



RACISMO, ESTEREÓTIPOS RACIAIS E IMPLICAÇÕES NAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE PESSOAS NEGRAS¹

Sabrina Prado Anjos²

Quézia Costa Dias³

Emerson Douglas dos Santos Martins⁴

Resumo: Este artigo mapeia e sistematiza produções científicas sobre os efeitos do racismo e dos estereótipos raciais nas trajetórias de carreira de pessoas negras. Com base na Teoria Crítica da Raça e na Psicologia do Trabalho, analisou 33 estudos publicados entre 2020 e 2025, majoritariamente qualitativos, oriundos sobretudo dos Estados Unidos e do Brasil. A análise temática identificou obstáculos anteriores ao ingresso no mercado, relacionados ao acesso e à escolha profissional, e desafios posteriores à inserção, como microagressões, exclusão simbólica, estigmatização racial e impactos psicossociais, incluindo esgotamento emocional e fadiga da batalha racial. Os achados evidenciam a atuação do racismo estrutural desde a formação educacional até o trabalho, além de lacunas sobre interseccionalidade e ocupações precarizadas, indicando transformações necessárias.

Palavras-chave: racismo; estereotipagem; trabalho; escolha da profissão; população negra

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001

² Psicóloga formada pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), mestranda na linha Organizações, trabalho e carreira pela mesma instituição e especialista em Terapia Cognitivo-Comportamental. Possui interesse de pesquisa nas temáticas relacionadas aos marcadores sociais, especialmente classe, raça e gênero. E-mail: sabrinapradoanjos@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-2153-0029>

³ Psicóloga formada pela Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, com graduação sanduíche na University of Edmonton - Canadá, MBA em Gestão de Pessoas pela USP -Pecege e Mestranda na linha Organizações, trabalho e carreira pela UFBA. Email: queziacdias@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5657-6162>

⁴ Mestrando em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Especialização em Neuropsicologia e especialização em andamento em Psicopatologia. Graduação em Psicologia pela UNIFTC (2025). Desenvolve pesquisas na área da Neuropsicologia considerando aspectos socioeconômicos e ambientais, saúde mental e funcionamento neuropsicológico. Email: emerson.mart66@gmail.com, Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-5965-3864>



RACISM, RACIAL STEREOTYPES, AND IMPLICATIONS FOR THE PROFESSIONAL TRAJECTORIES OF BLACK PEOPLE

Abstract: This article maps and systematizes scientific productions on the effects of racism and racial stereotypes on the career trajectories of black people. Based on Critical Race Theory and Work Psychology, it analyzed 33 studies published between 2020 and 2025, mostly qualitative, mainly from the United States and Brazil. The thematic analysis identified obstacles prior to entering the market, related to access and professional choice, and challenges after entering the market, such as microaggressions, symbolic exclusion, racial stigmatization, and psychosocial impacts, including emotional exhaustion and racial fatigue. The findings highlight the role of structural racism from education to work, as well as gaps in intersectionality and precarious occupations, indicating necessary changes.

Keywords: racism; stereotypes; work; career choice; black population

RACISME, STÉRÉOTYPES RACIAUX ET IMPLICATIONS POUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES PERSONNES NOIRES

Résumé: Cet article cartographie et systématise les travaux scientifiques sur les effets du racisme et des stéréotypes raciaux dans les trajectoires professionnelles des personnes noires. Fondée sur la théorie critique de la race et la théorie de la psychologie du travail, l'étude analyse 33 publications parues entre 2020 et 2025, principalement qualitatives et issues surtout des États-Unis et du Brésil. L'analyse thématique met en évidence des obstacles antérieurs à l'entrée sur le marché du travail, liés à l'accès et au choix professionnels, ainsi que des difficultés après l'insertion, telles que microaggressions, exclusion symbolique, stigmatisation raciale, épuisement émotionnel et fatigue liée au combat racial. Les résultats montrent l'action du racisme structurel de la formation au travail et des lacunes sur l'intersectionnalité et les emplois précaires.

Mots-clés: racisme; stéréotypes raciaux; travail; choix professionnel; population noire

RACISMO, ESTEREOTIPOS RACIALES E IMPLICACIONES EN LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LAS PERSONAS NEGRAS

Resumen: Este artículo recopila y sistematiza publicaciones científicas sobre los efectos del racismo y los estereotipos raciales en las trayectorias



profesionales de personas negras. Con base en la Teoría Crítica de la Raza y la Psicología del Trabajo, se analizaron 33 estudios publicados entre 2020 y 2025, predominantemente cualitativos, de Estados Unidos y Brasil. El análisis temático identificó barreras previas al ingreso al mercado laboral, vinculadas al acceso educativo y a la elección profesional, y desafíos posteriores a la inserción, como microagresiones, exclusión simbólica, estigmatización racial e impactos psicosociales, entre ellos agotamiento emocional y fatiga racial. Los resultados evidencian la persistencia del racismo estructural desde la formación hasta el trabajo y señalan vacíos sobre interseccionalidad y precarización laboral.

Palabras clave: racismo; estereotipos; trabajo; elección de profesión; población negra

INTRODUÇÃO

As experiências relacionadas ao trabalho desempenham um papel central na formação da identidade pessoal e profissional, influenciando a percepção e o posicionamento dos indivíduos no mundo (Farias et al., 2019). Além de garantir a subsistência, o trabalho é fundamental para a cidadania e a dignidade humana, pois facilita o acesso a direitos sociais e melhora as condições de vida (Ravoaja, 2023; Sturza; Marques, 2017). Para grupos historicamente marginalizados, o trabalho também representa um mecanismo de inserção social, embora o acesso e a permanência em condições dignas ainda sejam afetados por desigualdades estruturais (Andrade et al., 2026).

Diante desse cenário, torna-se necessário problematizar as experiências profissionais de populações sistematicamente invisibilizadas nas estruturas de trabalho, como a população negra. Historicamente, pessoas negras foram relegadas a ocupações socialmente desvalorizadas, associadas a tarefas insalubres ou perigosas, consideradas inadequadas para outros grupos sociais (Lipscomb et al., 2006). Essa divisão se inicia ainda nas fases iniciais do desenvolvimento vocacional, com restrições às escolhas profissionais



moldadas por fatores familiares, sociais e econômicos, que limitam a liberdade de escolha de carreira desde a infância (Duffy; Dik, 2009). Assim, sistemas interligados de opressão, como racismo, sexismo, heterossexismo e desigualdade de classe, limitam a participação plena no mercado de trabalho e expõem esses indivíduos a condições laborais degradantes (Blustein; Allan, 2025).

A progressão na carreira e a conquista de empregos estáveis por trabalhadores negros são impactadas de forma significativa por desigualdades racializadas que operam tanto de forma explícita quanto sutil (Guient, 2023). O racismo manifesta-se como uma barreira estrutural, sistemática, acadêmica e agressiva nos ambientes de trabalho vivenciados por pessoas negras, sendo uma característica comum nas experiências profissionais relatadas por participantes de diferentes estudos (Brown, 2020; Cornileus, 2013). Ele produz e reproduz desigualdades raciais, legitimando práticas discriminatórias em várias esferas sociais (Batista; Mastrodi, 2020; Schofield, 2022; Yachnin, 2025). Entre os principais obstáculos enfrentados por essa população destacam-se as taxas elevadas de desemprego, o subemprego e práticas discriminatórias e estereótipos raciais, além da presença frequente de microagressões no ambiente de trabalho (Pitcan; Park-Taylor; Hayslett, 2018).

A Teoria Crítica da Raça (TCR) entende o racismo como um fenômeno estrutural e constitutivo da sociedade, sendo sustentado pela ideia de supremacia branca que perpetua privilégios econômicos, políticos e sociais (Delgado; Stefancic, 2021). Esse sistema opera, em grande medida, por meio dos estereótipos raciais, que são construções sociais que associam características negativas a grupos não brancos, restringindo suas oportunidades de atuação e reconhecimento, afetando diversos eixos sociais.



