

MARCADOR RACIAL EM PROCESSOS SELETIVOS: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Flávia Kelly Lima Nascimento^{1*}

<https://orcid.org/0009-0008-4301-6172> 

André Luiz Ferreira²

<https://orcid.org/0000-0001-5691-5160> 

*Autor correspondente: flaviaklnascimento@gmail.com

¹Analista Pedagógico. Especialista em Gestão de Pessoas. 40130-160, Salvador, Bahia, Brasil.

²Professor e psicólogo. Doutor em Psicologia. Fundação Herminio Ometto. Avenida Dr. Maximiliano Baruto, 500, Jardim Universitário, 13607-339, Araras, São Paulo, Brasil.

As desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro resultam de processos históricos que estruturaram a distribuição de oportunidades desde o período escravista. A incorporação da população negra à economia ocorreu de forma subordinada, concentrada em atividades manualizadas e socialmente desvalorizadas, instituindo uma divisão racial do trabalho que se manteve após a abolição^[1]. A política de incentivo à imigração europeia reforçou essa hierarquia ao direcionar trabalhadores brancos para funções administrativas e de maior prestígio.

No capitalismo brasileiro, o mercado de trabalho organiza-se por normas institucionais atravessadas pela herança da escravidão^[2]. Os efeitos contemporâneos dessa trajetória se expressam na informalidade, nas barreiras de acesso a empregos formais e na sub-representação da população negra em posições qualificadas e de liderança^[3]. Esse cenário revela o papel central do racismo estrutural na conformação das dinâmicas produtivas e na mobilidade ocupacional.

O racismo institucional manifesta-se nas práticas, normas e rotinas organizacionais que regulam ingresso, permanência e progressão no trabalho^[4]. Mesmo sob discursos meritocráticos, mecanismos velados de exclusão persistem, como estereótipos racializados e expectativas estéticas que influenciam a avaliação de candidatos. Nesse sentido, o conceito de “imagens de controle”^[5] ajuda a compreender como representações simbólicas produzem hierarquias e orientam decisões nos processos seletivos.

Diante disso, o objetivo deste estudo é analisar como a literatura científica brasileira tem abordado as intersecções entre raça, mercado de trabalho e processos de recrutamento e seleção, com foco na exclusão da população negra.

Esta pesquisa caracteriza-se por ter caráter descritivo e natureza qualitativa, onde se deseja compreender como o racismo reverbera nos processos de recrutamento e seleção.

Trata-se de uma revisão sistemática da literatura feita com base na metodologia qualitativa de Bardin^[6], utilizando-se do método da sistematização de informação para organizar o levantamento geral de produção científica sobre a temática, e transformação dos dados em categorias de análises descritivas, a saber: 1. Divisão racial do trabalho no Brasil, 2. Racismo estrutural e Institucional no mercado de trabalho, 3. Impacto das desigualdades raciais na empregabilidade. A partir dessas categorias, foram tratadas através de fundamentação teórica as leituras acerca das relações raciais e mercado de trabalho no Brasil.

As buscas se deram em quatro bases de dados (Portal de Periódicos CAPES, ScienceDirect e SPELL.), artigos publicados entre 2018 e 2023. Renomadas da área, com a finalidade de identificar artigos que descrevem sobre “mercado de trabalho”, “negros” e “racismo e mercado de trabalho”, utilizados como palavras-chave, a fim de entender como esses fatores se relacionam no âmbito científico. Essas etapas estão detalhadas no Quadro 1, abaixo:

Quadro 1. Síntese do procedimento metodológico

Etapa	Descrição (baseada exclusivamente no texto fornecido)
Tipo e natureza da pesquisa	Estudo de caráter descritivo e natureza qualitativa
Método	Revisão sistemática da literatura, realizada em três bases de dados reconhecidas: Portal de Periódicos CAPES, ScienceDirect e SPELL.
Objetivo metodológico	Identificar e selecionar artigos que abordassem os temas “mercado de trabalho”, “negros” e “racismo e mercado de trabalho”, examinando sua presença e distribuição na produção científica recente.
Palavras-chave utilizadas	“Recrutamento e seleção”; “Negros”; “Racismo e mercado de trabalho”.
Período temporal da busca	Artigos publicados entre 2018 e 2023.
Idioma	Artigos escritos em língua portuguesa.
Crítérios de inclusão	(i) Artigos que utilizam os descritores definidos; (ii) publicações entre 2018–2023 ; (iii) textos completos; (iv) artigos revisados por pares; (v) artigos relacionados ao tema da pesquisa.
Crítérios de exclusão	(i) Artigos duplicados nas bases de dados; (ii) textos que não apresentavam relação com o objetivo da pesquisa.

