

Racismo Estrutural E As Implicações Sobre A Inclusão Social, O Acesso A Direitos E As Oportunidades No Mercado De Trabalho

Alexsandro José Rabelo França

Universidade Federal Do Maranhão

Ednalva Soares Dos Santos

Universidad Del Sol

Paulo Hernandes Gonçalves Da Silva

IFTO

Ana Flávia Costa Eccard

UERJ

Maria Regidiana Da Conceição

Faculdade Evolução Alto Oeste Potitiguar-Facep

Rosinalva Neres Rocha

Universidade Federal De Lavras - Ufla

Christian Ricardo Silva Passos

Instituto Federal De Ciência E Tecnologia Da Bahia - IFBA / Campus Ilhéus

Bruna Santos Araújo

Instituto Panamericano De Educação

Rafael Martins Sais

Universidade Federal Do Pampa

Anna Kleine Neves

UNIVALI

Marcos Antônio Rodrigues Filho

Faculdade Pitagoras

Resumo:

Esta pesquisa investigou as implicações do racismo estrutural na inclusão social, no acesso a direitos e nas oportunidades no mercado de trabalho, a partir de uma abordagem qualitativa com 15 profissionais negros de diferentes áreas. Os resultados evidenciaram que o racismo estrutural se manifesta de forma persistente e silenciosa, limitando o crescimento profissional, restringindo o acesso a posições de liderança e afetando a autoestima e o bem-estar dos indivíduos. Relatos dos participantes revelaram experiências recorrentes de discriminação, microagressões, invisibilidade e pressão estética, além da falta de políticas institucionais efetivas de equidade racial. A pesquisa também apontou que, apesar dos avanços em ações afirmativas, ainda há grande resistência em reconhecer e enfrentar o racismo como um problema estrutural. Em contrapartida, destacaram-se estratégias de resistência, afirmação identitária e construção de redes de apoio entre os profissionais entrevistados. Conclui-se que o combate ao racismo estrutural requer ações contínuas e intersetoriais, com o compromisso real de transformar práticas institucionais e promover ambientes mais justos, diversos e inclusivos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: *Racismo estrutural; Inclusão; Trabalho.*

Date of Submission: 01-05-2025

Date of Acceptance: 10-05-2025

I. Introdução

O racismo estrutural é uma das formas mais profundas e persistentes de desigualdade social presentes na sociedade brasileira. Ele se manifesta não apenas em atitudes individuais de preconceito, mas, principalmente, nas estruturas institucionais, políticas, jurídicas, educacionais e econômicas que historicamente marginalizam e excluem a população negra. Trata-se de um fenômeno que atravessa gerações, sustentado por um legado escravocrata, pela ausência de políticas reparatórias eficazes e por práticas cotidianas naturalizadas que reforçam hierarquias raciais. Esse tipo de racismo, por estar enraizado nas normas e rotinas da sociedade, muitas vezes passa despercebido ou é minimizado, o que dificulta sua superação (Roschild; Leon, 2023).

Desde o período colonial até os dias atuais, a população negra tem enfrentado obstáculos estruturais para o acesso pleno à cidadania. A abolição formal da escravidão em 1888 não foi acompanhada de políticas públicas que garantissem inclusão social, acesso à terra, à educação ou ao mercado de trabalho. Pelo contrário, a ausência dessas medidas perpetuou a marginalização dos negros e negras, que passaram a integrar os estratos mais vulneráveis da sociedade. Com o passar dos anos, essa exclusão foi se institucionalizando por meio de políticas excludentes, da segregação urbana e da reprodução de estereótipos que associam a negritude à criminalidade, à incapacidade e à subalternidade (Dias, 2022).

No âmbito da inclusão social, o racismo estrutural dificulta o acesso da população negra a condições dignas de vida, como saúde, moradia, educação e segurança. Mesmo diante de avanços conquistados por meio de lutas históricas dos movimentos negros, a desigualdade racial ainda se faz presente em todos os indicadores sociais. A população negra, majoritariamente, vive em regiões periféricas com baixa infraestrutura, sofre com o acesso precário a serviços públicos e enfrenta maiores índices de violência. Isso revela que a inclusão social vai além da presença formal em espaços sociais — ela exige equidade, reconhecimento e justiça histórica (Santos, 2025).

