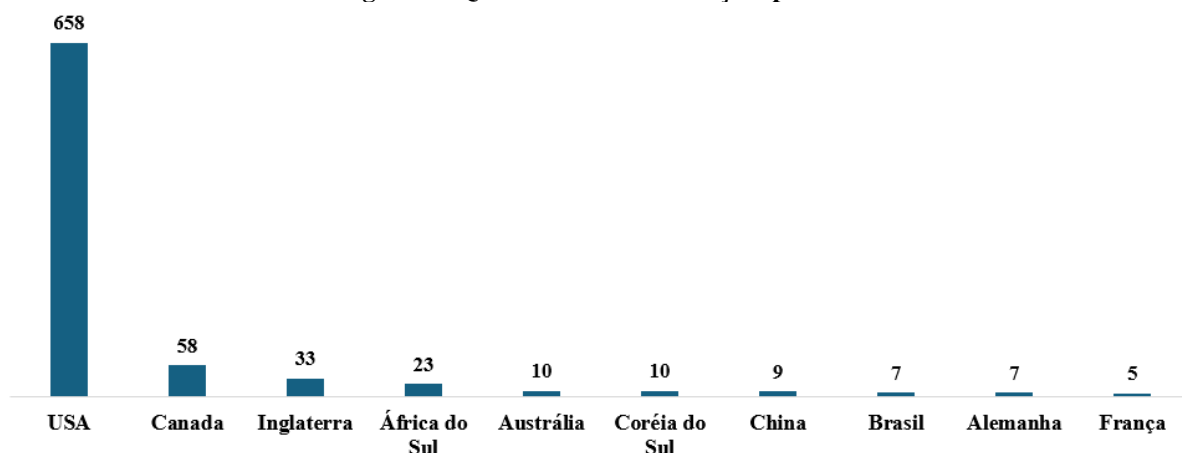
Coleman MG	3	State University of New York at New Paltz/ Estados Unidos	Desigualdade social; Políticas educacionais; Desigualdade racial; Sociologia da educação
Flores LY	3	University of Missouri/ Estados Unidos	Desenvolvimento profissional; Integração de imigrantes; Mulheres
Hajat A	3	University of Washington/ Estados Unidos	Intersecção de fatores sociais e biológicos; Pobreza; Doenças cardiovasculares

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

À luz dessas informações, é possível verificar que os pesquisadores com maiores números de publicações atuam em áreas de pesquisa interdisciplinares que convergem para um interesse em comum: compreender as estruturas sociais que perpetuam disparidades nas mais diversas esferas, como o sistema de saúde, a educação e o mercado de trabalho. Desse modo, esses estudiosos recorrem a investigações especialmente relacionadas à desigualdades, englobando raça, gênero e classe, a fim de desvelar os sistemas de poder.

Outrossim, dos 10 pesquisadores, oito são filiados à Universidades localizadas nos Estados Unidos, dois no Canadá e somente um na Austrália. Logo, há uma forte concentração de pesquisadores de alto impacto vinculados a instituições da América do Norte. A influência do continente Americano pode ser observado também no volume de produções por países concentrando a grande maioria das produções científicas da *Web of Science*. A Figura 2 apresenta a quantidade de publicações por países.

**Figura 2 - Quantidade de Publicações por País**



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Outra análise bibliométrica relevante para compreender os caminhos percorridos sobre a temática da população negra no mercado de trabalho é a identificação dos artigos mais citados. Ao descrevê-los, torna-se possível conhecer as pesquisas que se mostraram mais significativas para o campo de estudo e apontar as tendências e contribuições alcançadas. Nesse sentido, a tabela 3 apresenta os 10 principais artigos mais citados na *web of science*.

**Tabela 3 - Levantamento dos 10 principais artigos publicados por citação**

Título	Autores	Ano	Journal	Citações
The Diversity-Innovation Paradox in Science	Hofstra, Kulkarni, Galvez & McFarland	2020	Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America	599
Evidence on discrimination in employment: Codes of color, codes of	Darity Jr. & Mason	1998	Journal of Economic Perspectives	368