(Ferraro; Marrone, 2025; Oduro et al., 2025; Sobande; Wells, 2023; Williams et al., 2023a; Williams et al., 2023b).

Além disso, as microagressões raciais, manifestações sutis e muitas vezes inconscientes do preconceito, contribuem para a perpetuação de estereótipos negativos e causam danos psicológicos aos indivíduos afetados (Davis, 2020; Firi; Baryeh, 2024). Apesar dos avanços em políticas públicas de inclusão, como a Lei de Cotas (Brasil, 2012), o racismo e os estereótipos raciais permanecem impactando a trajetória educacional e profissional de pessoas negras (Sousa et al., 2021). Nesse sentido, estudantes negros que ingressam em universidades públicas ainda tendem a ser direcionados para áreas profissionais associadas a menores retornos econômicos, evidenciando a permanência de desigualdades estruturais (Barbosa, 2019).

A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), proposta por Duffy et al. (2016), destaca a importância de considerar os fatores psicossociais, contextuais e estruturais que influenciam a experiência laboral de populações vulneráveis, como a população negra no Brasil. Essa teoria parte da premissa de que o trabalho deve ser compreendido dentro das condições sociais, históricas e econômicas que moldam as trajetórias dos indivíduos. A TPT amplia a análise ao destacar como os sistemas de opressão estruturam a relação com o trabalho e afetam a trajetória profissional da população negra. Pesquisas recentes evidenciam essas barreiras em diversos contextos, como em instituições públicas formais, no setor corporativo e na universidade (Carvalho et al., 2024; Jaime; Santos-Souza; Hein, 2024; Pitts, 2024).

Diante desse cenário, esta revisão de escopo mostra-se relevante sob os aspectos científicos e acadêmicos, pois permite mapear a produção existente acerca das práticas do racismo e dos estereótipos raciais. Apesar do crescimento das pesquisas sobre raça e trabalho, como o estudo de Silva et al.



(2021), que identificou disparidades raciais no mercado de trabalho formal brasileiro, ainda persistem lacunas importantes, sobretudo na sistematização integrada desses conceitos em diferentes contextos e países (Jacob et al., 2023; Nana; Mourão, 2024).

Portanto, o objetivo deste estudo é mapear e sistematizar a produção científica que discute como o racismo e os estereótipos raciais afetam as trajetórias profissionais de pessoas negras em diferentes contextos sociais e ocupacionais. Especificamente, busca-se examinar de que modo as barreiras raciais impactam o acesso e a escolha profissional antes do ingresso no mercado de trabalho, assim como analisar o desenvolvimento, a permanência e a progressão de carreira após a inserção profissional. A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos adotados para a realização da revisão, os resultados da análise dos estudos incluídos e, por fim, a discussão e as considerações finais.

MÉTODO

Trata-se de uma revisão de escopo, conduzida com base na estrutura metodológica desenvolvida pelo *Joanna Briggs Institute* (JBI) (Peters et al., 2015). **Procedimentos de busca:** a busca foi realizada no dia 16 de junho de 2025 nas bases eletrônicas Scielo, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), *Scopus*, *Web of Science*, e *PsycINFO* (APA). A escolha dessas bases justifica-se pela necessidade de abarcar produções científicas relevantes em âmbito nacional e internacional. Foram utilizados descritores e palavras-chave na língua inglesa combinados com operadores booleanos (AND, OR), sendo ("black" OR "black people" OR "black population" OR "racialized individuals") AND ("develop*" OR "persistence" OR "retention" OR "choic*" OR "access") AND ("career"



OR "employment" OR "work" OR "professional trajectory" OR "occupational path") AND ("racism" OR "racial discrimination" OR "prejudice" OR "stereotype" OR "stigmatiz*").*

Critérios de Elegibilidade

A definição dos critérios de inclusão e exclusão foi conduzida com base no framework PCC (População, Conceito e Contexto) recomendado para revisões de escopo. Foram incluídos estudos que abordam pessoas negras, seja como população central ou grupo de análise, com foco no racismo, discriminação racial e/ou estereótipos raciais e seus impactos nas trajetórias profissionais. Foram considerados os seguintes desfechos: acesso ao trabalho, escolha ou decisão de carreira, inserção, desenvolvimento, retenção e ascensão profissional. Não houve restrição quanto ao país ou setor profissional, abrangendo contextos formais, informais e acadêmicos.

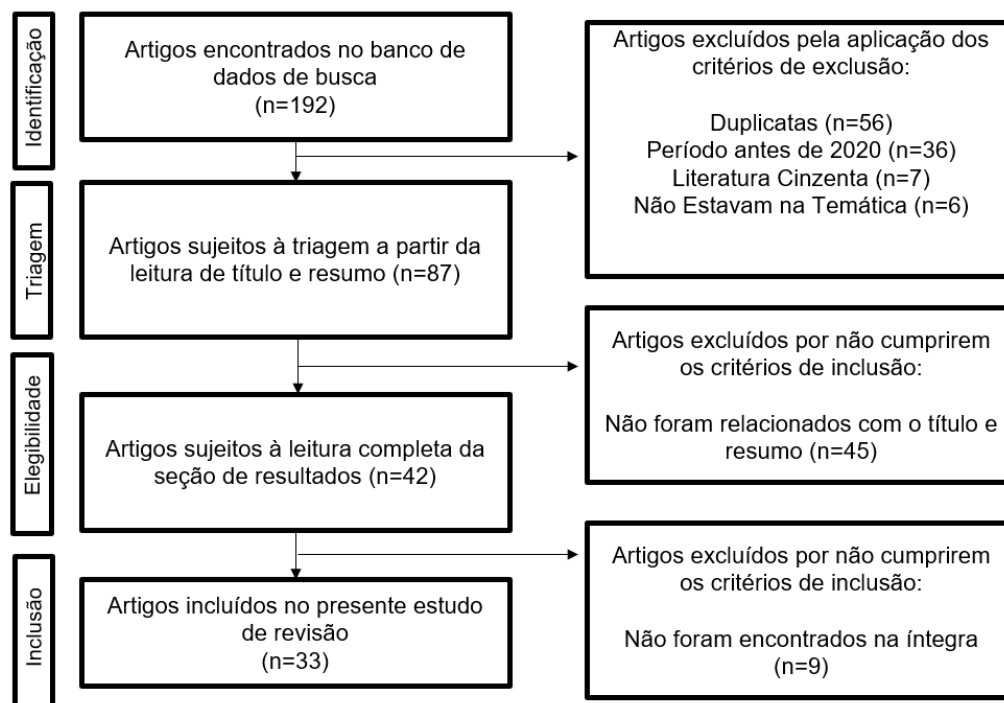
Foram incluídos artigos empíricos, revisões e estudos teóricos/conceituais, publicados em periódicos científicos com revisão por pares. A busca foi limitada a estudos publicados entre 1º de janeiro de 2020 e 16 de junho de 2025, redigidos em português ou inglês, a fim de priorizar a produção científica recente e alinhada aos debates contemporâneos sobre racismo estrutural e desigualdades profissionais. Foram excluídos os estudos que (1) não abordassem racismo, discriminação ou estereótipos raciais no contexto de acesso, escolha ou desenvolvimento de carreira, (2) não incluíssem pessoas negras como população central ou relevante, (3) não estivessem disponíveis na íntegra, (4) pertencessem à literatura cinzenta, como teses, dissertações, capítulos de livro, anais de eventos ou relatórios técnicos.



Procedimento de Seleção e Análise dos Estudos

A seleção seguiu as etapas: (1) remoção de duplicatas com a ferramenta Rayyan; (2) triagem por título e resumo para eliminar estudos que não cumprissem os critérios de inclusão; (3) leitura integral dos textos potencialmente elegíveis; (4) inclusão dos estudos que atendessem aos critérios. A seleção foi realizada por dois revisores independentes.

