

**EDITAL Nº41/2023 – PRPPG**  
XXV ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA  
XVIII ENCONTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

**“NÃO SAI DESSE JEITO, SE NÃO ELES TE OLHAM TORTO”:  
RACISMO E DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MERCADO DE  
TRABALHO**

**Caio San Rodrigues<sup>1</sup>; Eliany Nazaré Oliveira<sup>2</sup>; Ana Beatryz dos Santos Costa<sup>3</sup>; Pedro Lucas Alves<sup>4</sup>; João Walyson de Paula Cordeiro<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup>Curso de Bacharelado em Enfermagem, CCS, UVA, E-mail: [caiosanrodrigues2000@gmail.com](mailto:caiosanrodrigues2000@gmail.com);  
<sup>2</sup>Docente/pesquisador, CCS, UVA, E-mail: [elianyy@hotmail.com](mailto:elianyy@hotmail.com); <sup>3</sup>Curso de Bacharelado em Enfermagem, CCS, UVA, E-mail: [anabeatryzmasso@gmail.com](mailto:anabeatryzmasso@gmail.com); <sup>4</sup>Curso de Bacharelado em Enfermagem, CCS, UVA, E-mail: [plucasalvs@gmail.com](mailto:plucasalvs@gmail.com); <sup>5</sup>Curso de Bacharelado em Enfermagem, CCS, UVA, E-mail: [joawalysondepaula@gmail.com](mailto:joawalysondepaula@gmail.com).

**Resumo:**

**Introdução:** As relações de trabalho possuem uma complexa estrutura econômica e social, se caracterizando como um instigante objeto de estudo. Somado a isso, ao se fazer associações entre a discriminação racial e racismo e o mercado, é possível notar a existência de relações desiguais e exclusivas contra a população negra. **Objetivo:** analisar as evidências científicas sobre o racismo e discriminação racial no mercado de trabalho. **Metodologia:** trata-se de uma revisão integrativa de literatura com a questão norteadora: “Quais as evidências científicas sobre o racismo e discriminação racial contra pessoas negras no mercado de trabalho?”. A busca ocorreu em quatro bases de dados, não havendo restrição de idioma ou período de publicação. **Resultados e Discussões:** o mercado de trabalho para as pessoas negras ainda apresenta diversas restrições e exclusões. Contudo, nota-se que a tendência de contratações está aumentando com o decorrer dos anos. **Conclusão:** em suma, ainda se faz necessário que as políticas públicas sejam melhor implementadas para que a população negra possa conquistar mais espaço e obter melhores empregos.

**Palavras-Chave:** Saúde Mental. Mercado de Trabalho. Racismo.

## **INTRODUÇÃO E OBJETIVO**

O cenário socioeconômico mundial dar indícios de que as desigualdades raciais se fazem presentes, mesmo que nenhum regime de segregação esteja em vigência, as diferentes formas

de discriminação racial e racismo acarretam em consequências inimagináveis para as pessoas negras, como também para o país de forma geral (Vargas, 2020).

À vista disso, a literatura científica já tem apontado que negros e negras em todo o mundo possuem maiores dificuldades em oportunidades de emprego (Alencar; Silva, 2021). Os candidatos de minorias étnicas muitas vezes têm dificuldade em encontrar trabalho, apesar de possuírem qualificações e competências equivalentes às de candidatos de outras raças. Somado a isso, aqueles que são contratados podem se tornar vítimas de discriminação no local de trabalho, enfrentar hostilidade, isolamento social e carência de oportunidades de progressão na carreira. Frequentemente, os negros estão sujeitos a estereótipos prejudiciais que afetam as suas perspectivas de serem contratadas ou promovidas (Alves; Rocha, 2021).

Assim sendo, diversas manifestações de discriminação e preconceito social contra a população negra no ambiente de trabalho se consumam de forma velada. Dessa maneira, as formas de enfrentamento dessa problemática pelos trabalhadores negros se demonstra paradoxal, tendo em vista que pode ocorrer um posicionamento de resistência e sobrevivência, como também de silenciamento. Esta atitude, paralelamente, abre espaço para dar continuidade suas atividades laborais e manter seu bem-estar psicológico, bem como os submergem na invisibilidade e na atenuação da identidade étnico-racial. Postergar o perfil de raça, no setor de trabalho, pode gerar dor e sofrimento de forma permanente a esses trabalhadores (Alencar; Silva, 2021).