gender				
Whitened Resumes: Race and Self-Presentation in the Labor Market	Kang; DeCelles; Tilcsik; Jun	2016	Administrative Science Quarterly	292
Upending Racism in Psychological Science: Strategies to Change How Science Is Conducted, Reported, Reviewed, and Disseminated	Buchanan, Pérez, Prinstein & Thurston	2021	American Psychologist	289
"What About Me?" Perceptions of Exclusion and Whites' Reactions to Multiculturalism	Plaut, Garnett, Buffardi & Sanchez-Burks	2011	Journal of Personality And Social Psychology	287
Presumed Fair: Ironic Effects of Organizational Diversity Structures	Kaiser et al.	2013	Journal of Personality And Social Psychology	268
Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences	McWhirter	1997	Journal of Vocational Behavior	260
Differential occupational risk for COVID-19 and other infection exposure according to race and ethnicity	Hawkins	2020	American Journal of Industrial Medicine	252
Target practice: An organizational impression management approach to attracting minority and female job applicants	Avery & McKay	2006	Personnel Psychology	231
Race, Disadvantage and Faculty Experiences in Academic Medicine	Pololi, Cooper & Carr	2010	Journal of General Internal Medicine	215

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Kaiser, Major, Jurcevic, Dover, Brady e Shapiro (2013) retomam que a promoção da diversidade tornou-se uma prática organizacional nos Estados Unidos. Investigaram as estruturas de diversidade organizacional e observaram que a presença dessas estruturas - como políticas, treinamentos ou reconhecimento por práticas de diversidade - na verdade, têm o potencial de criar uma “ilusão de justiça” sobre o tratamento de membros de grupos sub-representados. Assim, as empresas se valem de estruturas de diversidade organizacional sem quaisquer evidências empíricas de que são realmente eficazes. Na verdade, as políticas de diversidade mal implementadas ou mal compreendidas podem produzir um efeito oposto ao desejado - um paradoxo, que na prática pode contribuir para o silenciamento de vozes e para a naturalização das desigualdades que deveriam combater.

Plaut, Buffardi, Garnett e Sanchez-Burks (2011) investigaram as reações de membros de grupos dominantes, especialmente americanos brancos, em relação a práticas institucionais baseadas no multiculturalismo. A partir de cinco estudos empíricos demonstraram que, na verdade, ele é percebido pelos brancos como excludente, gerando resistência às iniciativas de diversidade adotadas pelas organizações. Ou seja, os brancos passam a associar o multiculturalismo à exclusão de sua identidade, o que provoca menor apoio e aceitação aos programas de diversidade. Nesse sentido, os autores apontam que o sucesso das iniciativas voltadas à diversidade dependem da capacidade das organizações em promover um senso de inclusão e pertencimento tanto para os grupos minoritários quanto para os dominantes, levando em consideração o questionamento “What about me?” como uma estratégia para fortalecer o apoio às iniciativas inclusivas.

Avery e McKay (2006), por meio de mensagens em anúncios de recrutamento, investigaram a forma como as organizações empregam a gestão das impressões como estratégia de atração de candidatos pertencentes a grupos sub-representados, como mulheres e minorias raciais. Contudo, os autores destacam que a atração de talentos diversos está diretamente relacionada às mudanças estruturais concretas das organizações, demonstrando seu comprometimento com a real inclusão. Nesse aspecto, as práticas de diversidade e inclusão somente alcançam eficácia quando as organizações conseguem transmitir seus valores reais. Portanto, estas não devem apenas implementar gestos superficiais ou inconsistentes que podem

ser percebidos como incoerentes e ter uma eficácia contrária, afastando os grupos que se pretende incluir.

Buchanan, Pérez, Prinstein e Thurston (2020) começam destacando eventos como o assassinato de George Floyd e Breonna Taylor, que intensificaram o movimento antirracista nos EUA, trazendo à tona o debate sobre racismo sistêmico em diversos setores, incluindo a psicologia como disciplina científica. Os autores evidenciam como o racismo estrutural se manifesta em diferentes esferas sociais, assim como na produção científica e ressaltam que o preconceito se manifesta tanto na forma de exclusão direta quanto é mascarado por práticas sutis e institucionalizadas de marginalização e propõem um conjunto de 25 estratégias para o enfrentamento do racismo estrutural na produção do conhecimento. Os autores argumentam que a área da psicologia é historicamente centrada em paradigmas brancos e eurocêtricos, perpetuando assim as desigualdades por meio de métodos, revisores, grupos editoriais e publicações de alto impacto, por exemplo. Entre as medidas propostas que visam o aumento de pesquisas sobre esse tópico está a contribuição dos institutos de financiamento federais, estaduais, locais e privados, que poderiam oferecer os recursos necessários para o desenvolvimento de pesquisas sobre grupos minoritários.