A partir da estratégia de busca, foram identificados 192 artigos. Após a remoção de 56 documentos duplicados, 36 estudos por estarem fora do recorte temporal, 7 por se tratarem de literatura cinzenta e 6 por não atenderem ao tema da revisão, 87 artigos foram submetidos à triagem por título e resumo. Nessa etapa, 45 artigos foram excluídos por não atenderem aos objetivos da revisão, enquanto 42 foram selecionados para leitura na íntegra. Desses, 9 não foram localizados em texto completo e, após a avaliação de elegibilidade, 33 estudos foram incluídos na presente revisão de escopo.

Figura 1: Diagrama do fluxo PRISMA da seleção de estudos


Fonte: Autores (2026)

A análise dos estudos selecionados foi realizada em duas etapas: (1) análise descritiva das características metodológicas e contextuais dos estudos e (2) análise temática dos achados, visando identificar padrões, lacunas e tendências metodológicas na literatura. A análise descritiva consistiu em organizar as informações em uma tabela, incluindo autor(es), ano de publicação, tipo de estudo, objetivo e local em que o estudo foi realizado. A Análise Temática foi conduzida conforme os procedimentos descritos por Braun e Clarke (2012). Inicialmente, foi realizada uma leitura dos artigos, seguida da elaboração de resumos analíticos com ênfase nos achados mais relevantes. Em seguida, trechos significativos foram codificados de forma



indutiva, buscando captar aspectos centrais relacionados aos objetivos da revisão. Esses códigos foram agrupados em categorias temáticas que refletem dimensões do fenômeno investigado, tais como: (1) Acesso e escolha profissional de pessoas negras antes do ingresso no mercado de trabalho, subdividido em (a) Desigualdades estruturais e institucionais na formação e (b) Influências do racismo e dos estereótipos na escolha e decisão de carreira; e (2) Desenvolvimento, progressão e permanência na carreira após ingresso no mercado de trabalho, subdividido em (a) Manifestação do racismo e dos estereótipos no ambiente profissional e (b) Impactos psicossociais e institucionais do racismo nas experiências profissionais. Por fim, cada tema foi analisado e descrito em narrativas integrativas, apresentando as evidências e interpretações provenientes dos diferentes estudos, com identificação dos respectivos autores.

RESULTADOS

Descrição geral dos estudos incluídos

Foram analisados 33 artigos, entre o período de 2020 até 2025, a maioria dos estudos foram qualitativos (57,6%), seguidos pelos estudos quantitativos (27,3%) e por último estudos teóricos (incluindo revisões literatura) (15,2%). A maioria dos estudos foram realizados nos Estados Unidos (60,6%), já o Brasil foi o segundo país com mais artigos (21,2%). Os resultados da revisão indicaram que a maioria dos estudos (60,6%) não fez recorte de gênero em suas amostras. Enquanto 27,3% focaram exclusivamente nas experiências profissionais de mulheres negras, 12,1% abordaram apenas homens negros. Em relação ao nível de inserção profissional, 30,3% das pesquisas analisaram indivíduos em fase de formação, principalmente estudantes de graduação. Os



demais estudos apresentaram diversidade quanto aos contextos profissionais investigados.

Tabela 1: Características dos resultados descritos

Referência	Tipo do Estudo	Objetivo	Local
Abrams et al. (2026)	Quantitativo	Examinar trajetórias de discriminação no trabalho e seus efeitos de longo prazo	Estados Unidos
Ancillotti; Martins-Silva (2022)	Qualitativo	Analisar a construção de carreira durante a graduação universitária	Brasil
Ancillotti; Silva (2023)	Qualitativo	Investigar decisão vocacional e expectativas profissionais	Brasil
Ayers et al. (2025)	Qualitativo	Compreender a formação da identidade científica e a persistência em STEMM	Estados Unidos
Batista; Mastrodi (2020)	Ensaio teórico	Analisar a efetividade das cotas raciais em concursos públicos	Brasil
Caldwell et al. (2024)	Revisão sistematizada da literatura	Analisar experiências de trabalho e saúde mental de engenheiros negros	Estados Unidos
Campos; Ferreira (2022)	Qualitativo	Analisar acesso e permanência em cargos de gestão escolar	Brasil
Cobo; Oliveira (2024)	Quantitativo	Analisar a precarização do trabalho no Brasil	Brasil
Comeaux; Savage (2025)	Qualitativo	Investigar a transição de carreira após o esporte universitário	Estados Unidos
Davis (2020)	Qualitativo	Analisar acesso à educação e carreiras em STEM	Estados Unidos



Referência	Tipo do Estudo	Objetivo	Local
Dill; Duffy (2022)	Quantitativo	Analisar distribuição ocupacional e mobilidade no setor de saúde	Estados Unidos
Doherty et al. (2022)	Quantitativo	Analisar redução da jornada durante tratamento oncológico	Estados Unidos
Erby; Blustein (2026)	Quantitativo	Analisar microagressões raciais e saúde mental no trabalho	Estados Unidos
Ferraro; Marrone (2025)	Estudo conceitual	Desenvolver modelo conceitual de sucesso profissional	Estados Unidos
Fleming et al. (2022)	Qualitativo	Analisar acesso e permanência na odontologia	Estados Unidos
Ford (2023)	Qualitativo	Analisar experiências no início da carreira docente universitária	Estados Unidos
Godoy et al. (2024)	Qualitativo	Analisar experiências de trabalho em contextos de crise	Estados Unidos
Heidemann; Candau (2023)	Qualitativo	Analisar escolhas formativas e inserção profissional	Brasil
Iheduru-Anderson (2020)	Qualitativo	Analisar progressão de carreira na enfermagem	Estados Unidos
Lateef et al. (2024)	Quantitativo	Analisar aspirações educacionais e profissionais	Estados Unidos
Mendez et al. (2024)	Qualitativo	Analisar pós-doutorado e transição para a carreira acadêmica	Estados Unidos
Obasi (2022)	Qualitativo	Analisar experiências profissionais no serviço social	Reino Unido
Oduro et al. (2025)	Documento de recomendação	Analisar formação em Serviço Social	Estados Unidos



Referência	Tipo do Estudo	Objetivo	Local
Parasurama; Leung; Koppman (2025)	Quantitativo	Analisar processos de contratação	Estados Unidos
Rice et al. (2025)	Quantitativo	Analisar liderança inclusiva e prosperidade no trabalho	Estados Unidos
Sangha (2022)	Qualitativo	Analisar progressão em cursos de Serviço Social	Reino Unido
Schofield (2022)	Autoetnografia	Analisar experiências de docência e liderança	Reino Unido
Sisco (2020)	Qualitativo	Analisar experiências de trabalho e desenvolvimento de carreira	Estados Unidos
Sobande; Wells (2023)	Autoetnográfico poético	Analisar início da carreira acadêmica	Reino Unido
Teixeira; Rodrigues (2022)	Ensaio teórico	Analisar trabalho doméstico remunerado na pandemia	Brasil
Williams et al. (2023a)	Quantitativo	Analisar acesso ao trabalho decente	Estados Unidos
Williams et al. (2023b)	Qualitativo	Analisar formação em enfermagem e progressão de carreira	Reino Unido
Yachnin (2025)	Relato jurídico-crítico	Analisar reintegração de trabalhadores migrantes lesionados	Canadá

Fonte: Elaboração própria com base nos estudos incluídos.

Categorias temáticas mapeadas

1. Acesso e escolha profissional de pessoas negras antes do ingresso no mercado de trabalho (36,4% dos artigos analisados se enquadram nessa categoria)

**a) Desigualdades estruturais, institucionais e psicossociais na formação**

A literatura analisada demonstra que o racismo estrutural molda os percursos formativos de pessoas negras, impondo barreiras que antecedem o mercado de trabalho. Entre essas barreiras destacam-se exclusão simbólica, exclusão acadêmica, desigualdade de oportunidades, discriminação por parte de professores e colegas, ausência de apoio institucional e profissional, ambientes escolares marcados por recursos limitados, falta de preparo adequado, desconfiança sobre capacidades intelectuais e limitações geográficas (Ancillotti; Silva, 2023; Ancillotti; Silva, 2022; Comeaux; Savage, 2025; Davis, 2020; Fleming et al., 2022; Heidelmann; Candau, 2023; Sangha, 2022).