Base de dados 1: Portal CAPES	Busca 1 – “Recrutamento e Seleção”: 25 artigos → filtro temporal (2018–2023) → 13 artigos → filtro “revisados por pares” → 5 artigos selecionados. Busca 2 – “Negros”: 1.692 artigos → “revisados por pares” (1.203) → filtro (2018–2023) → 105 artigos → 5 selecionados. Busca 3 – “Racismo e mercado de trabalho”: 5 artigos → filtro temporal → 5 artigos → 4 selecionados.
Base de dados 2: ScienceDirect	Busca avançada “recrutamento e seleção”, período 2018–2023 → 28 artigos → filtro por revista (“Hematology, Transfusion and Cell Therapy”) → 1 artigo selecionado.
Base de dados 3: SPELL	Busca avançada “recrutamento e seleção”, período 2018–2023 ; documento = artigo; área = Administração; idioma = português → 20 artigos encontrados → 5 selecionados.
Total de artigos identificados	20 artigos após aplicação dos filtros iniciais.
Aplicação dos critérios de exclusão	Exclusão de artigos duplicados e não aderentes ao objetivo do estudo.
Total final de estudos incluídos	10 artigos compuseram o corpus final da revisão.
Procedimento de análise	Leitura, extração de informações e organização dos artigos conforme os descritores e critérios estabelecidos

Fonte: Elaborado pelos autores.

Seguindo as etapas propostas por Bardin^[6], a etapa de tratamento dos resultados e interpretação, as categorias foram analisadas à luz do referencial teórico, permitindo identificar convergências entre os estudos, tensões conceituais e a persistência de padrões de desigualdade racial na literatura recente. Esse processo possibilitou interpretar de forma integrada como a produção científica tem abordado a relação entre racismo e recrutamento, contribuindo para revelar lacunas, contradições e pontos críticos na área.

Cabe ressaltar que, embora a revisão sistemática tenha delimitado um corpus de 10 artigos para análise da produção científica recente (2018-2023), a discussão das categorias temáticas foi enriquecida por uma fundamentação teórica de base histórica e sociológica. Essa escolha justifica-se pela necessidade de ancorar os achados contemporâneos em conceitos estruturantes da literatura brasileira sobre relações raciais, utilizando autores seminais que, embora não tenham sido captados pelos filtros temporais da busca sistemática, são indispensáveis para a compreensão do racismo estrutural e institucional no mercado de trabalho.

A fim de sistematizar os estudos analisados nesta revisão de literatura, foi elaborado o Quadro 2, apresentado ao final desta seção, no qual estão sintetizadas as principais referências e suas contribuições teóricas.

Quadro 2. Síntese dos estudos de revisão de literatura

Categoria de Análise	Principais autores / estudos	Contribuição para a categoria
1. Divisão racial do trabalho no Brasil	Alves (2022) ^[1] ; Jesus (2021) ^[7] ; Fernandes (2007) ^[8] ; Silva-Reis & Bagno (2016) ^[9] ; Silva (2012) ^[10] .	Discute a herança escravista e colonial como estruturante da subalternidade do negro no mercado de trabalho e a distribuição desigual de prestígio.
2. Racismo estrutural e Institucional	Ferreira et al. (2023) ^[4] ; Alencar & Silva (2021) ^[11] ; Almeida (2019) ^[12] ; Lopes (2012) ^[13] ; Gomes (2005) ^[14] ; Figueiredo (2017) ^[15] ; Collins (1990) ^[5] .	Analisa como o racismo opera de forma invisível nas normas organizacionais e os impactos psíquicos da exclusão institucionalizada.
3. Impacto na empregabilidade e R&S	Bento (2022) ^[16] ; Carneiro (2023) ^[17] ; Paixão e Carvano (2008) ^[18] ; Souza (2021) ^[19] ; Florentino e Góes (2013) ^[20] ; Santos & Cruz (2019) ^[21] .	Examina as barreiras nos processos de recrutamento e seleção, o “pacto da branquitude” e a manutenção de privilégios sob o mito da meritocracia.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Categoria 1 - Divisão racial do trabalho no Brasil

