



Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra
União Europeia

A INCIDÊNCIA DO RACISMO SOBRE A EMPREGABILIDADE DA JUVENTUDE EM NITERÓI E SÃO GONÇALO



Financiado pela
União Europeia

Bem TV Educação e Comunicação

Niterói, Julho de 2019

Coordenação da Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra Bem TV – Educação e Comunicação

COORDENAÇÃO:

Daniela Araujo e Paula Kwame Latgé

EQUIPE:

Ana Araujo, Júlia Couto, Lucas Pedrada, Luciano Simplicio, Paula Latgé, Raphael Azevedo, Thaís Amaral, Verônica da Silva Gomes

Este projeto é Financiado pela União Europeia

M334A Castro, Marcia Correa e, 1969 –

A incidência do racismo sobre a empregabilidade da juventude em Niterói e São Gonçalo / Marcia Correa e Castro, Rubens Teixeira de Oliveira, Claudia Regina Ribeiro, et Ali. Niterói: BemTV Educação e Comunicação, 2019.

244 p. : 29,7 x 21cm

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-80732-00-5

1. Racismo 2. Emprego 3. Juventude 4. Pesquisa
I. Título

CDD 320.56
CDU 053.6

A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude Negra

EDIÇÃO: Bem TV – Educação e Comunicação

PESQUISADORES: Alessandra Nzinga, Claudia Regina Ribeiro, Márcia Correa e Castro, Marina Paez, Rubens Teixeira de Oliveira

EQUIPE: Aline Buonomo, Guilherme Natan de Lima Fernandes, Igor Reis da Conceição Sobreiro, Luciano Simplicio, Marco Antônio Mourão de Almeida, Thais Amaral, Thais Barros, Veronica da Silva Gomes, Victor Hugo Raposo Ferreira

SUPERVISÃO DA PESQUISA QUANTITATIVA: Departamento de Métodos Estatísticos da Universidade Federal do Rio de Janeiro

TRANSCRIÇÃO DOS ÁUDIOS: Virtual Transcrições

EDITORAÇÃO, PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO: Kangen Comunidade Criativa (www.kangen.cc)

EDITORAÇÃO: Claudio Barria Mancilla

PROJETO GRÁFICO: Felipe Nunes e Igor Franco

DIAGRAMAÇÃO: Igor Franco

IMPRESSÃO: Tesouro Laser



Este trabalho está licenciado sob a licença Creative Commons
Atribuição - Não-comercial - 4.0 Internacional

Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra

22 Cria

África em Nós

Baobab – Reduto Afrocultural

Bem TV

Biblioteca Engenho do Mato

Centro Comunitário Jardim Catarina

Cia. Mala de Mão

Coletivo Claudia Silva

COMASG

Conexão Favela e Arte

Espaço Múltiplo Orla

Fenase

Gingas Acessíveis

Grupo Pela Vidda

IGAPOPS

Instituto JCA

Instituto Rumo Náutico (Projeto Grael)