Os resultados revelam que pessoas negras enfrentam microagressões raciais frequentes em ambientes acadêmicos, como olhares e expectativas diferenciadas por parte de professores e colegas, microinsultos, invisibilização, práticas de admissões enviesadas em instituições predominantemente brancas, deslegitimação de suas identidades e referenciais culturais (Ancillotti; Silva, 2022; Comeaux; Savage, 2025; Fleming et al., 2022; Lateef et al., 2024).

Tais microagressões foram associadas a sofrimento psicológico, impactando a autoestima e aumentando sentimentos de sobrecarga (Comeaux; Savage, 2025; Oduro et al., 2025). Foi identificado que a trajetória formativa de pessoas negras é marcada por barreiras estruturais, como aconselhamentos desestimulantes e falta de apoio docente, impactando seu desenvolvimento profissional antes mesmo de ingressarem no mercado de trabalho (Ayers et al., 2025).

b) Influências do racismo e dos estereótipos na escolha e decisão de carreira

Os estereótipos raciais e o racismo influenciam diretamente o acesso, a escolha e as decisões de carreira de pessoas negras. Vivenciar experiências



relacionadas ao racismo geram sobrecarga emocional, baixa autoestima, sensação de inadequação, incerteza identitária e insegurança, além de afetar negativamente o desempenho, adaptabilidade de carreira, a progressão acadêmica, a construção da identidade profissional e as aspirações profissionais (Ancillotti; Silva, 2022; Fleming et al., 2022; Lateef et al., 2024; Sangha, 2022; Williams et al., 2023b). O racismo não só limita as escolhas profissionais, mas também reconfigura metas e compromete a autonomia na construção da carreira, deslocando o foco de desenvolvimento para a busca de condições mínimas de existência e de adaptação às oportunidades possíveis (Ancillotti; Silva, 2022; Heidelmann; Candau, 2023).

Isso frequentemente se manifesta na escolha, por pessoas negras, de cursos com menor nota de corte em detrimento daqueles inicialmente desejados, além da preferência por áreas percebidas como mais receptivas ou menos marcadas pelo racismo (Ancillotti; Silva, 2023; Comeaux; Savage, 2025; Heidelmann; Candau, 2023). A pesquisa de Parasurama, Leung e Koppman (2025) identificou que candidatos negros enfrentam restrições estruturais e discriminação racial durante processos seletivos, o que limita suas estratégias de busca de emprego e reduz o acesso a vagas.

2. Desenvolvimento, progressão e permanência na carreira após ingresso no mercado de trabalho (63,6 % dos artigos analisados se enquadram nessa categoria)

a) Manifestação do racismo e dos estereótipos raciais no ambiente profissional

Mesmo após a conquista de uma posição no mercado de trabalho, o racismo permanece como uma força estruturante das experiências profissionais. A análise dos dados revelou que microagressões relacionadas à



raça são comumente vivenciadas por pessoas negras, entre elas, estão as invalidações, suposições de inferioridade, tratamento desigual, a incivilidade seletiva, a exclusão de redes informais e a vigilância simbólica (Erby; Blustein, 2026; Ford, 2023; Iheduru-Anderson, 2020; Obasi, 2022; Sisco, 2020; Williams et al., 2023b).

A presença de estereótipos raciais no ambiente de trabalho também foi recorrentemente abordada. Destaca-se a naturalização de estereótipos que não associam pessoas negras a papéis de liderança, bem como a constante desconfiança e desqualificação de sua competência profissional (Campos; Ferreira, 2022; Iheduru-Anderson, 2020; Rice et al., 2025; Sobande; Wells, 2023). Observa-se também um padrão herdado da escravidão e do trabalho doméstico, que associa mulheres negras a papéis servis, de cuidado físico e pouco valorizados (Dill; Duffy, 2022), mesmo quando essas mulheres ascendem socialmente ou educacionalmente (Teixeira; Rodrigues, 2022).

Além disso, pessoas negras são frequentemente únicas em seus setores, enfrentando solidão institucional, ausência de representatividade e mentoria, gerando a sensação de não pertencimento (Iheduru-Anderson, 2020; Mendez et al., 2024; Sobande; Wells, 2023). Ambientes de trabalho majoritariamente brancos tendem a reproduzir normas de exclusão que invisibilizam profissionais negros e geram a ilusão de inclusão (Caldwell et al., 2024). No contexto brasileiro, a baixa efetividade da Lei nº 12.990/2014, que institui cotas raciais no serviço público, também foi apontada. Essa ineficácia é atribuída à persistência do racismo que impõe barreiras ao ingresso e à permanência de pessoas negras nesses espaços (Batista; Mastrodi, 2020).



b) Impactos psicossociais e institucionais do racismo nas experiências profissionais

O racismo e os estereótipos raciais repercutem de maneira concreta nas trajetórias profissionais de pessoas negras no mercado de trabalho, comprometem o desenvolvimento profissional, afetando o desempenho, a realização no trabalho e as possibilidades de ascensão na carreira, além de reduzir a autoestima, enfraquecer as aspirações profissionais e aumentar a intenção de abandono da carreira (Caldwell et al., 2024; Campos; Ferreira, 2022; Comeaux; Savage, 2025; Dill; Duffy, 2022; Erby; Blustein, 2026; Ford, 2023; Iheduru-Anderson, 2020; Sisco, 2020; Sobande; Wells, 2023). O racismo também impõe a necessidade de constante autogestão emocional, adaptação e enfrentamento frente a estruturas organizacionais excludentes (Sisco, 2020; Sobande; Wells, 2023).

No ambiente de trabalho, o racismo exerce impactos deletérios sobre a saúde mental de pessoas negras, contribuindo para quadros de exaustão emocional, estresse psicológico, ansiedade e depressão (Abrams et al., 2026; Caldwell et al., 2024; Doherty et al., 2022; Erby; Blustein, 2026; Godoy et al., 2024; Sisco, 2020; Sobande; Wells, 2023). Ademais, a imposição do estereótipo “mulher negra forte”, contribui para a negação do direito ao cuidado e à expressão emocional de mulheres negras, mesmo em situações de extrema vulnerabilidade (Ferraro; Marrone, 2025; Godoy et al., 2024).

Trabalhadores negros enfrentam condições marcadas pela precarização, concentrando-se de forma desproporcional em ocupações de baixa remuneração, alto risco e informalidade, associadas a longas jornadas de trabalho e frequentes violações de direito (Cobo; Oliveira, 2024; Dill; Duffy, 2022; Heidelmann; Candau, 2023; Schofield, 2022; Teixeira; Rodrigues, 2022; Yachnin, 2025). Mesmo após a formação profissional, persistem experiências de



desvalorização profissional, sendo comum a submissão a condições degradantes (Heidelmann; Candau, 2023).

DISCUSSÃO

1. Acesso e escolha profissional de pessoas negras antes do ingresso no mercado de trabalho

Os resultados desta revisão demonstram que o racismo e os estereótipos raciais influenciam as trajetórias de pessoas negras, por meio de barreiras estruturais, psicossociais e institucionais que restringem oportunidades educacionais e ocupacionais. Mais do que eventos isolados, essas barreiras refletem processos estruturais que contribuem para a reprodução de desigualdades raciais e para a manutenção de posições privilegiadas associadas à branquitude. Esses resultados corroboram a Teoria Crítica da Raça (TCR), ao evidenciar o caráter estrutural do racismo nas instituições de ensino e no mercado de trabalho (Delgado; Stefancic, 2021).