O processo colonial que marcou a formação social brasileira foi estruturado pela lógica da dominação, na qual potências estrangeiras apropriaram-se do território desconsiderando tanto as populações originárias quanto seus modos de vida. Essa ocupação impôs um regime de trabalho escravista que sustentou a emergência do capitalismo no país e organizou as bases históricas do racismo estrutural. A partir desse modelo, instituíram-se formas de divisão racial do trabalho e dinâmicas de violência que continuam a repercutir nas relações sociais contemporâneas^[1].

O território brasileiro, durante o período dos séculos XVII, XVIII, e XIX, foi marcado pela migração de escravos da África para as colônias brasileiras, que tinha o objetivo de agregar com mão de obra, pois se necessitava de pessoas para a realização de trabalho escravo, sendo estas, vítimas de condições desumanas, tratadas como mercadorias de troca e exploração^[9].

A migração enquanto projeto político do Brasil, objetivava agregar ao sistema de mão de obra escravista, assim como trazer também os europeus para miscigenar o país, pois entendia-se que pessoas negras eram inferiores intelectualmente, tendo sua serventia resumida

ao trabalho escravo, mão de obra braçal, sendo vistas como empecilho ao desenvolvimento econômico do país^[10].

Com o movimento migratório europeu como justificativa para alavancagem da economia brasileira, aconteceu o fenômeno da divisão racial do trabalho no Brasil, a ideia de ocupar com mão de obra europeia levaram a segregação do povo negro. Com a ocupação europeia nas indústrias, a população negra fica impossibilitada da ocupação econômica salarial, além da falta de assistência a moradia, saúde e demais direitos básicos não assegurados pelo estado, assim também aconteceu com o mercado de trabalho, restando-lhes apenas condições de trabalhos informais, posições de subalternidade, ou desemprego, com a lógica escravista ainda fortemente incrustada no imaginário social e nas relações sociais^[11].

Nesse sentido, a divisão histórica do trabalho reverbera nos processos seletivos atuais, uma vez que a triagem de candidatos tende a reproduzir essa lógica de subalternidade, direcionando a população negra para funções operacionais e mantendo as posições de maior prestígio restritas a perfis racializados como superiores.

Categoria 2 - Racismo estrutural e Institucional no mercado de trabalho

No Brasil, o racismo assumiu proporções que ultrapassam as esferas individuais, constituindo-se como um fenômeno estrutural cujas raízes remontam ao período colonial. Esse legado histórico produziu marcas profundas na organização social contemporânea, configurando aquilo que se reconhece como racismo institucional. Tal dimensão institucionalizada do racismo tem gerado prejuízos significativos ao restringir o acesso da população negra a diversos espaços de sociabilidade, participação e mobilidade social^[13].

O racismo institucional corresponde a uma limitação sistemática de acesso a espaços de convívio social, econômico, político e decisório na sociedade, produzindo restrições concretas às oportunidades de participação social. Essa dinâmica impacta em uma falta de oportunidade ou falta de acesso a espaços, devido a uma ideologia a qual inferioriza a pessoa negra, legitimando a exclusão e naturalizando desigualdades estruturais ^[13].

Dessa maneira, a estética negra é continuamente invalidada em determinados contextos sociais e institucionais, produzindo constrangimentos em níveis simbólicos que pressionam o sujeito a conformar-se a normas racializadas de aceitabilidade. Essa dinâmica impõe a necessidade de elaboração de estratégias diversas e complexas de enfrentamento, na medida em que o racismo passa a ser concebido como mecanismo estruturante de discriminação que organiza a sociedade e o mercado de trabalho^[14].