A partir desse panorama, tem-se como objetivo analisar as evidências científicas sobre o racismo e discriminação racial no mercado de trabalho.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

Trata-se de uma revisão integrativa de literatura fundamentada nas seguintes etapas: 1) identificação da temática do estudo e formulação da pergunta norteadora; 2) determinação dos critérios de inclusão e exclusão na busca de artigos em bases de dados; 3) categorização dos estudos selecionados; 4) análise crítica e reflexiva dos estudos recuperados; 5) interpretação dos resultados; e 6) apresentação da síntese final da revisão (Galvão; Pansani; Harrad, 2015).

Para um melhor direcionamento da questão norteadora, utilizou-se a estratégia População, Interesse e Contexto (PICO) na sua elaboração (Araújo, 2020). Dessa forma, tem-se que: População – pessoas negras; Interesse – Racismo e Discriminação Racial; Contexto – Mercado de Trabalho. Com base nisso, formulou-se a seguinte questão norteadora: “Quais as evidências científicas sobre o racismo e discriminação racial contra pessoas negras no mercado de trabalho?”.

O levantamento dos trabalhos científicos foi realizado nas bases de dados: *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE) e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), via BVS, Scopus e na *Educational Resources Information Centre* (ERIC). Visando ampliar o quantitativo de estudos encontrados, utilizou-se de termos da linguagem convencional e os Descritores em Ciências da Saúde - DeCS e *Medical Subject Headings* - MeSH por intermédio o cruzamento: (“Black People” OR “Afrodescendent”) AND (“Race-Based Discrimination” OR “Racial Discrimination” OR “Overt Racial Discrimination” OR “Indirect Racial Discrimination” OR “Racism” OR “Racialism” OR “Everyday Racism”

OR "Covered Racism" OR "Systemic Racism" OR "Occult Racism") AND ("Job Market" OR "Work").

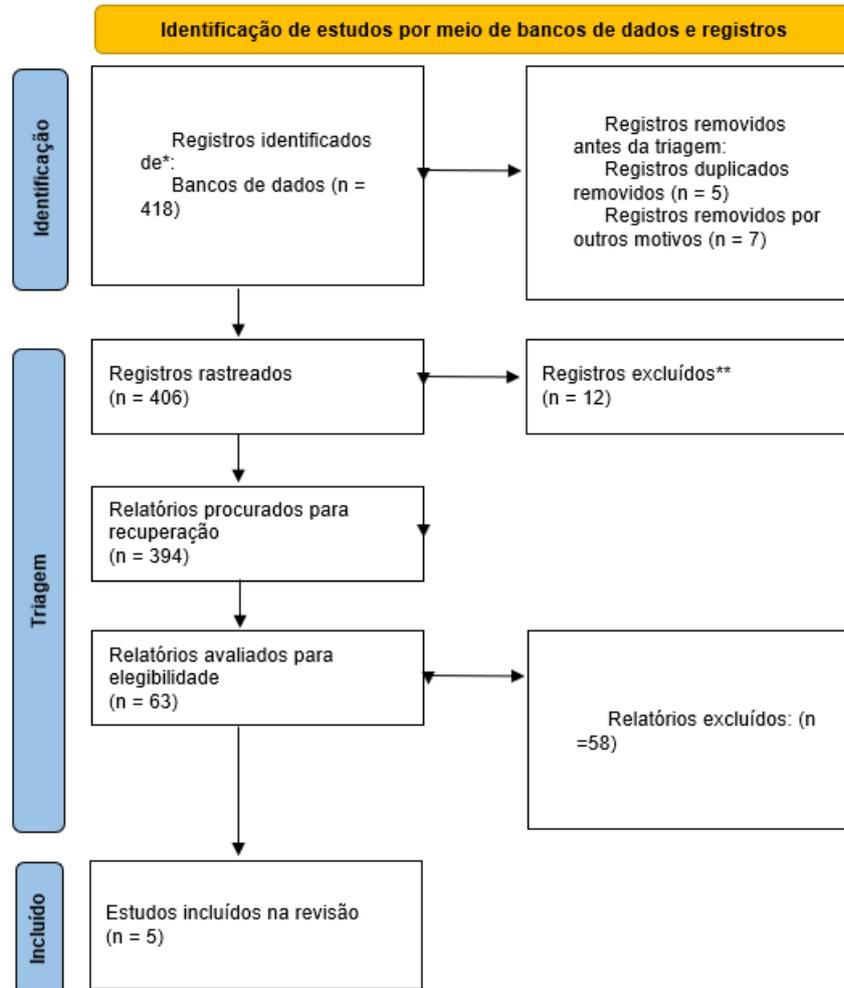
Traçou-se os seguintes critérios de inclusão dos artigos: estudos completos disponíveis na íntegra sem qualquer restrição de idioma. Não havendo recorte temporal para uma maior exploração dos artigos encontrados. Para os critérios de exclusão: monografias, revisões de literatura, artigos duplicados e que não possuísem relação com a questão norteadora.