Matrizes que Fazem

MNU Niterói

Movimento Acredito

Nós por Nós

OAB São Gonçalo

Quilombo do Grotão

Unegro

INTRODUÇÃO 8

Em Diálogo com a Sociedade 9

ETAPA QUANTITATIVA 14

1. PLANO AMOSTRAL 16

1.1. Precisão da Amostra 19

2. METODOLOGIA DE COLETA DE DADOS 30

2.1. Instrumento de Coleta 31

2.2. Coleta de Dados 37

2.3. Metodologia de Análise de Dados 40

3. ANÁLISE DOS DADOS 43

3.1. Análises Descritivas 44

3.2. Estatísticas de Associação 72

3.2.1. Um Retrato da Juventude no Mercado de Trabalho de Niterói e São Gonçalo 75

3.2.2. Questões de Gênero 91

3.2.3. Percepção dos Jovens sobre o Racismo no Mercado de Trabalho 102

3.2.4. Políticas Públicas de Juventude e Trabalho 122

Sumário

4. CONCLUSÕES 130

4.1. Niterói e São Gonçalo 131

4.2. Desemprego 134

4.3. No Mercado de Trabalho 135

4.4. Colorismo 137

4.5. Contradições 138

4.6. Políticas Públicas de Juventude e Trabalho 140

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 142

ETAPA QUALITATIVA 146

1. APRESENTAÇÃO 148

2. PONTOS DE PARTIDA - ESCOLHAS TEÓRICAS E CONCEITUAIS 152

2.1. A Discriminação Racial no Mercado de Trabalho Brasileiro 153

2.2. Explicando a Discriminação Racial no Mercado de Trabalho:
Crítica às Teorias Neoclássicas da Discriminação 157

2.3. Racismo Estrutural 163

2.4. O Racismo no Brasil 169

3. METODOLOGIA 178

3.1. Grupos Focais 180

3.2. Os Participantes dos Grupos Focais 184

3.3. Entrevistas Semiestruturadas 190

4. Análise dos Dados 194

4.1. O Olhar dos Jovens 195

4.2. O Olhar dos Empregadores 219

5. CONCLUSÕES 232

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 237

Sumário



Introdução



A pesquisa *A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo* constitui uma das atividades de um projeto mais amplo denominado *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*. Este projeto se desenvolve entre 2016 e 2019, nos municípios de Niterói e São Gonçalo (Estado do Rio de Janeiro) mobilizando 34 (trinta e quatro) grupos e organizações da sociedade civil, participantes dos movimentos negro e de juventudes nos dois municípios. Sob a liderança da *Bem TV – Educação e Comunicação*; e com o apoio da União Europeia, o projeto tem por objetivo fortalecer grupos e instituições que atuam para promover os direitos da juventude negra.

Nesse contexto, a pesquisa aqui apresentada produz subsídios para fortalecer ações que ampliem e ou qualifiquem a empregabilidade de jovens negros no território. Tal pesquisa foi desenvolvida em duas etapas: uma primeira de abordagem quantitativa, e uma segunda de abordagem qualitativa. Os dados foram coletados e analisados por município, visando facilitar a apropriação das conclusões pelos grupos e instituições participantes da *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*; que atuam politicamente, em sua maioria, no contexto local.

EM DIÁLOGO COM A SOCIEDADE

Cabe destacar que a despeito da qualificação dos profissionais diretamente envolvidos na operacionalização da pesquisa, todo o processo de investigação foi operado em diálogo com a *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*. Na etapa quantitativa, reuniões do coletivo foram convocadas para apreciação do plano amostral, para análise do questionário utilizado, para definição dos pontos de coleta de dados nas ruas das duas cidades (Niterói e São Gonçalo), bem como para debate dos resultados. Na fase qualitativa, além do relatório da etapa anterior – validado pela “Frente” – ter sido o ponto de partida para determinação das perguntas de pesquisa, os resultados das análises foram discutidos com o grupo.

Todo o processo, portanto, foi conduzido em parceria com organizações e coletivos autointitulados como pertencentes aos movimentos negro e de juventudes de Niterói e São Gonçalo. Esses grupos não têm sua identidade vinculada à academia, nem são por esta oficialmente reconhecidos como produtores de conhecimento científico, mas no âmbito do processo aqui apresentado são compreendidos como coautores e sujeitos essenciais para a abordagem do problema de pesquisa.

Segundo Torres (2007), é a relação dialética com a questão investigada que deve orientar a permanente reconstrução do método científico, e não o contrário, quando esquemas predefinidos são aplicados como matrizes para enquadrar a análise de fenômenos da realidade. Ou seja, é o problema de pesquisa que define a metodologia para sua investigação. Nessa perspectiva, os grupos integrantes da *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*, a partir do conhecimento que emerge da reflexão cotidiana e da vivência prática, apontaram caminhos, especificaram ênfases e acrescentaram questões que teriam passado despercebidas.