Darity Jr. e Mason (1998) abordam a persistência da discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho estadunidense, discutindo as práticas discriminatórias que foram historicamente construídas de forma explícita e que passaram a ser mais sutis após avanços na legislação nos anos de 1960, mas, no entanto, se mantiveram persistentes. Os anúncios mencionados explicitam, por meio de palavras ou mesmas expressões, que raça e gênero eram usadas como critério de seleção, como aparece nos termos “governanta europeia”, “mulher solteira”, “preferência por negro”, “enfermeira branca”, “homem branco solteiro” e “vaga disponível para estudante branco”. Ainda, os cargos gerenciais eram ofertados aos homens e as funções domésticas às mulheres. Nesse sentido, percebe-se que as práticas discriminatórias institucionalizadas foram aceitas e propaladas pelos veículos de publicidade, sendo a legislação capaz apenas de transferi-las para a forma velada, não sendo, portanto, capaz de colocar um fim nas desigualdades que são estruturais. Assim, os autores consideram que as discriminações racial e de gênero no mercado de trabalho são persistentes, embora sejam mais discretas. Defendem ainda a existência de ações afirmativas e de uma mudança cultural para que a sociedade alcance a equidade de fato.

Kang *et al.* (2016), por meio de entrevistas com estudantes universitários negros e asiáticos, um experimento de laboratório e um estudo de auditoria de currículos, investigaram uma prática denominada de branqueamento de currículos, realizada por minorias ao encobrirem seus aspectos raciais na forma como se apresentam, na busca por tentar evitar discriminações ao procurarem um emprego ou estágio. Esse branqueamento acontece de formas diferentes, sendo mais leve quando os candidatos pertencentes a minorias estão interessados em uma vaga em uma organização que valoriza a diversidade, encaminhando, nesse caso, currículos mais fiéis. Nesse sentido, modificam seus currículos de acordo com as chamadas de emprego na busca de parecerem menos racializadas. No entanto, Kang *et al.* (2016) identificaram que mesmo quando existe o discurso da diversidade nas empresas, o preconceito é persistente, e as minorias raciais podem sofrer desvantagens no processo seletivo mesmo nessas organizações, tratando-se na prática de um paradoxo. Ou seja, procuram evitar o preconceito ao aderirem ao branqueamento dos currículos, mas, por outro lado, quando mostram um aspecto ou característica que os identifique enquanto parte uma minoria racial, estão sujeitos a sofrer discriminação, o que cria uma falsa inclusão. Para kang *et al.* (2016, p. 30), são “mudanças meramente cosméticas”, visto que não são acompanhadas de ações concretas que modifiquem as práticas organizacionais reais, visando garantir que a discriminação não aconteça.

Pololi, Cooper e Carr (2010) documentaram as percepções e experiências de docentes minoritários sobre as conjunturas que envolvem a medicina acadêmica nos Estados Unidos. Os

autores entrevistaram 96 docentes em quatro estágios da carreira, a saber: Início da carreira, estagnados, professores em cargos de liderança e professores que abandonaram a medicina acadêmica. Os resultados apontam para barreiras adicionais na carreira, como a baixa representatividade e de modelos a serem seguidos, a falta de comunicação entre os pares, racismo e exclusão.