Como forma de selecionar mais criteriosamente os trabalhos, seguiu-se as recomendações do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (Salameh *et al.*, 2020). Assim sendo, os títulos e resumos dos artigos foram lidos na íntegra como forma de identificar as publicações que atendessem aos critérios de inclusão. Por conseguinte, foi efetuada uma análise na íntegra dos estudos selecionados mediante um instrumento semiestruturado que viabilizou a extração das informações dos estudos, como: título, autores, ano, país, características metodológicas e principais resultados.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Após a busca, foram recuperadas 418 publicações, das quais 343 foram excluídas por não atenderem aos critérios de inclusão e 5 foram excluídas por serem duplicadas, 7 por não estarem disponíveis integralmente. À vista disso, foram pré-selecionados 63 artigos para a leitura na íntegra e, após essa etapa, 5 foram incluídos na amostra final desta revisão, conforme apresentado na Figura 1

Figura 1 – Fluxograma da busca e seleção de artigos de acordo com as recomendações do PRISMA. Sobral, Ceará, Brasil, 2023.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Os 5 artigos que compuseram a amostra final foram publicados nos anos de 2020 a 2023 no idioma inglês. Os estudos foram realizados integralmente nos Estados Unidos da América (EUA). A respeito das metodologias utilizadas, é possível destacar: método survey (Dill; Duffy, 2020); artigos de opinião (Lang; Spitzer, 2020; Kirk; Rovira, 2022; Silva, 2022); estudo ecológico (Quillian; Lee, 2023).

Desse modo, é interessante denotar o quanto os EUA se destacam na elaboração científica de estudos a respeito do racismo e discriminação racial. Os inúmeros casos de violência contra pessoas negras se apresentaram como objeto de estudo, onde Kirk e Rovira (2022), buscaram analisar como a morte de George Floyd influenciou o mercado de contratação de negros nos EUA, chegando à conclusão que essa fatalidade repercutiu no aumento do número de contratações. Nesse sentido, essa mudança na dinâmica de contratações raciais se associa a um evento altamente dramático sobre a ameaça de grupo, aumentando a consciência de como as desigualdades se fazem presente, acarretando que alguns empregadores tentem minimizar as práticas de exclusão de candidatos negros (Collins, 2022).

Já nos estudos desenvolvidos por Silvia (2022), Lang e Spitzer (2020) e por Quillian e Lee (2023), é possível salientar que a discriminação diminuiu nos Estados Unidos durante a década

de 1960 e início da década de 1970 com a legislação antidiscriminação, entretanto, ainda há a necessidade de desenvolvimento das formas de enfrentamento da discriminação racial na contratação, nas disparidades persistentes no emprego e nos cargos ocupados pela população negra.

Destarte, Dill e Duffy (2020), evidenciam o racismo no mercado de trabalho com enfoque na saúde e em mulheres negras, concluindo que essas estão mais concentradas nos empregos diretos de cuidados de saúde com salários mais baixos em comparação a qualquer outro grupo racial ou étnico de mulheres. Somado a isso, os autores destacam também que esses dados podem estar associados a exclusão das escolas médicas e da formação em enfermagem tendo em vista que as mulheres brancas conquistaram o nicho da enfermagem formada. Tais achados vão ao encontro do estudo de Campos (2021), o qual apresenta que a ocupação das escolas médicas brasileira de enfermagem se caracterizava essencialmente por mulheres brancas.

Em uma, o mercado de trabalho e as complexas multifaces que o compõe ainda sofrem influência do período da escravidão e interferências do modelo capitalista de organização social. Dessa forma, a fragmentação das relações a partir do modelo de superexploração do trabalho e da cidadania restrita é característico dos países ocidentais, a exemplo dos EUA. Assim, a perspectiva normalizadora e neutralizadora a divisão racial do trabalho implica em movimentos grupais e reacionários como forma de exigir os direitos de cada cidadão (Alves, 2022).