Em relação ao acesso a direitos, o racismo estrutural opera por meio de mecanismos invisíveis que negam ou dificultam o exercício pleno da cidadania pela população negra. Direitos fundamentais como justiça, educação de qualidade, mobilidade urbana e liberdade de expressão são frequentemente violados ou limitados quando se trata de indivíduos racializados. A seletividade do sistema penal, o tratamento discriminatório por instituições públicas e a dificuldade em acessar espaços de poder e decisão são apenas algumas expressões dessa realidade. Mesmo as políticas afirmativas, quando implementadas, enfrentam resistências e são alvo de questionamentos que buscam deslegitimar sua necessidade e eficácia (Souza et al., 2024).

No que diz respeito ao mercado de trabalho, as implicações do racismo estrutural são evidentes e graves. Pessoas negras estão sub-representadas em cargos de liderança, nas empresas de grande porte e nos setores mais valorizados economicamente. Ao mesmo tempo, predominam em empregos informais, de baixa remuneração e com pouca proteção social. Essa realidade é alimentada por processos seletivos enviesados, redes de contato excludentes e critérios de “meritocracia” que ignoram as desigualdades de ponto de partida (Santos, 2021).

Além disso, é comum que profissionais negros enfrentem ambientes de trabalho hostis, marcados por microagressões, falta de representatividade e ausência de políticas de diversidade eficazes. As disparidades raciais no ambiente laboral não são fruto do acaso ou da falta de qualificação, mas sim da manutenção de uma lógica que privilegia determinados grupos sociais em detrimento de outros. Ainda que haja iniciativas para promover a equidade racial no mundo corporativo, estas geralmente são pontuais, insuficientes e, por vezes, meramente simbólicas. É necessário compreender que o combate ao racismo no mercado de trabalho exige mudanças estruturais e culturais que vão desde o recrutamento e seleção até o desenvolvimento e promoção de talentos diversos. Trata-se de uma transformação profunda que demanda comprometimento institucional e ação coletiva (Santos, 2021).

Diante desse contexto, esta pesquisa tem como objetivo analisar como o racismo estrutural impacta a inclusão social, o acesso a direitos e as oportunidades no mercado de trabalho para a população negra. Busca-se compreender de que forma as práticas institucionais e sociais perpetuam essas desigualdades e apontar caminhos possíveis para a superação desse cenário, a partir de uma perspectiva crítica e interseccional.

II. Materiais E Métodos

A presente pesquisa foi conduzida por meio de uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório, com o intuito de compreender, de forma aprofundada, as implicações do racismo estrutural sobre a inclusão social, o acesso a direitos e as oportunidades no mercado de trabalho. A escolha pela abordagem qualitativa se justifica pela complexidade e subjetividade do fenômeno investigado, exigindo uma escuta atenta às experiências, percepções e vivências dos participantes. A pesquisa foi de natureza prática e aplicada, realizada em um recorte empírico composto por 15 profissionais negros e negras atuantes em diferentes áreas do mercado

de trabalho, incluindo setores como educação, saúde, administração, tecnologia, comércio e serviços. O critério de seleção dos participantes considerou a autodeclaração racial, a diversidade de formações profissionais e a atuação em diferentes níveis hierárquicos, com o objetivo de captar uma variedade de perspectivas sobre o tema. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, conduzidas presencialmente e/ou por videoconferência, com duração média de 40 minutos cada. As entrevistas foram guiadas por um roteiro que abordava temas como experiências com racismo no ambiente de trabalho, barreiras enfrentadas para ascensão profissional, percepção sobre políticas de inclusão e impactos do racismo estrutural na vida pessoal e profissional. Todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes e posteriormente transcritas na íntegra para análise. A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, permitindo a categorização e interpretação das falas dos entrevistados a partir de eixos temáticos recorrentes.

III. Resultados E Discussões

Os dados coletados evidenciam que o racismo estrutural se manifesta de maneira transversal nas experiências profissionais e sociais dos entrevistados. Todos os participantes relataram, em maior ou menor grau, episódios de discriminação racial, direta ou velada, ao longo de suas trajetórias no mercado de trabalho. Essas experiências envolvem desde dificuldades no processo de seleção até limitações no crescimento profissional, o que reforça a persistência de estruturas que excluem ou dificultam o avanço de pessoas negras em ambientes corporativos.

Segundo os respondentes E10 e E09, há uma percepção clara de que profissionais negros precisam “provar constantemente sua competência”, algo que não é exigido com a mesma intensidade de seus colegas brancos. E10 relatou que, em sua primeira experiência como coordenadora de equipe, foi questionada diversas vezes sobre sua autoridade por colegas que, embora ocupassem cargos inferiores, agiam com resistência e desconfiança. Já E09 afirmou: “As pessoas não dizem que é por eu ser negra, mas eu sinto. Sempre esperam que eu erre, sempre esperam menos de mim.”