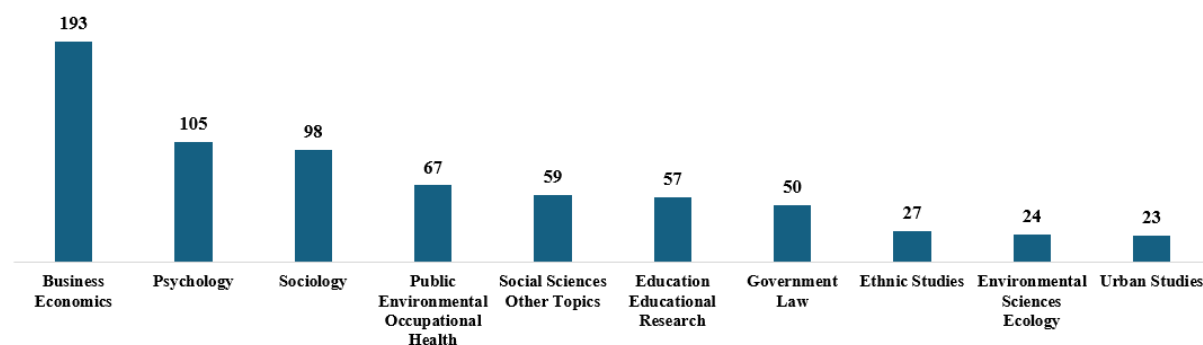
Hofstra *et al.* (2020) analisaram quase uma população completa de doutorandos dos EUA, entre 1977 a 2015, buscando analisar se o paradoxo da diversidade se aplica também para a comunidade científica. Desse modo, os pesquisadores consideraram evidências de estudos anteriores que apontam para a existência de um paradoxo da diversidade: embora a presença de grupos sub-representados traga, geralmente, mais inovação para as organizações, esses mesmos indivíduos possuem menos carreiras de sucesso. No contexto científico, o fato de produzir uma pesquisa inovadora, trazendo novas contribuições para a comunidade científica, em regra, aumenta as chances de o pesquisador conquistar uma carreira de sucesso. Todavia, os resultados do estudo apontaram que embora as pesquisas de grupos minoritários tenham apresentado novas descobertas conceituais e gerado maior inovação científica, suas descobertas recebem menos aceitação e muitas vezes não são desconsideradas pela academia. Conseqüentemente, isso possibilita menos oportunidades de sucesso na carreira ou até mesmo o declínio na carreira de forma prematura, mesmo quando consideradas novidades altamente impactantes.

Hawkins (2020) aborda a relação da segregação ocupacional por raça e etnia com o aumento dos riscos de contrair COVID-19 e outras doenças infecciosas. A segregação ocupacional corrobora para que minorias sejam empregadas em ocupações que oferecem maior exposição à riscos. Nesse contexto, pelo fato de grupos minoritários trabalharem em indústrias e atividades essenciais, no período da pandemia, os submetia a maiores chances de contrair COVID-19 e outras doenças infecciosas do que pessoas brancas. Logo, os resultados do estudo evidenciam que a segregação ocupacional reflete em riscos elevados para contrair COVID-19 e outras doenças infecciosas.

McWhirter (1997) buscou compreender as barreiras percebidas por estudantes do ensino médio com relação a gênero e raça. Os resultados demonstram que minorias antecipam barreiras na carreira e na educação e que como elas são percebidas varia de acordo com o gênero e a etnia. Dessa forma, evidencia-se que questões relacionadas ao racismo, sexismo e classismo são influentes e impactam a escolha e trajetória de grupos minoritários. À vista disso, as diferenças nos níveis educacionais e sucesso na carreira devem ser analisadas e compreendidas à luz dos contextos sociais que estruturam entraves para mulheres e pessoas negras.

Depois de analisar as publicações que despontam na temática, buscou-se identificar as áreas em que os estudos estão concentrados. A figura x ilustra a quantidade de estudos vinculados a cada área.

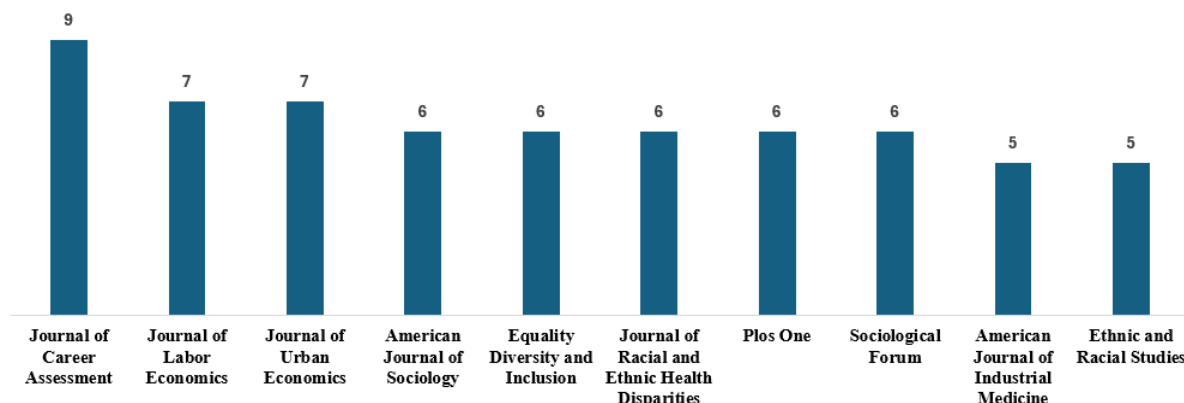
**Figura 4 - Publicações por Área de Pesquisa da *Web of Science***