A revisão evidencia como o racismo estrutural molda os percursos formativos de pessoas negras por meio de mecanismos como exclusão simbólica, microagressões e insuficiência de apoio institucional (Ancillotti; Silva, 2023; Comeaux; Savage, 2025; Heidelmann; Candau, 2023). Nesse contexto, a distribuição desigual de recursos sociais e educacionais constituem uma importante barreira ao desenvolvimento acadêmico e profissional, uma vez que grupos historicamente marginalizados tendem a possuir menor acesso ao capital cultural familiar (Carvalho et al., 2024). Aguiar e Piotto (2018) argumentam que o capital étnico-racial associado à branquitude opera como um marcador de distinção e privilégio, ampliando o acesso a oportunidades educacionais e profissionais. Em conjunto, esses fatores indicam que



estratégias voltadas exclusivamente à ampliação do acesso são insuficientes para promover equidade, tornando-se necessária a implementação de mecanismos institucionais que favoreçam a permanência e a integração de grupos historicamente excluídos em espaços tradicionalmente ocupados por populações socialmente privilegiadas.

Pessoas negras frequentemente enfrentam expectativas acadêmicas reduzidas, manifestadas em práticas institucionais que orientam esses estudantes a cursos considerados mais fáceis ou os desencorajam a cursar disciplinas mais exigentes (Ayers et al., 2025; Comeaux; Savage, 2025). Essa dinâmica contribui para perpetuação de um sistema desigual ao reforçar percepções de menor capacidade intelectual e pertencimento. Como consequência, tais experiências podem influenciar a construção da identidade acadêmica e profissional desses sujeitos, restringindo suas aspirações, expectativas de sucesso e possibilidades de escolha de carreira.

As expectativas docentes em relação ao desempenho dos alunos não são meras percepções passivas, mas exercem um papel ativo na formação dos resultados acadêmicos. Quando essas expectativas se baseiam em concepções preconceituosas, geram um impacto negativo no desempenho dos alunos, criando um ciclo de subdesempenho que confirma e perpetua a previsão inicial, configurando um efeito de profecia autorrealizável (Nascimento; Gebara, 2025). Com base em dados do Censo da Educação Superior de 2009 a 2015, Ferreira (2020) identificou que ingressantes negros tendem a se concentrar em cursos com menores notas de corte e menor concorrência, enquanto cursos de maior remuneração e prestígio no mercado de trabalho apresentam maior associação com ingressantes brancos.



2. Desenvolvimento, progressão e permanência na carreira após ingresso no mercado de trabalho

A escassez de discussões aprofundadas sobre o racismo em contextos escolares, universitários e laborais contribui para o silenciamento das experiências de discriminação e para a deslegitimação das denúncias realizadas, frequentemente reproduzida pelas próprias instituições (Obasi, 2022; Schofield, 2022). Esse processo é reforçado pela transição de formas explícitas de preconceito para manifestações mais sutis, ambíguas e racionalizadas de discriminação (Stangor, 2016), tornando o racismo menos visível, mas igualmente prejudicial.

Nesse sentido, destaca-se a ameaça dos estereótipos, que se refere às ameaças situacionais geradas por crenças estereotipadas sobre certos grupos, impondo um risco simbólico aos indivíduos pertencentes a esses grupos (Silva; Pereira, 2009). Para protegerem suas identidades, tanto profissionais quanto pessoais, pessoas negras desenvolvem estratégias de enfrentamento e autopreservação frente a esses estereótipos (Sisco, 2020). Sobande e Wells (2023) exemplificam esse fenômeno ao demonstrar como expectativas normativas de branquitude moldam a forma como mulheres negras sentem-se pressionadas a performar suas identidades. Assim, a ameaça dos estereótipos pode impactar negativamente o desempenho profissional, além de restringir aspirações e a busca por ocupações de maior prestígio (Santos, 2018).

O sucesso profissional de pessoas negras ocorre em constante tensão, negociação e resistência ao racismo (Sisco, 2020). Predomina a percepção de que é necessário redobrar esforços para alcançar reconhecimento, o que frequentemente resulta em frustração e desgaste psicológico (Ford, 2023). Nessa perspectiva, Smith (2004) propôs o conceito de Fadiga da Batalha Racial



(RBF), definindo-o como uma resposta emocional e mental ao enfrentamento contínuo do racismo. Complementarmente, Smith, Yosso e Solórzano (2007) argumentam que o estresse decorrente das microagressões pode ser letal se o acúmulo de sintomas fisiológicos relacionados à fadiga não for tratado ou diagnosticado erroneamente. Entende-se assim, que a discriminação racial configura-se como um processo crônico capaz de comprometer diversas esferas da vida. No contexto brasileiro, Ribeiro e Meireles (2023) ilustram, a partir da experiência de uma servidora negra em uma universidade federal, como práticas discriminatórias de gestão podem operar de forma velada e produzir silenciamento, sobrecarga e sofrimento psíquico.

A vivência contínua do racismo tem efeitos cumulativos, afetando não só a saúde mental, mas também o engajamento acadêmico e a construção de trajetórias profissionais de pessoas negras (Jacob et al., 2023; Jaime; Santos-Souza; Hein, 2024). As estratégias de enfrentamento variam, incluindo mecanismos individuais, como distanciamento emocional e resignação, e formas coletivas de resistência, como apoio comunitário e ativismo (Barbosa, 2022). Mulheres negras, por exemplo, enfrentam cobranças constantes para provar sua competência e, como estratégia de autopreservação, muitas optam por evitar cargos de liderança, evidenciando os impactos subjetivos da exclusão racial nos ambientes de trabalho (Cirincione-Ulezi, 2020).

No mais, observa-se uma lacuna significativa na integração entre raça e classe social, com apenas 15,2% dos artigos abordando a relação entre pertencimento racial e ocupações precarizadas, evidenciando uma falha na articulação entre desigualdades raciais e dinâmicas estruturais de exploração laboral. De forma semelhante, não foram encontrados estudos sobre a interseção entre raça e sexualidade, destacando a ausência de pesquisas sobre as vivências profissionais de pessoas negras LGBTQIA+. Também observa-se a



falta de investigações com metodologias mistas, limitando-se a abordagens quantitativas ou qualitativas.

Os achados também devem ser interpretados à luz dos contextos nacionais em que foram produzidos. A predominância de estudos realizados nos Estados Unidos e no Brasil reúne realidades marcadas por histórias, regimes de relações raciais e configurações do mercado de trabalho distintas. Sultana (2023) alerta para os riscos de universalizar conhecimentos sobre carreira sem considerar os localismos, as particularidades culturais e as relações de poder que estruturam cada contexto. Assim, as convergências identificadas nesta revisão não implicam equivalência entre as formas de manifestação ou os efeitos do racismo nos diferentes países.

Essa revisão ainda indica que a maioria das pesquisas foca em vínculos formais de trabalho e contextos acadêmicos, desconsiderando populações que sequer acessam esses espaços. A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) destaca a necessidade de estudos que considerem as experiências de trabalho de pessoas sem acesso ao capital financeiro e social, enfatizando o papel das desigualdades estruturais e formas de opressão na experiência de trabalhar (Duffy et al., 2016; Pires; Ribeiro; Andrade, 2020). Além disso, nota-se a predominância de estudos sobre populações negras em contextos majoritariamente brancos, o que reforça a necessidade de explorar obstáculos interseccionais. A exclusão histórica dessas populações de espaços de maior prestígio social acentua as barreiras de acesso, permanência e mobilidade profissional, perpetuando hierarquias sociais.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, torna-se evidente que o racismo e os estereótipos raciais estruturam as experiências profissionais de pessoas negras, desde os processos de socialização até a inserção, permanência e progressão no mercado de trabalho. Mesmo quando há acesso formal à educação ou emprego, persistem desigualdades simbólicas, institucionais e emocionais que limitam o desenvolvimento profissional. Conclui-se, assim, que o enfrentamento do racismo exige transformações nas práticas e estruturas institucionais que sustentam essas desigualdades.