A presença reduzida de pessoas negras em cargos de liderança foi outro ponto amplamente mencionado pelos participantes. E03, que atua na área de tecnologia, destacou que, em uma empresa com mais de 200 funcionários, era a única pessoa negra no setor estratégico. Para ele, “isso não é acaso, é estrutura. Não basta ser bom, é preciso ser excelente e ainda ter sorte para conseguir reconhecimento.” Essa constatação reforça a ideia de que o mercado de trabalho brasileiro ainda reproduz padrões excludentes quando se trata da ascensão de profissionais negros. A exclusão também aparece nas etapas iniciais do ingresso ao trabalho.

Vários entrevistados, como E01 e E07, relataram dificuldades no processo seletivo. E01 contou que, ao entregar seu currículo presencialmente em algumas empresas, percebia reações sutis, como olhares desconfiados ou mudanças no tom de voz dos recrutadores. “Você sente quando não estão esperando alguém como você”, disse. E07 destacou que, ao enviar currículos com foto, recebia menos respostas do que quando optava por não incluir imagem, o que para ele é uma forma disfarçada de discriminação.

A estética racial foi outro aspecto abordado por vários participantes, principalmente as mulheres negras. E13 e E06 compartilharam experiências de pressão estética para alisar os cabelos, usar maquiagem mais clara e evitar adereços culturais. E13 afirmou: “Me disseram que meu cabelo não era profissional. A partir daí, comecei a usar ele preso, discreto, pra não chamar atenção.” Já E06, que atua no setor de atendimento, mencionou que, ao naturalizar seu visual afro, passou a ser tratada com mais frieza por parte dos clientes e colegas.

Além da aparência, o modo de falar e se portar também foi citado como critério velado de exclusão. E12 relatou que, em uma avaliação interna, recebeu a sugestão de “melhorar sua comunicação para o ambiente corporativo”, mesmo sendo elogiado por sua competência técnica. Ele interpretou isso como uma tentativa de moldar sua identidade a um padrão branco e europeu de comportamento. “Eles não querem apenas que sejamos competentes, querem que sejamos parecidos com eles.”

A violência simbólica também se apresenta na forma de microgressões diárias. E02 descreveu situações em que era constantemente confundido com o funcionário da limpeza, mesmo usando crachá e uniforme distintos. Segundo ele, “essas coisas vão acumulando. É como se me lembrassem todo dia que eu não pertencço àquele lugar.” E14 compartilhou que, em diversas reuniões, suas ideias só eram validadas quando repetidas por colegas brancos, o que lhe causava sentimentos de invisibilidade e frustração.

A falta de representatividade e a ausência de políticas institucionais efetivas de combate ao racismo foram apontadas como barreiras para a inclusão social no ambiente de trabalho. Muitos entrevistados afirmaram que, apesar da presença de discursos sobre diversidade, as ações são superficiais. E05 observou que sua empresa exibe campanhas durante o mês da Consciência Negra, mas não possui um comitê permanente de equidade racial ou metas claras de inclusão. “É mais marketing do que compromisso”, declarou.

Outro ponto recorrente foi a dificuldade de acesso a redes de contato e indicações profissionais, o que impacta diretamente nas oportunidades de crescimento. E08 mencionou que muitos cargos estratégicos são preenchidos por meio de indicações informais. “E essas redes são brancas, não somos lembrados. Não porque

não somos bons, mas porque nem estamos no radar.” Isso revela como o racismo estrutural opera por meio de mecanismos sutis, dificultando a mobilidade social dos profissionais negros.

A sobrecarga emocional enfrentada pelos entrevistados também foi uma constante nos relatos. E11 mencionou que o esforço de lidar com o racismo diário gera exaustão mental e afeta sua autoestima. “A gente cansa de ter que resistir o tempo todo, de se calar para não ser chamado de ‘vitimista’ ou ‘agressivo’.” Vários participantes afirmaram que evitam denunciar situações de racismo com medo de represálias ou de serem vistos como problemáticos.

Apesar das dificuldades, os entrevistados também demonstraram estratégias de resistência e superação. E04 contou que, ao conquistar um cargo de gerência, passou a promover mudanças na política de contratação da empresa, priorizando diversidade racial e social. Já E15, que atua em uma instituição de ensino, disse que utiliza sua posição para discutir o racismo com os alunos e estimular reflexões críticas. “A gente precisa abrir caminhos para os que vêm depois. Sozinhos, não vamos muito longe.” A educação foi apontada como um fator fundamental para o enfrentamento do racismo estrutural.