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Em relação às áreas que esses estudos estão concentrados, identificou-se que as publicações estão majoritariamente voltadas para a área de Business e Economics. Pode-se inferir que é crescente o interesse em discutir questões raciais dentro de recortes organizacionais, mercadológicos e econômicos. Embora o campo de negócios predomine, o gráfico revela a aderência de temáticas raciais em outros campos do saber, o que demonstra sua relevância e sua transversalidade. Essa análise pode ser verificada quando se observa os principais *journals* (Figura 5).

**Figura 5 - Publicações por Journals**



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise dos 10 principais *Journals* revela que o enfoque internacional está em pesquisas que discutam questões sociais. Oferece um fórum acadêmico interdisciplinar e internacional para pesquisas empíricas e teóricas com atenção especial para as seguintes áreas: sociologia, política social, antropologia, ciência política, relações internacionais, geografia, história, psicologia social e estudos culturais. Ainda procura dar espaço a pesquisas desenvolvidas por pesquisadores iniciantes, tanto àqueles dedicados a trabalhos empíricos quanto teóricos que abordam o seu escopo, buscando trabalhos críticos que promovam a produção de conhecimento rigoroso e diverso sobre esses temas fundamentais, inclusive dando oportunidade para pesquisadores do Sul Global.

*Sociological Forum* é o periódico oficial da *Eastern Sociological Society* e tem como missão publicar pesquisas sociológicas de alta qualidade, contribuindo para o avanço do conhecimento sobre temas fundamentais para o entendimento da sociedade contemporânea. Com escopo amplo, a revista acolhe trabalhos empíricos – tanto quantitativos quanto qualitativos – assim como contribuições voltadas ao desenvolvimento teórico, conceitual e metodológico. O periódico é aderente a pesquisas sobre diversidade, equidade e inclusão, reconhecendo a diversidade social e a sub-representação histórica de certos grupos na produção científica. Assim, busca ativamente promover pesquisas que abordem tais desigualdades e ampliem a representatividade nos estudos sociológicos. Nesse sentido, incentiva-se que autores citem trabalhos produzidos por acadêmicos de grupos minorizados, incluindo diferentes etnias, raças, gêneros, orientações sexuais, religiões, nacionalidades, idades e pessoas com deficiência. Essa postura reflete o esforço contínuo da revista em democratizar e fortalecer uma ciência social mais inclusiva e representativa.

A *PLOS ONE* é uma revista científica que visa promover a ciência em prol da sociedade atual e futura, a partir de iniciativas que buscam publicizá-la e torná-la acessível a todos. Com escopo amplo e inclusivo, abrange mais de 200 áreas do conhecimento e valoriza estudos multidisciplinares e interdisciplinares, como os estudos desenvolvidos na área da engenharia,

da medicina e ciências sociais e humanas, que possuem rigor científico, metodologia sólida e que são adequadas aos padrões éticos. Seu escopo também abrange estudos de replicação e resultados negativos e nulos, relatórios registrados e protocolos. O *Equality Diversity and Inclusion* foca em estudos críticos sobre as desigualdades existentes nas organizações e na sociedade no que tange às minorias, bem como maneiras de promover igualdade de oportunidades a esses grupos. Ademais, o *journal* busca pesquisas alinhadas com os objetivos de desenvolvimento sustentável, especialmente relacionados aos ODS 5 (igualdade de gênero), o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e o ODS 10 (redução das desigualdades).

O *American Journal of Sociology* se volta para pesquisas que se dedicam a teorias e métodos inovadores para compreender a sociedade. O *Journal of Labor Economics* visa pesquisas sobre aspectos que impactam o comportamento social e a economia. Assim, buscam pesquisas que relacionam oferta e demanda de trabalho, distribuição de renda, entre outros fatores que impactam a sociedade e o mundo do trabalho. Semelhantemente, o *Journal of Urban Economics* admite pesquisas relacionadas também à economia urbana. O *Journal of Career Assessment* têm focado, nos últimos 25 anos, em abarcar novos estudos voltados à avaliação de construtos e comportamentos relacionados à carreira e trabalho. Nesse sentido, voltam-se para a psicologia vocacional, avaliação e desenvolvimento de carreira.