Por suposto, os ideais e lutas de tais coletivos incidem sobre as conclusões da pesquisa. Aparentemente isso iria de encontro à tradição científica, discursivamente vinculada aos ideais de “objetividade” e de “neutralidade”. No entanto, é preciso relativizar tais vinculações que efetivamente não ultrapassam o nível do discurso, já que o método científico, como fruto da cultura, está necessariamente submetido a sistemas sustentados por comunidades interpretativas, que de antemão condicionam o saber produzido (TORRES, 2007). O campo da pesquisa tende a seguir a mesma lógica que permeia outras atividades de teor cultural ou sociológico, submetendo-se às hierarquias, aos (pré)conceitos e à influência do cenário sócio-político e econômico.

No caso da América Latina, de maneira específica, é preciso considerar ainda o longo processo de colonização imposto aos países da região. Essas sociedades terminaram por incorporar os parâmetros concebidos em outras culturas e territórios. Até os dias de hoje esses países se veem enredados em uma estrutura que perpetua a divisão do

mundo entre as nações que estabelecem os parâmetros, a via de regra as mais ricas; e aquelas que a estes buscam se adequar (segmento onde se incluem os países latino-americanos). De acordo com Moretti e Adams (2011) a pesquisa têm sido um dos campos preferenciais das disputas epistemológicas e políticas, o que envolve diretamente o desafio da democratização do conhecimento.

Sobre esse tema Djamila Ribeiro (2017) cita Linda Alcoff e sua crítica à ideia de uma epistemologia universal: “É realístico acreditar que uma simples ‘epistemologia mestre’ possa julgar todo tipo de conhecimento originado de diversas localizações culturais e sociais?” (ALCOFF, 2016, apud RIBEIRO, p. 27, 2017). Para essa filósofa panamenha, não pode existir uma epistemologia “universal”, já que uma única linguagem não dará conta da “leitura neutra” (se esta fosse possível) de todos os diferentes códigos produzidos pelas diferentes sociedades. Logo, o que temos é uma epistemologia que se fez hegemônica. À medida que determinadas populações foram subjulgadas por outras – pela via da força e ou da economia – tais parâmetros do que é e do que não é conhecimento válido lhes foram impostos.

A pensadora e feminista negra Lélia Gonzalez – com quem também dialoga Djamila Ribeiro – lembra que “quem possui o privilégio social possui o privilégio epistêmico” (GONZALEZ, 1984 apud RIBEIRO, p. 24, 2017). A consequência dessa hierarquização é uma ciência eurocêntrica, assumida como “referência” que valida determinados grupos como produtores de “saber científico”, ao mesmo tempo deslegitima outras experiências de construção do saber.

Portanto, aquilo que a ciência tradicional proclama como “neutro” ou “objetivo” está necessariamente comprometido com uma determinada visão de mundo. As pesquisas sempre se pautam por um posicionamento definido e não por neutralidade ou objetividade, por mais que discursivamente afirmem o oposto. Nesse contexto, é justo conceber que o rigor científico passará principalmente pelo enunciado claro dos interesses aos quais determinado processo de investigação se vincula, de modo a estabelecer um diálogo franco com o interlocutor. Sobre essa premis-

sa Pedro Demo afirma que:

A ciência social que nega suas vinculações ideológicas ou com elas não se preocupa, as mascara e não tem condições de as controlar. Ao rejeitar envolvimento políticos, não só os mistifica, como sobretudo enreda-se com a possibilidade sempre aberta de manipulação por parte dos poderosos (Demo, 2008, p. 56-57).

O autor frisa especificamente a demanda por posicionamento por parte do campo das ciências sociais, mas acreditamos que sendo a ciência como um todo um produto da cultura, também as ciências exatas e da natureza estão condicionadas aos processos e métodos da linguagem e às influências ideológicas. Portanto, manifestar a perspectiva a qual se vincula é obrigação a ser observada em qualquer processo de produção de conhecimento, da mesma forma como se espera que sejam detalhadas técnicas e metodologias utilizadas no levantamento e interpretação de dados. Explicitar o contexto em que se processa uma investigação corrobora para o rigor das análises.