No entanto, E07 e E13 ressaltaram que o acesso à educação de qualidade ainda é desigual e influencia diretamente nas oportunidades de inserção no mercado de trabalho. E07 comentou: “Estudei em escola pública a vida toda e só fui ter acesso a conteúdos sobre racismo na faculdade. Até então, achava que o problema era comigo, que eu não era bom o suficiente.” As políticas públicas de ação afirmativa foram vistas com ambivalência. Alguns participantes, como E06 e E09, defenderam a importância das cotas para ingresso em universidades e concursos públicos. E06 disse: “Foi graças às cotas que consegui entrar na universidade. Sem isso, talvez estivesse ainda na informalidade.” Já E09 relatou que, mesmo sendo beneficiária de ação afirmativa, já foi questionada sobre sua capacidade intelectual. “Sempre querem saber se entrei por mérito ou por cota. Isso é um jeito de desqualificar a gente.”

A ausência de um ambiente psicologicamente seguro para falar sobre racismo também foi denunciada. E12 disse que, mesmo em empresas que se dizem progressistas, falar de racismo ainda é um tabu. “Preferem falar de diversidade no geral, de gênero, de sustentabilidade. Mas quando falamos de racismo, o silêncio toma conta.” Isso mostra que o enfrentamento do racismo estrutural exige mais do que discursos genéricos sobre inclusão — exige enfrentamento direto das hierarquias raciais.

A interseccionalidade de raça e gênero foi um tema sensível nos relatos das mulheres negras. Elas afirmaram que enfrentam uma dupla exclusão e que, muitas vezes, são invisibilizadas tanto por serem negras quanto por serem mulheres. E13 relatou que, em sua empresa, mesmo com bom desempenho, foi preterida por um colega branco menos experiente na hora de uma promoção. “Depois disseram que foi por afinidade com o perfil da liderança.” Alguns participantes também comentaram que o racismo estrutural afeta sua relação com a própria identidade. E10 afirmou que, durante muito tempo, evitava mencionar sua origem periférica ou usar expressões populares por medo de ser julgada. “Hoje eu me reconheço como mulher negra e periférica com orgulho. Mas isso foi um processo longo, cheio de dor e resistência.” Em muitos relatos, houve a percepção de que o racismo estrutural está tão naturalizado que até mesmo pessoas negras, em algum momento, reproduzem suas lógicas. E01 comentou: “Às vezes a gente se acostuma a não sonhar alto. Aceita o que der. Isso também é o racismo agindo na gente.” Essa internalização da inferioridade é uma das consequências mais cruéis do sistema racista.

Apesar dos desafios, houve unanimidade entre os entrevistados quanto à importância de continuar resistindo e ocupando espaços. E15 sintetizou esse sentimento ao afirmar: “A gente sabe que é mais difícil pra nós. Mas se desistirmos, nada muda. Cada passo que damos abre caminho para muitos outros.” Essa fala reflete a potência coletiva das experiências negras e a esperança de transformação social.

Por fim, os dados revelam que o racismo estrutural, embora muitas vezes invisível aos olhos da maioria, é uma força concreta e persistente que limita direitos, impede a mobilidade social e compromete a dignidade de milhões de pessoas. Os relatos dos 15 profissionais entrevistados expõem não apenas as dores e obstáculos enfrentados, mas também as estratégias de enfrentamento, resistência e afirmação da identidade negra. A análise dessas vozes evidencia a urgência de ações estruturais, interseccionais e contínuas para garantir equidade racial em todas as dimensões da sociedade, especialmente no mundo do trabalho.

IV. Conclusão

A análise dos dados obtidos nesta pesquisa evidencia a presença e a permanência do racismo estrutural como um fator limitador da inclusão social, do acesso a direitos e das oportunidades no mercado de trabalho para a população negra no Brasil. Os relatos dos 15 profissionais entrevistados escancaram não apenas a persistência das desigualdades raciais, mas também a profundidade com que essas desigualdades estão enraizadas nas práticas institucionais e nas relações cotidianas. Mais do que episódios isolados de discriminação, os depoimentos revelam um sistema articulado de exclusão, mantido por normas sociais, padrões estéticos e critérios de mérito que desconsideram as disparidades históricas.