Figueiredo^[15] contribui para a compreensão dos mecanismos pelos quais a negritude é negada socialmente ao mobilizar o conceito de “imagens de controle”, elaborado por Collins (1990). Essas imagens operam como dispositivos simbólicos que regulam e delimitam as representações da população negra, atribuindo-lhe posições inferiorizadas, como a subalternidade, a subserviência e a hipersexualização. Tais construções estereotipadas moldam as percepções sociais e orientam práticas cotidianas, produzindo e legitimando atitudes racistas que atravessam as relações sociais.

Categoria 3 - Impacto das desigualdades raciais na empregabilidade

A presença da população negra no mercado de trabalho brasileiro torna-se robusta a partir da década de 1930, com o avanço das cidades e a expansão agrícola. Mesmo assim, essa inserção ocorre principalmente em atividades precarizadas e socialmente desvalorizadas^[8].

A precarização das condições de trabalho enfrentada pela população negra no Brasil se traduz em desigualdades estruturais que atravessam renda, acesso a direitos e possibilidades de ascensão social. Como demonstram as análises de Paixão e Carvano^[18], o mercado de trabalho continua operando segundo lógicas racializadas, que restringem as oportunidades de negros e negras e os posicionam de forma desvantajosa quando comparados à população branca. Essa dinâmica é reforçada por mecanismos históricos de exclusão que, embora atualmente menos explícitos, seguem atuando de maneira institucionalizada.

A naturalização dessas desigualdades, frequentemente mascarada pelo mito da democracia racial, contribui para legitimar práticas que mantêm trabalhadores negros concentrados em ocupações marcadas pela informalidade, pela baixa proteção social e por menores possibilidades de mobilidade. Nesse cenário, como aponta Carneiro^[17], a desigualdade racial não é um efeito colateral, mas um componente estrutural da organização econômica e social do país, reproduzido pela combinação entre racismo institucional e a lógica de exploração do trabalho no capitalismo brasileiro.

No mercado de trabalho, essas lógicas resultam em padrões persistentes de precarização, informalidade, rotatividade e limitação de possibilidades de ascensão para a população negra. Como mostram análises de Paixão e Carvano^[18], as estruturas de contratação, remuneração e promoção continuam organizadas segundo hierarquias racializadas, o que mantém trabalhadores negros em posições de menor status e menor proteção social. Esse cenário é reforçado pelo racismo institucional, que, mesmo sem mecanismos legais explícitos de segregação, produz efeitos discriminatórios contínuos.

Nesse contexto, os desafios enfrentados por pessoas negras não podem ser interpretados como questões individuais ou circunstanciais. Como argumentam Almeida^[12] e Bento^[16], o mercado de trabalho brasileira reproduz desigualdades raciais ao distribuir de forma desigual prestígio, renda e oportunidades. Mecanismos sutis de exclusão como: barreiras de acesso, avaliação racializada de competências e expectativas estereotipadas, dificultam a mobilidade profissional de trabalhadores negros. Souza^[19] acrescenta que essa naturalização do racismo impede a denúncia e fortalece trajetórias marcadas pela instabilidade e pela limitação de ascensão.

Portanto, a exclusão no mercado de trabalho tem seu ponto de partida nas barreiras do recrutamento. Mais do que uma questão de qualificação, os processos seletivos operam com mecanismos de exclusão indireta que dificultam o acesso e a ascensão de profissionais negros, consolidando as trajetórias de instabilidade e a falta de mobilidade profissional descritas anteriormente.

Os resultados desta revisão de literatura evidenciam que o racismo não atua apenas como um resíduo histórico, mas como um princípio organizador da estrutura ocupacional brasileira. A divisão racial do trabalho constituída no período escravista produziu uma hierarquia laboral que, mesmo após a abolição, continuou a orientar a distribuição desigual de oportunidades^{[1],[20]}. Essa herança não se limita a um passado distante: ela se atualiza por meio de mecanismos institucionais que filtram o acesso da população negra a posições de maior prestígio, transformando desigualdades históricas em critérios aparentemente meritocráticos. Assim, o racismo estrutural, reforçado por práticas institucionais que naturalizam a exclusão sob a narrativa da democracia racial, opera como tecnologia social de manutenção de privilégios e de contenção da mobilidade econômica^{[13],[12],[17]}.