O *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities* é uma revista acadêmica interdisciplinar, sendo um periódico ancorado no tema da assistência médica e na enfermagem. Seu escopo compreende estudos ligados à disparidade na área da saúde entre grupos raciais e étnicos, à assistência médica, ao sistema de saúde, à saúde mental, à intervenção psicológica e envelhecimento. Já o *American Journal of Industrial Medicine* está aberto a pesquisas originais, artigos de revisão, relatos de caso e análises de políticas nas áreas de saúde e segurança ocupacional e ambiental, comentários, resenhas de livros e críticas. Trata-se de um periódico que visa desenvolver e promover o conhecimento e a pesquisa, se ocupando da prevenção de doenças e lesões. Portanto, enfoca temas como doenças ocupacionais e ambientais, câncer, pesticidas, ergonomia, neurotoxicologia, epidemiologia ocupacional, doenças causadas por poeira, envenenamento por chumbo e desreguladores endócrinos.

## 5. DISCUSSÃO

Com base na descrição dos dados foi possível verificar que o interesse por investigações relacionadas à população negra no mercado de trabalho permanece crescente, o que indica um espaço de pesquisa em desenvolvimento com abertura para novas discussões de pesquisadores interessados na temática. Isso aponta o que vai ao encontro do que Bento (2022). Além disso, percebeu-se que a área de negócios lidera o campo de estudos, sendo seguida pelas áreas da psicologia e sociologia. A maior incidência de estudos em países como Estados Unidos e Canadá, demonstra a influência da América do Norte na produção científica relacionada à temática.

No que se refere aos focos das pesquisas, observou-se, através dos anos examinados, do uso das palavras-chave e com base na análise dos principais artigos, uma evolução dos debates dentro do campo. No período entre 1991 e 2004 as discussões eram voltadas para desigualdades e discriminação nos empregos (Darity Jr; Mason, 1998; McWhirter, 1997). Entre 2005 e 2014, além das desigualdades e discriminações vivenciadas por pessoas negras no emprego (Pololi; Cooper; Carr, 2010), as discussões voltadas para a diversidade desses indivíduos nesses ambientes ascenderam (Avery; McKay, 2006; Plaut *et al.*, 2011; Kaiser *et al.*, 2013).

A partir de 2015, os enfoques sobre desigualdades no mercado de trabalho, discriminação e diversidade permaneceram (Kang *et al.*, 2016; Hofstra *et al.*, 2020; Buchanan *et al.*, 2021). No entanto, temáticas voltadas a gênero e interseccionalidade foram observadas, apesar desta última não ter entrado no *ranking* das 5 palavras-chave mais citadas. Além disso,

estudos relacionados aos impactos da pandemia do COVID-19 também foram desenvolvidos (Hawkins, 2020). Nessa perspectiva, foi possível captar que tem sido delineado um campo de discussões cada vez mais acirrado e desenvolvido, principalmente devido às pressões sociais (Im *et al.*, 2023). Isso tem refletido também nos interesses dos *Journals* em publicar pesquisas que abordam desigualdades sociais.

As principais referências no que tange à pesquisas voltadas para a participação da população negra no mercado de trabalho são: Banerjee R; Cohen PN; Reitz JG; Eisenberg-guyo; Huffman ML; Zenon Y; Andrea SB; Coleman MG; Flores LY; Hajat A. Apesar de serem pesquisadores de áreas diversas, seus campos de estudos convergem para a tentativa de compreender como as estruturas da sociedade mantêm desigualdades sociais.

Os resultados encontrados no presente estudo demonstram a compreensão de que o mercado de trabalho apresenta características distintas para diferentes populações (Cobo; Oliveira, 2024). Por isso, é necessário compreendê-lo como uma arena de conflitos (Antunes, 2009), que reflete os interesses de grupos dominantes (Bento, 2022). Assim, as heranças históricas, sociais e políticas, influenciam tanto a inserção (Rezende; Andrade, 2023) quanto a remuneração e às experiências de indivíduos negros em empregos (Alencar; Silva, 2021; IPEA, 2024; Instituto Ethos, 2006). Mesmo que minorias gerem mais inovação e tenham desempenhos superiores (Hofstra *et al.*, 2020) suas vozes são silenciadas (Pololi; Cooper; Carr, 2010) e seus corpos estigmatizados (Kang *et al.*, 2016). Logo, mesmo na contemporaneidade, percebe-se resquícios de racismo, classismo e sexismo em diversos aspectos da vida social (McWhirter, 1997; Darity Jr; Mason, 1998; Almeida, 2018;).