Ao longo da pesquisa, tornou-se evidente que o racismo estrutural opera por meio de mecanismos silenciosos e muitas vezes naturalizados, como as microagressões, os estereótipos, as barreiras de acesso e os critérios subjetivos de recrutamento e promoção. A falta de representatividade em cargos de liderança, a desconfiança em relação à competência de profissionais negros, o silenciamento de vozes e a estética exigida no ambiente corporativo foram algumas das manifestações mais recorrentes nos relatos dos participantes. Essas experiências produzem impactos profundos não apenas nas trajetórias profissionais, mas também na autoestima, na saúde mental e na percepção de pertencimento dessas pessoas.

Um ponto de destaque na análise é a constatação de que o racismo estrutural compromete diretamente o direito à cidadania plena. Ao restringir o acesso da população negra a oportunidades de trabalho digno, de educação de qualidade e de mobilidade social, o sistema racista perpetua ciclos de desigualdade e limitações econômicas. Além disso, ele atua na invisibilização das violências enfrentadas, seja por meio da banalização das denúncias, da falta de canais seguros de escuta ou da ausência de políticas institucionais comprometidas com a equidade racial. A pesquisa também mostrou que o discurso da meritocracia, amplamente difundido no mercado de trabalho, contribui para mascarar as desigualdades raciais e transferir para o indivíduo a responsabilidade por sua própria exclusão. Tal narrativa ignora as desvantagens históricas que atingem a população negra e dificulta a implementação de ações afirmativas e reparatórias.

Os participantes apontaram que, mesmo quando políticas de diversidade existem, estas muitas vezes são simbólicas ou utilizadas como estratégia de marketing institucional, sem impacto real nas estruturas de poder. Por outro lado, os relatos também revelaram a força das estratégias de resistência, resiliência e reconstrução identitária desenvolvidas pelos profissionais negros ao longo de suas trajetórias. Muitos deles têm se empenhado ativamente em abrir caminhos para outras pessoas negras, seja por meio da ocupação de cargos estratégicos, da formação de redes de apoio ou do incentivo à valorização da identidade racial. Essa postura demonstra que, apesar dos obstáculos impostos pelo racismo estrutural, há uma mobilização crescente e consciente em direção à transformação social. A importância da educação, tanto formal quanto informal, foi apontada como um elemento fundamental para o enfrentamento do racismo.

No entanto, ficou claro que o acesso à educação de qualidade ainda é desigual e que, mesmo entre os que conseguiram romper barreiras e conquistar espaços, o racismo permanece presente, exigindo esforços adicionais para se manter e se desenvolver. O processo de superação do racismo estrutural, portanto, não depende apenas da inserção em espaços formais, mas da transformação profunda desses espaços, em suas normas, culturas e práticas.

Dessa forma, conclui-se que o combate ao racismo estrutural no mercado de trabalho e na sociedade em geral exige ações intersetoriais e contínuas. É necessário que instituições públicas e privadas assumam o compromisso de revisar suas políticas internas, reformular seus critérios de avaliação e promover ambientes verdadeiramente inclusivos, que respeitem e valorizem a diversidade racial. A equidade só será alcançada quando a justiça racial for compreendida como prioridade e responsabilidade coletiva, e não como favor ou concessão. Esta pesquisa contribui para o debate sobre a urgência de se romper com os mecanismos que sustentam a exclusão racial, trazendo à tona vozes e vivências que muitas vezes são silenciadas. Ao dar visibilidade a essas narrativas, reafirma-se a importância de escutar, reconhecer e aprender com as experiências da população negra, a fim de construir uma sociedade mais justa, plural e democrática. O enfrentamento ao racismo estrutural deve ser encarado como uma tarefa permanente e necessária para o fortalecimento dos direitos humanos e da igualdade de oportunidades no Brasil.

Referências

- [1] Dias, L. O. Ações Afirmativas E Políticas Reparatórias: Avanços E Desafios. Cadernos De Campo, 2022.
- [2] Roschild, A. B.; Leon, A. D. Reflexões Sobre Educação E Racismo No Brasil Contemporâneo. Contribuciones A Las Ciencias Sociales, [S. L.], V. 16, N. 8, P. 13380–13393, 2023.
- [3] Santos, I. R.; Conceição, A. F. S. Desafios De Identidade E Racismo Estrutural: Análise De Randall Pearson Na Série This Is Us. Revista Formadores, [S. L.], V. 21, N. 5, 2025.
- [4] Santos, R. A. S. O Racismo Estrutural No Brasil: Desafios Para O Pensamento E Atitudes Antirracistas. Revista Crítica Histórica, [S. L.], V. 12, N. 24, P. 415–420, 2021.
- [5] Souza, I. M. Et Al. Saúde Da População Negra: Desafios Para A Construção Da Equidade Em Saúde. Ciência & Saúde Coletiva, 2024.