No campo do recrutamento e seleção, observa-se que esses processos reproduzem e atualizam desigualdades por meio de dispositivos de avaliação racializada, expectativas normativas de perfil profissional e estereótipos que orientam decisões de forma implícita^{[18],[16]}. As “imagens de controle”^{[5],[15]} funcionam como matrizes cognitivas que legitimam a associação entre raça e competência, influenciando a classificação, o enquadramento e a valoração de candidatos. Com isso, a gestão de pessoas deixa de ser um espaço neutro e se torna um mecanismo de reprodução de desigualdades estruturais, ainda que sob práticas supostamente técnicas^[21].

Conclui-se que enfrentar essas dinâmicas requer não apenas ajustes procedimentais, mas a revisão crítica das lógicas que sustentam os critérios de seleção. Pesquisas futuras devem investigar a efetividade de práticas antirracistas em transformar estruturas organizacionais e

tensionar os pressupostos que historicamente legitimam a desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro.

COMO CITAR

Nascimento, F.K.L.; Ferreira, A.L. Marcador racial em processos seletivos: uma revisão de literatura. Revista E&S. 2026; 7: e2025045.

REFERÊNCIAS

- [1] Alves, L. D. (2022). A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. *Revista Katálysis*, 25(2), 212–221.
- [2] Varella, T. C., & Pierantoni, C. R. (2008). Mercado de trabalho: Revendo conceitos. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 18(3), 521–544.
- [3] Cardoso, D. S., & Theodoro, A. R. (2024). Racismo estrutural e desigualdade social no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, 129, 135–167.
- [4] Ferreira, C. A. A., Nunes, S. C., & Santos, J. N. (2023). O papel das relações raciais no mercado de trabalho brasileiro: processos de recrutamento e seleção em foco. *Cadernos EBAPE.BR*, 21, e2022-0039.
- [5] Collins, P. H. (1990). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness and the politics of empowerment*. Unwin Hyman.
- [6] Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- [7] Jesus, A. C. A. (2021). Race and work in the 20th century: The origin of racial inequalities in the Brazilian labor market (1920–1960). *Mosaico*, 13(20), 158–178.
- [8] Fernandes, F. (2007). *A integração do negro na sociedade de classes*. Globo.
- [9] Silva-Reis, D., & Bagno, M. (2016). Os intérpretes e a formação do Brasil: Os quatro primeiros séculos de uma história esquecida. *Cadernos de Tradução*, 36(3), 81–108.
- [10] Silva, M. L. (2012). Miscigenação e biopolítica no Brasil. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, 4(8).
- [11] Alencar, A. V., & Silva, E. F. (2021). Revisão sistemática sobre trabalho, racismo e sofrimento psíquico no contexto brasileiro. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41(spe2), e191716.
- [12] Almeida, S. (2019). *Racismo estrutural* (1. ed.). São Paulo: Pólen.
- [13] Lopes, L. C. (2012). O conceito de racismo institucional: Aplicações no campo da saúde. *Interface-Comunicação, Saúde Educação*, 16(42), 121-134.
- [14] Gomes, N. L. (2005). Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: Uma breve discussão. In BRASIL. MEC. *Educação anti-racista: Caminhos abertos pela Lei Federal nº 10. 639/03* (pp. 39-62). MEC.
- [15] Figueiredo, A. (2017). Somente um ponto de vista. *Cadernos Pagu*, (51).
- [16] Bento, M. A. S. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das Letras.
- [17] Carneiro, S. (2023). *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. Jandaíra.
- [18] Paixão, M., & Carvano, L. M. (2008). *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil: 2009–2010*. Garamond.
- [19] Souza, J. (2021). *A elite do atraso: Da escravidão à Lava Jato*. Estação Brasil.
- [20] Florentino, M., & Góes, J. R. P. (2013). Padrões de mobilidade e miscigenação racial no Brasil escravista, Rio de Janeiro, século XIX. *América Latina en la historia económica*, 20(3), 1-32.
- [21] Santos, E. A. P., & Cruz, M. T. S. (Eds.). (2019). *Gestão de pessoas no século XXI: Desafios e tendências para além de modismos*. Tiki Books; PUC-SP.