Ao sistematizar as evidências sobre os impactos do racismo nas trajetórias profissionais, esta revisão oferece uma compreensão integrada dos mecanismos que reproduzem desigualdades raciais no âmbito do trabalho e da carreira. Os achados destacam a importância de práticas de orientação de carreira que promovam uma conscientização crítica, evitando a reprodução de dinâmicas de opressão. Ademais, reforçam a necessidade de políticas de diversidade e inclusão como estratégias fundamentais para mitigar desigualdades e ampliar as oportunidades de acesso e progressão profissional.

É importante reconhecer algumas limitações desta revisão. Entre elas, destaca-se o recorte linguístico, uma vez que foram incluídos apenas estudos publicados em português e inglês. Outro limite refere-se ao recorte temporal, restrito ao período de cinco anos e meio, o que pode ter resultado na exclusão de investigações relevantes publicadas em outros períodos. Ademais, a literatura cinzenta não foi analisada, o que pode ter reduzido a amplitude do mapeamento realizado.

Recomenda-se que futuras pesquisas investiguem mais profundamente as implicações do racismo e dos estereótipos raciais em populações em



condições de trabalho precarizadas e explorem as experiências de pessoas negras LGBTQIA+, a fim de compreender melhor os impactos da discriminação nesses grupos. Tais investigações podem subsidiar a elaboração de políticas públicas direcionadas a essas populações. Também é sugerida a realização de estudos com abordagem mista, permitindo a triangulação de dados e uma análise mais robusta dos fenômenos.

REFERÊNCIAS

ABRAMS, Leah R.; ZHANG, Yuan S.; MUNSEY, Ayisha D.; FARAH, Muna A.; BROWN, Lauren L. Working through it: lifetime experiences of employment discrimination among older Black Americans and implications for labor force participation, job dissatisfaction, and mental health in older adulthood. *Journal of Aging and Health*, v. 38, n. 3-4, p. 136–147, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1177/08982643241259781>. Acesso em: 7 jul. 2026.

AGUIAR, Márcio Mucedula; PIOTTO, Débora Cristina. Desigualdade à brasileira: capital étnico-racial no acesso ao ensino superior. *Educação*, Porto Alegre, v. 41, n. 3, p. 478–491, dez. 2018. DOI: <https://doi.org/10.15448/1981-2582.2018.3.24897>. Acesso em: 7 jul. 2026.

ANCILLOTTI, Caio Gracco Lima; SILVA, Priscilla de Oliveira Martins da. Adaptabilidade de carreira: a construção da carreira de universitários negros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 22, n. 4, p. 2226–2234, out./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.4.23353>. Acesso em: 7 jul. 2026.

ANCILLOTTI, Caio Gracco Lima; SILVA, Priscilla de Oliveira Martins da. Resisting racism: life and career narratives of Black undergraduate students. *Psico-USF*, Bragança Paulista, v. 28, n. 3, p. 521–532, jul./set. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-82712023280308>. Acesso em: 7 jul. 2026.

ANDRADE, Alexsandro Luiz; NUNES, Juliana Pereira Rodrigues; MELO, Mariana Ramos. Racial microaggressions and decent work among Black Brazilian workers: a partial test of the psychology of working theory. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, p. 1-22, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10775-026-09804-3>. Acesso em: 10 ago. 2026.



AYERS, Katherine Ann; HAPPEL-PARKINS, Alison; MOHORN-MINTAH, Olayinka; RETIC, Terino; NORDSTROM, Susan N. Persisting toward a career in biomedical research: a Black, male scientists' becoming-scientist-with multiple spatial configurations. *CBE—Life Sciences Education*, v. 24, n. 1, ar15, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1187/cbe.24-01-0025>. Acesso em: 7 jul. 2026.

BARBOSA, Jane Kelly Dantas. *Transição para a vida adulta, trajetória profissional e marcadores interseccionais: um estudo com jovens trabalhadores*. 2022. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1843/41296>. Acesso em: 7 jul. 2026.

BARBOSA, Maria Ligia Oliveira. Democratização ou massificação do Ensino Superior no Brasil? | Higher Education in Brazil: democratization or massification?. *Revista de Educação PUC-Campinas*, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 240–253, 2019. DOI: 10.24220/2318-0870v24n2a4324. Disponível em: <https://periodicos.puc-campinas.edu.br/reeducacao/article/view/4324>. Acesso em: 10 ago. 2026.

BATISTA, Waleska Miguel; MASTRODI, Josué. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014). *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2480–2501, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43825>. Acesso em: 7 jul. 2026.

BLUSTEIN, David L.; ALLAN, Blake A. Dignity at work: a critical conceptual framework and research agenda. *Journal of Career Assessment*, v. 33, n. 3, p. 489–509, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727241283685>. Acesso em: 7 jul. 2026.

BRASIL. Lei Nº 12.711, de 29 agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, [2012a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 8 ago. 2022.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Thematic analysis. In: COOPER, Harris; CAMIC, Paul M.; LONG, Debra L.; PANTER, A. T.; RINDSKOPF, David; SHER, Kenneth J. (ed.). *APA handbook of research methods in psychology: volume 2: research designs: quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological*.



Washington, DC: American Psychological Association, 2012. p. 57–71. DOI: <https://doi.org/10.1037/13620-004>. Acesso em: 7 jul. 2026.

BROWN, Shena Leverett. Racism by any other name: the lived experiences of Black social work practitioners and racial microaggressions. 2020. Tese (Doctor of Philosophy in Social Work) – University of Georgia, Athens, 2020. Disponível em: <https://openscholar.uga.edu/record/5817>. Acesso em: 7 jul. 2026.

*CALDWELL, Denzel; DELPECH, Dira M.; JOHNSON, Nia; CHRISTY, Ann D. A systematized literature review of mental health and racial battle fatigue in early-career Black engineers. In: ASEE ANNUAL CONFERENCE & EXPOSITION, 2024, Portland, Oregon. *Proceedings [...]*. Washington, DC: American Society for Engineering Education, 2024. DOI: <https://doi.org/10.18260/1-2--46498>. Disponível em: <https://peer.asee.org/46498>. Acesso em: 7 jul. 2026.

*CAMPOS, Douglas Aparecido de; FERREIRA, Maria Angélica Chagas. Percursos e trajetórias: a identidade do diretor de escola negro nas escolas municipais da cidade de São Paulo. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, Rio de Janeiro, v. 30, n. 117, p. 1069–1088, out./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362022003002982>. Acesso em: 7 jul. 2026.

CARVALHO JUNIOR, José Roberto Abreu de; XAVIER, Wescley Silva; FERREIRA, Marco Aurélio Marques; TEIXEIRA, Lusvanio Carlos. Capital cultural e ganhos profissionais de egressos cotistas e não cotistas das universidades federais brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 28, n. 2, e230149, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2024230149.por>. Acesso em: 7 jul. 2026.

CIRINCIONE-ULEZI, Nasiah. Black women and barriers to leadership in ABA. *Behavior Analysis in Practice*, v. 13, n. 4, p. 719–724, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40617-020-00444-9>. Acesso em: 7 jul. 2026.

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, p. 1–24, 2024. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0260>. Acesso em: 7 jul. 2026.

COMEAX, Eddie; SAVAGE, Briana A. Beyond the scoreboard: career preparation and transitions of Black college athletes. *Journal of Diversity in Higher Education*,



2025. Publicação antecipada online. DOI: <https://doi.org/10.1037/dhe0000502>. Acesso em: 7 jul. 2026.

CORNILEUS, Tonya Harris. "I'm a Black Man and I'm Doing this Job Very Well": how African American professional men negotiate the impact of racism on their career development. *Journal of African American Studies*, v. 17, p. 444–460, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12111-012-9225-2>. Acesso em: 7 jul. 2026.

DAVIS, Shadonna. Socially toxic environments: a YPAR project exposes issues affecting urban Black girls' educational pathway to STEM careers and their racial identity development. *The Urban Review*, v. 52, p. 215–237, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11256-019-00525-2>. Acesso em: 7 jul. 2026.

DELGADO, Richard; STEFANCIC, Jean. *Teoria crítica da raça: uma introdução*. Tradução de Diógenes Moura Breda. 1. ed. São Paulo: Editora Contracorrente, 2021.