## 6. CONCLUSÃO

Este estudo visou analisar o desenvolvimento da produção científica internacional sobre a participação da população negra no mercado de trabalho. Esse objetivo foi traçado com base nas características do mercado de trabalho que se apresenta de modo distintos para as minorias. Pessoas negras tendem a ter menor nível de escolaridade, receberem menores salários e serem discriminadas no mercado de trabalho. Por outro lado, discursos voltados para diversidade e inclusão têm crescido, principalmente devido às pressões da sociedade. Assim, as organizações se veem diante da necessidade de se adaptarem e promover a equidade no ambiente laboral. Todavia, as atitudes de muitas delas são meros esforços para disfarçar as desigualdades e não uma mudança de valores de fato. Ao analisar a evolução das pesquisas, entretanto, foi possível perceber um crescente interesse da comunidade acadêmica em desvelar essas desigualdades estruturais e fornecer novos parâmetros para a ciência e para o meio social, voltados para a reflexão crítica e comprometida com as formas de inclusão.

Desse modo, foi possível contribuir para a academia ao sistematizar o conhecimento desenvolvido até junho de 2025, na *Web of Science*, promovendo uma visão panorâmica e crítica da produção científica sobre a participação da população negra no mercado de trabalho. Essa contribuição se justifica na medida em que a presente pesquisa reúne informações advindas do campo e fornece direções consolidadas para que pesquisadores possam se basear ao desenvolverem estudos futuros. Assim, pode-se cooperar para o avanço do campo. É importante mencionar, no entanto, que a limitação deste estudo consiste em apresentar uma análise somente dos artigos provenientes da *Web of Science*. Assim, sugere-se que pesquisas futuras desenvolvam investigações semelhantes em outras bases de dados.

## REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, Daron; VERDIER, Thierry. The choice between market failures and corruption. **American economic review**, v. 91, n. 1, 2000.

ALENCAR, Ana Verônica de; SILVA, Edil Ferreira da. Revisão Sistemática sobre Trabalho, Racismo e Sofrimento Psíquico no Contexto Brasileiro. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, n. especial, 2021.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: **Letramento**, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo Editorial, 2009

AVERY, Derek R.; MCKAY, Patrick F. Target practice: An organizational impression management approach to attracting minority and female job applicants. **Personnel Psychology**, v. 59, n. 1, 2006.

AVERY, Derek R.; MCKAY, Patrick F. Target practice: An organizational impression management approach to attractions minority and female job applicants. **Personnel Psychology**, v. 59, n. 1, p. 157-187, 2006.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BUCHANAN, NiCole T.; PEREZ, Marisol; PRISTEIN, Mitchell J.; THURSTON, Idia B. Upending Racism in Psychological Science: Strategies to Change How Science Is Conducted, Reported, Reviewed, and Disseminated. **American Psychologist**, v. 76, n. 7, 2021.

COBO, Barbara; OLIVEIRA, Beatriz Menezes Marques de. Desigualdades no mercado de trabalho brasileiro: uma proposta de conceituação e mensuração do trabalho precário sob a lupa da interseccionalidade. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 41, 2024.

COSTA, Débora Vargas Ferreira; NASCIMENTO, Rejane Prevot; MOURA, Renan Gomes. Os sentidos do aposentar-se na visão de sujeitos aposentados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, [S. l.], v. 26, 2023

DARITY JR, William A.; MASON, Patrick L. Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. **Journal of Economic Perspectives**, v. 12, n. 2, p. 63-90, 1998

FARIAS, Diego Carlos; ARAUJO, Fernando Oliveira de. Gestão hospitalar no Brasil: revisão da literatura visando ao aprimoramento das práticas administrativas em hospitais. **Ciência & saúde coletiva**, v. 22, 2017.