## CONCLUSÃO

O combate ao racismo no mercado de trabalho é, portanto, uma questão contínua. A conscientização sobre as desigualdades raciais é o primeiro passo para a concepção de uma mudança significativa. As instituições e a sociedade precisam reconhecer a existência dessas disparidades e trabalhar ativamente para superá-las. Práticas de inclusão devem ser implementadas em todos os níveis, desde a contratação até as oportunidades de promoção, para garantir que todas as pessoas, independentemente de sua origem étnica, tenham igualdade de acesso e tratamento justo.

O combate ao racismo e discriminação racial no mercado de trabalho também exige a criação de políticas públicas que combatam as disparidades econômicas e sociais. Isso pode incluir a implementação de programas de apoio financeiro, acesso facilitado à habitação e cuidados de saúde acessíveis. Quando as necessidades básicas são atendidas, as pessoas têm mais oportunidades para buscar educação, treinamento e emprego, diminuindo as disparidades econômicas que muitas vezes afetam as comunidades racializadas de forma desproporcional.

## REFERÊNCIAS

ALENCAR, A. V. DE .; SILVA, E. F. DA .. Revisão Sistemática sobre Trabalho, Racismo e Sofrimento Psíquico no Contexto Brasileiro. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, n. spe2, p. e191716, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003191716>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/DbmHzjrLvGbWfZ5ncbtYJTB/?lang=pt#>. Acesso em: 15 out. 2023.

ALVES, E. C. S.; ROCHA, A. C. C. A discriminação da população negra no mercado de trabalho brasileiro pós-abolição. **Revista Iniciação & Formação Docente**, v. 8 n. 2, p. 440 2021. DOI: <https://doi.org/10.18554/ifd.v8i2.5726>. Disponível em: <https://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/revistagepadle/article/view/5726>. Acesso em: 15 out. 2023.

ALVES, L. D. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis**, v. 25, n. 2, p. 212–221, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84641>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/NVD7NG3FPfcQ5MsmkfCwthd/?lang=pt#>. Acesso em: 15 out. 2023.

ARAÚJO, W. C. O. Recuperação da informação em saúde: construção, modelos e estratégias. **ConCI: Convergências em Ciência da Informação**, v. 3, n. 2, p. 100–134, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33467/conci.v3i2.13447>. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/conci/article/view/13447>. Acesso em: 13 out. 2023.

CAMPOS, P. F. DE S. História, mulheres negras e enfermagem brasileira. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 21, n. 230, p. 167-177, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58389>. Acesso em: 15 out. 2023.

COLLINS, P. H. **Bem mais que ideias**: A interseccionalidade como teoria social crítica. São Paulo: Boitempo Editorial, 2022.

DILL, J. DUFFY, M. Structural Racism And Black Women’s Employment In The US Health Care Sector. **Health Affairs**, v. 41, n. 02, p. 265-272, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2021.01400>. Disponível em: <https://www.healthaffairs.org/doi/full/10.1377/hlthaff.2021.01400>. Acesso em: 15 out. 2023.

GALVÃO, T. F.; PANSANI, T. DE S. A.; HARRAD, D. Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 24, n. 2, p. 335–342, abr. 2015. DOI: <https://doi.org/10.5123/S1679-49742015000200017>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/TL99XM6YPx3Z4rxn5WmCNCf/?lang=pt#>. Acesso em: 13 out. 2023.

LANG, K.; SPITZER, A. K.-L. How discrimination and bias shape outcomes. **The Future of Children**, v. 30, n. 1, p. 165-186, 2020. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/27074980>.

QUILLIAN, L; LEE, J. J. Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 120, n. 6, p. e2212875120, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1073%2Fpnas.2212875120>. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9963383/>. Acesso em: 14 out. 2023.

SALAMEH, J. P.; BOSSUYT, P. M.; MCGRATH, T. A.; THOMBS, B. D.; HYDE, C. J., MACASKILL, P., et al. Research Methods & Reporting Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis of diagnostic test accuracy studies (PRISMA-DTA):

explanation, elaboration, and checklist. **The British Medical Journal**, v. 370, p. m2632, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.m2632>. Disponível em: <https://www.bmj.com/content/370/bmj.m2632>. Acesso em: 13 out. 2023.

SILVA, F. What predicts employer discrimination? The role of implicit and explicit racial attitudes. **Social Science Research**, v. 108, p. 102775, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102775>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0049089X22000813?via%3Dihub>. Acesso em: 15 out. 2023.

VARGAS, J. H. C. Racismo não dá conta: antinegitude, a dinâmica ontológica e social definidora da modernidade. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, v. 18, n. 45, 2020. DOI: <https://doi.org/10.12957/rep.2020.47201>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/47201>. Acesso em: 15 out. 2023.