DILL, Janette; DUFFY, Mignon. Structural racism and Black women's employment in the US health care sector. *Health Affairs*, v. 41, n. 2, p. 265–272, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2021.01400>. Acesso em: 7 jul. 2026.

DOHERTY, Meredith; FINIK, Jackie; BLINDER, Victoria. Work status reduction and cost-related nonadherence during cancer treatment. *Health & Social Work*, v. 47, n. 2, p. 123–130, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1093/hsw/hlac004>. Acesso em: 7 jul. 2026.

DUFFY, Ryan D.; BLUSTEIN, David L.; DIEMER, Matthew A.; AUTIN, Kelsey L. The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, v. 63, n. 2, p. 127–148, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1037/cou0000140>. Acesso em: 7 jul. 2026.

DUFFY, Ryan D.; DIK, Bryan J. Beyond the self: external influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, v. 58, n. 1, p. 29–43, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x>. Acesso em: 7 jul. 2026.

ERBY, Whitney J.; BLUSTEIN, David L. Racism at work and racial identity of Black graduates of elite universities: a psychology of working perspective. *Journal of Career Assessment*, v. 34, n. 1, p. 185–201, 2026. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727251325861>. Acesso em: 7 jul. 2026.



FARIAS, Mariana Ramalho de; MACIEL, Jacques Antonio Cavalcante; TEIXEIRA, Ana Karine Macedo; SAMPAIO, José Jackson Coelho. O significado do trabalho para os profissionais de saúde da Estratégia Saúde da Família. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, Salvador, v. 8, n. 2, p. 167–178, jul. 2019. DOI: <https://doi.org/10.17267/2317-3394rps.v8i2.2350>. Acesso em: 7 jul. 2026.

FERRARO, Holly Slay; MARRONE, Jennifer A. Black women's career success: integrating intersectionality and career success research. *Group & Organization Management*, v. 50, n. 2, p. 381–419, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1177/10596011251316404>. Acesso em: 7 jul. 2026.

FERREIRA, Nara Torrecilha. Desigualdade racial e educação: uma análise estatística das políticas afirmativas no ensino superior. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 36, e227734, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-4698227734>. Acesso em: 7 jul. 2026.

FIRI, Promise; BARYEH, Kwaku. Racial microaggressions within the UK healthcare system: a narrative review. *JRSM Open*, v. 15, n. 8, p. 1–7, ago. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1177/20542704241232861>. Acesso em: 7 jul. 2026.

FLEMING, Eleanor; AGYEMFRA, Mercedes; ANIGE, Nnamdi; RASKIN, Sarah E. Building sustainable approaches to recruit, retain, and professionalize Black, Latinx, and American Indian students interested in dental careers. *Journal of Dental Education*, v. 86, n. 9, p. 1090–1097, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1002/jdd.13019>. Acesso em: 7 jul. 2026.

FORD, Jesse R. In the trenches: just trying to make it as Black men in early career faculty roles. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, v. 36, n. 3, p. 341–355, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/09518398.2022.2127014>. Acesso em: 7 jul. 2026.

GODOY, Sarah M.; DUKES, Lyneisha; CHAPMAN, Mimi; DAY, Steven; GOODE, Rachel W. “You have to continue doing the work”: Black women essential workers coping amidst the dual pandemics of COVID-19 and racism. *Qualitative Social Work*, v. 23, n. 3, p. 515–536, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1177/14733250231167822>. Acesso em: 7 jul. 2026.

GUIENT, Monica N. *An exploration of Black women faculty members' faculty development and career advancement experiences within a PWI*. 2023. Tese (Doctor of Philosophy) – Department of Leadership and Human Resource Development, Louisiana State University and Agricultural and Mechanical



College, Baton Rouge, 2023. DOI: https://doi.org/10.31390/gradschool_dissertations.6045. Disponível em: https://repository.lsu.edu/gradschool_dissertations/6045. Acesso em: 7 jul. 2026.

HEIDELMANN, Stephany Petronilho; CANDAU, Vera Maria Ferrão. Construção social das escolhas e destinos escolares: mulheres negras da Licenciatura em Química do IFRJ-CDUC. *Revista Cocar*, Belém, v. 19, n. 37, p. 1–18, 2023. Disponível em: <https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/7446>. Acesso em: 7 jul. 2026.

HEDURU-ANDERSON, Kechi. Barriers to career advancement in the nursing profession: perceptions of Black nurses in the United States. *Nursing Forum*, v. 55, n. 4, p. 664–677, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1111/nuf.12483>. Acesso em: 7 jul. 2026.

JACOB, Grace; FABER, Sonya C.; FABER, Naomi; BARTLETT, Amy; OUIMET, Allison J.; WILLIAMS, Monnica T. A systematic review of Black people coping with racism: approaches, analysis, and empowerment. *Perspectives on Psychological Science*, v. 18, n. 2, p. 392–415, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1177/17456916221100509>. Acesso em: 7 jul. 2026.

JAIME, Pedro; SANTOS-SOUZA, Humberto Reis dos; HEIN, Audrey Silva. Da estratégia individual à mobilização coletiva: construção do sujeito nas trajetórias profissionais de executivos negros. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 231–258, maio/ago. 2024. DOI: <https://doi.org/10.25091/S01013300202400020004>. Acesso em: 7 jul. 2026.

LATEEF, Husain; GALE, Adrian; JELLESMA, Francine; BORGSTROM, Ellie. “The belief to aspire”: the association between Afrocentric values in the educational and career aspirations of young Black males. *The Urban Review*, v. 56, p. 19–34, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11256-023-00680-7>. Acesso em: 7 jul. 2026.

LIPSCOMB, Hester J.; LOOMIS, Dana; MCDONALD, Mary Anne; ARGUE, Robin A.; WING, Steve. A conceptual model of work and health disparities in the United States. *International Journal of Health Services*, v. 36, n. 1, p. 25–50, 2006. DOI: <https://doi.org/10.2190/BRED-NRJ7-3LV7-2QCG>. Acesso em: 7 jul. 2026.

MENDEZ, Sylvia L.; WATSON, Kathryn; STARKEY, Kathryn E.; CONLEY, Valerie Martin. “I want to make an impact”: the science identity and career goals of



Black and Latinx science and engineering postdoctoral scholars. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, v. 30, n. 5, p. 123–145, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2023042789>. Acesso em: 7 jul. 2026.

NANA, Marcia; MOURÃO, Luciana. Satisfação, desenvolvimento e realização profissional: estudo comparativo de gênero e raça. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 25, n. 1, p. 5–16, 2024. DOI: <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2024v25n0102>. Acesso em: 7 jul. 2026.

NASCIMENTO, Samuel Henrique Reis do; GEBARA, Carla Ferreira de Paula. Profecias autorrealizadoras na educação: uma revisão narrativa sobre o impacto das expectativas docentes no aprendizado dos estudantes. *Cadernos de Psicologia*, Juiz de Fora, v. 7, n. 13, p. 3–25, jul./dez. 2025. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/4549>. Acesso em: 7 jul. 2026.

OBASI, Chijioke. Black social workers: identity, racism, invisibility/hypervisibility at work. *Journal of Social Work*, v. 22, n. 2, p. 479–497, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1177/14680173211008110>. Acesso em: 7 jul. 2026.

ODURO, Alexia; SONSTENG-PERSON, Melanie; MONTGOMERY, Dominique Mikell; KING-SHAW, Sam; KING-SHAW, Natalie; SANTOS, Angelina. Addressing anti-Black racism in social work education: a policy brief to ensure Black students thrive in social work. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, v. 106, n. 4, p. 969–975, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1177/10443894241260071>. Acesso em: 7 jul. 2026.

PARASURAMA, Prasanna; LEUNG, Ming D.; KOPPMAN, Sharon. Applying while Black: the collateral effects of racial differences in work histories. *Administrative Science Quarterly*, v. 70, n. 4, p. 923–957, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1177/00018392251340351>. Acesso em: 7 jul. 2026.