FRANCO, David Silva; MAGALHÃES, Alex Fernandes; PAIVA, Kely Cesar Martins; SARAIVA, Luiz Alex Silva Sariva.. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, 2017

GARCIA, André Spuri; RIBEIRO, Olívia Carolina de Resende; ANDRADE, Daniela Meirelles; SILVA, João Paulo Nascimento. Produção científica sobre empreendedorismo

social e construção de uma agenda para pesquisa futuras: Um estudo bibliométrico na base Web of Science (1994-2018). **Administração Pública e Gestão Social**, 13(1), 2021

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17 ed. São Paulo: Loyola, 2008

HAWKINS, Devan. Differential occupational risk for COVID-19 and other infection exposure according to race and ethnicity. **American Journal of Industrial Medicine** , v. 63, n. 9, 2020.

HOFSTRA, Bas; KULKARNI, Vivek V.; GALVEZ, Sebastian Munoz-Najar; McFARLAND, Daniel A. O paradoxo diversidade-inovação na ciência. **Anais da Academia Nacional de Ciências** , v. 117, n. 17, 2020.

IM, Jinlin; CHUNG, Yoon Koh; QIN, Han. Exploring diversity, equity, and inclusion in hospitality and tourism firms through the organizational justice and stakeholder theories. **Tourism Management**, v. 93, 104575, 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Renda, pobreza e desigualdade: apresentação. **IPEA**, 2024.

INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo: **Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento**, 2016. Disponível em: <https://publications.iadb.org/pt/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas>. Acesso em: 05 maio.2025.

KAISER, Cheryl R.; MAJOR, Brenda; JURCEVIC, Inês; DOVER, Tessa L.; BRADY, Laura M.; SHAPIRO, Jenessa R. Presumed Fair: Ironic Effects of Organizational Diversity Structures. **Journal of personality and social psychology** , v. 104, n. 3, 2013

KANG, Sonia K.; DECELLES, Katy; JUN, Sara; TILCSIK, András. Whitened resumes: Race and self-presentation in the labor market. **Administrative science quarterly**, v. 61, n. 3, 2016.

MCWHIRTER, Ellen Hawley. Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. **Journal of vocational behavior** , v. 50, n. 1, 1997.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 3, jul./set. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2023

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. **Revista de administração pública**, v. 45, 2011

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As desigualdades e o mundo do trabalho. Conferência internacional do trabalho. Sessão, 2021.

PARKER, Bárbara. Evolução e revolução: da internacionalização à globalização. *In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.) Handbook de Estudos Organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. V. 1. SP: Atlas, 2010*

PETRI, Malena Piloni; GALLON, Shalimar; VAZ, Elem Duarte. Os Sentidos do Trabalho Para Docentes De Pós-Graduação Stricto Sensu: Um Estudo Com Docentes das Áreas de Administração e Educação. **Revista Alcance**. 2019.

PLAUT, Victoria; GARNETT, Flannery G.; BUFFARDI, Laura E.; SANCHEZ-BURKS, Jeffrey. "What About Me?" Perceptions of exclusion and white' reactions to multiculturalism. **Journal of personality and social psychology** , v. 101, n. 2, 2011.

POLOLI, Linda; COOPER, Lisa A.; CARR, Phyllis. Race, Disadvantage and Faculty Experiences in Academic Medicine **Journal of general internal medicine** , v. 25, n. 12, p. 1363-1369, 2010.

PRADO, José Willer do; ALCÂNTARA, Valderjy' de Castro; CARVALHO, Francisval de Melo; VIEIRA, Kelly Carvalho; MACHADO, Luiz Kennedy Cruz; TONELLI, Dany Flávio. Análise multivariada de dados de pesquisa sobre risco de crédito e falência: um estudo bibliométrico envolvendo diferentes áreas do conhecimento (1968–2014). *Cienciometria*, 2016.

PRADO, José; ALCÂNTARA, Valderi Castro; CARVALHO, Francisval Melo; VIEIRA, Kelly; Machado, Luiz; Tonelli, Dany. Análise multivariada de dados de pesquisa sobre risco de crédito e falência: um estudo bibliométrico envolvendo diferentes áreas do conhecimento (1968-2014). **Scientometrics**, v. 106, n. 3, 2016.

REZENDE, Ana Flávia; ANDRADE, Luís Fernando Silva. Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 21, n. 3., 2023.

ROCHA, Sonia. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, v. 21, 2008.

SILVA, João Paulo Nascimento; SALOMONE , Yasmin Bidart; FERREIRA, Artur Gabriel Argentati. Um estudo bibliométrico sobre o crescimento das pesquisas em inovação tecnológica na saúde. **Revista Vianna Sapiens**, [S. l.], v. 14, n. 2, 2023.