PETERS, Micah D. J.; GODFREY, Christina M.; KHALIL, Hanan; MCINERNEY, Patricia; PARKER, Deborah; SOARES, Cassia Baldini. Guidance for conducting systematic scoping reviews. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, v. 13, n. 3, p. 141–146, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000050>. Acesso em: 7 jul. 2026.

PIRES, Fernanda Mendes; RIBEIRO, Marcelo Afonso; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. Teoria da psicologia do trabalhar: uma perspectiva inclusiva para orientação



de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 21, n. 2, p. 203–214, 2020. DOI: <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>. Acesso em: 7 jul. 2026.

PITCAN, Mikaela; PARK-TAYLOR, Jennie; HAYSLETT, Janelle. Black men and racial microaggressions at work. *The Career Development Quarterly*, v. 66, n. 4, p. 300–314, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1002/cdq.12152>. Acesso em: 7 jul. 2026.

PITTS, Priscilla Farias. *Barreiras e estratégias profissionais: a trajetória de servidores negros e servidoras negras na AGU*. 2024. 104 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/35181>. Acesso em: 7 jul. 2026.

RAVOAJA, Hajaina. Professional integration of displaced persons. In: CROWTHER, David; SEIFI, Shahla (ed.). *Innovation, Social Responsibility and Sustainability*. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2023. p. 65–81. (Developments in Corporate Governance and Responsibility, v. 22). DOI: <https://doi.org/10.1108/S2043-052320230000022003>. Acesso em: 7 jul. 2026.

RIBEIRO, Marlília; MEIRELES, Flavia Pinheiro. Racismo velado nos atos discricionários de gestão e a saúde mental de servidoras negras de uma universidade federal do Sudeste brasileiro. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, v. 16, ed. esp., p. 762–797, out. 2023. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/1602>. Acesso em: 7 jul. 2026.

*RICE, Darryl B.; YOUNG, Nicole C. J.; TAYLOR, Regina M.; LEONARD, Stephanie R. Politics and race in the workplace: understanding how and when Trump-supporting managers hinder Black employees from thriving at work. *Human Resource Management Journal*, v. 35, n. 1, p. 256–275, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12564>. Acesso em: 7 jul. 2026.

SANGHA, Jas. What are the experiences of Black, Asian and minority ethnic students in relation to their progression on an undergraduate social work course in one university in England? *Social Work Education*, v. 41, n. 8, p. 1566–1583, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/02615479.2021.1960305>. Acesso em: 7 jul. 2026.



SANTOS, Israel Jairo. *Ameaça do estereótipo em jovens negros na escolha profissional*. 2018. 162 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2018. Disponível em: <https://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/10336>. Acesso em: 7 jul. 2026.

SCHOFIELD, Lilian N. The workings and effects of precarious employment on Black women educators in development studies: an autoethnographic account of an international fieldtrip. *Progress in Development Studies*, v. 22, n. 3, p. 305–311, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1177/14649934221089085>. Acesso em: 7 jul. 2026.

SILVA, Lucas Adriano; FARIA, Antônio Cláudio Lopes; TEIXEIRA, Evandro Camargos. Desigualdade racial no mercado de trabalho formal brasileiro. *Humanas Sociais Aplicadas, [S. l.]*, v. 11, n. 30, p. 51–67, 2021. DOI: 10.25242/8876113020212029. Disponível em: https://www.perspectivasonline.com.br/humanas_sociais_e_aplicadas/article/view/2029. Acesso em: 11 ago. 2026.

SILVA, Joice Ferreira da; PEREIRA, Marcos Emanuel. Ameaça dos estereótipos no desempenho intelectual de estudantes universitários cotistas. In: LORDÊLO, José Albertino Carvalho; DAZZANI, Maria Virgínia (org.). *Avaliação educacional: desatando e reatando nós*. Salvador: EDUFBA, 2009. p. 225–247. DOI: <https://doi.org/10.7476/9788523209315.0011>. Acesso em: 7 jul. 2026.

SISCO, Stephanie. Race-conscious career development: exploring self-preservation and coping strategies of Black professionals in corporate America. *Advances in Developing Human Resources*, v. 22, n. 4, p. 419–436, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422320948885>. Acesso em: 7 jul. 2026.

SMITH, William A. Black faculty coping with racial battle fatigue: the campus racial climate in a post-civil rights era. In: CLEVELAND, Darrell (ed.). *A long way to go: conversations about race by African American faculty and graduate students*. New York: Peter Lang, 2004. p. 171–190.

SMITH, William A.; YOSSO, Tara J.; SOLÓRZANO, Daniel G. Racial Primes and Black Misandry on Historically White Campuses: Toward Critical Race Accountability in Educational Administration. *Educational Administration Quarterly*, v. 43, n. 5, p. 559–585, dez. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1177/0013161X07307793>. Acesso em: 7 jul. 2026.



SOBANDE, Francesca; WELLS, Jaleesa Renee. The poetic identity work and sisterhood of Black women becoming academics. *Gender, Work & Organization*, v. 30, n. 2, p. 469–484, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12747>. Acesso em: 7 jul. 2026.

SOUSA, Ana Lucia Nunes de; CABRAL, Luciana Ferrari Espíndola; MOREIRA, Janine Monteiro; WEIHMÜLLER, Valentina Carranza; RODRIGUES, Marina Meloni da Silva; ARAUJO, Gabriela Gomes; MACEDO, Beatriz Cristina Castro. Professoras negras na pós-graduação em saúde: entre o racismo estrutural e a feminização do cuidado. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 45, n. esp. 1, p. 13–26, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042021E101>. Acesso em: 7 jul. 2026.

STANGOR, Charles. The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: a quick history of theory and research. In: NELSON, Todd D. (ed.). *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. 2. ed. New York: Psychology Press, 2016. p. 3–27.

STURZA, Janaína Machado; MARQUES, Aline Damian. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. *Revista Direito, Estado e Sociedade*, n. 50, p. 109–125, 2017. DOI: <https://doi.org/10.17808/des.50.448>. Acesso em: 7 jul. 2026.

SULTANA, Ronald G. For a postcolonial turn in career guidance: the dialectic between universalisms and localisms. *British Journal of Guidance & Counselling*, v. 51, n. 2, p. 262–273, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1837727>. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1837727>. Acesso em: 7 jul. 2026.

TEIXEIRA, Alessandra; RODRIGUES, Priscila dos Santos. “Limpar o mundo” em tempos de Covid-19: trabalhadoras domésticas entre a reprodução e a expropriação social. *Sociologias*, Porto Alegre, v. 24, n. 60, p. 170–196, maio/ago. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/18070337-121566>. Acesso em: 7 jul. 2026.

WILLIAMS, Emily D.; COX, Anna; ONIH, Jemima; ROLLE, Kylie; ADAMS, Maria N.; CAUDLE, Heather; MABEN, Jill. Melting the Snowy White Peaks: the needs, expectations and experiences of Black, Asian and minority ethnic student nurses to support equitable nursing education and career progression. *Nurse*



Education Today, v. 128, 105897, 2023b. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2023.105897>. Acesso em: 7 jul. 2026.

WILLIAMS, Tiffany R.; AUTIN, Kelsey L.; PUGH, Jayla; HERDT, Megan E.; GARCIA, Roberto G.; JENNINGS, Dana; ROBERTS, Taylor. Predicting decent work among US Black workers: examining Psychology of Working Theory. *Journal of Career Assessment*, v. 31, n. 4, p. 756–772, 2023a. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727221149456>. Acesso em: 7 jul. 2026.

YACHNIN, Maryth. From worker victory to policy reform: injured migrant workers fight for return to work justice in workers' compensation in Ontario, Canada. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, v. 35, n. 1, p. 96–105, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1177/10482911241311200>. Acesso em: 7 jul. 2026.

Recebido em: 18/07/2026

Aprovado em: 14/08/2026