No caso da presente pesquisa, o diálogo se dá com os movimentos negro e de juventudes de Niterói e São Gonçalo. Esforços foram empreendidos para que integrantes desses movimentos tivessem um espaço efetivo de fala no processo. Nas sociedades estratificadas em que vivemos, marcadas pela diferença, mas também pela dominação e intolerância, o “outro” não fala. Ele é “falado” pelos discursos daqueles que detem o poder econômico, social e político (FRANÇA, 2001). Jovens pobres, negros e periféricos são epistemologicamente definidos a partir dos padrões estabelecidos por grupos hegemônicos: um “nós” que não é a maioria, mas que fala como se fosse. Daí a importância de dar voz a esses atores. Trata-se de investigar sua realidade “com eles”, e não “por eles”.

Além de fazer emergir conhecimento de um processo efetivamente dialógico, esta pesquisa também buscou como resultado favorecer aos grupos integrantes da *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*

a apropriação dos métodos e processos da produção acadêmica, viabilizando-lhes maior autonomia no diálogo – frequente e desigual – com a universidade¹. Do mesmo modo espera-se viabilizar ao grupo o acesso qualificado ao conhecimento científico produzido sobre questões de seu interesse.

¹ *Muitas são as pesquisas desenvolvidas que tem as juventudes negras do território como “objeto” de pesquisa, sendo sempre difícil, na palavra dos grupos integrantes da Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra obter desses processos (que lhes toma tempo e disponibilidade) um retorno produtivo.*



ETAPA QUANTITATIVA

Apresentamos aqui a metodologia e os resultados da etapa quantitativa, que foi realizada entre maio de 2017 e maio de 2018, com o suporte e a parceria do Departamento de Métodos Estatísticos da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).



Márcia Correa e Castro

Rubens Teixeira de Oliveira

SUPERVISÃO

Marina Silva Paez

ASSISTENTES DE PESQUISA

Aline Buonomo

Guilherme Natan de Lima Fernandes

Igor Reis da Conceição Sobreiro

Marco Antônio Mourão de Almeida

Thais Barros

Veronica da Silva Gomes

Victor Hugo Raposo Ferreira





1. Plano Amostral



A população de interesse da pesquisa são jovens moradores de Niterói e São Gonçalo. Foram consideradas as duas populações em separado, quer seja pelas especificidades socioculturais, quer seja pela necessidade de produzir informação desagregada por município, uma vez que a pesquisa deve gerar subsídio para a atuação política de grupos/instituições que, em sua maioria, atuam politicamente em âmbito local.

Foram utilizados os dados de população apontados pelo Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (<http://cidades.ibge.gov.br/>). Também foi assumido como “jovem” o indivíduo entre 15 e 29 anos, acatando o que preconiza o Estatuto da Juventude no Brasil (BRASIL, lei 12.852 de 2013). De acordo com dados do Censo 2010, Niterói tem uma população de 487.562 habitantes. Desse total 113.978 (23,37%) são jovens de 15 a 29 anos. Já São Gonçalo conta com uma população de 999.728 habitantes, sendo 244.626 jovens de 15 a 29 anos (24,47% do total).

Para construção da amostra, a técnica utilizada foi a amostragem aleatória estratificada proporcional. Esta técnica é apropriada quando a população se divide em subpopulações (estratos) razoavelmente homogêneas, como é o caso. Sendo possível o uso da técnica, ela tende a gerar resultados mais precisos, na medida que garante uma representação proporcional de cada grupo constituinte da população na amostra selecionada. Dessa forma é possível obter menor erro amostral com o mesmo tamanho de amostra, em relação à amostra aleatória simples (BRITO, 2005).

A população jovem de cada município foi estratificada por faixa etária, acatando a divisão já observada pelo questionário do Censo 2010 do IBGE para o segmento juventude: 15 a 19 anos, 20 a 24 e 25 a 29 anos. O grupo também foi estratificado por sexo (feminino e masculino) e raça autodeclarada, conforme opções de resposta do questionário do Censo 2010: preto, branco, amarelo, indígena ou pardo. (Como faz o IBGE, a presente pesquisa reúne pretos e

pardos na categoria “negros”²). Para a população de cada município foram obtidos 30 estratos.

Utilizando novamente dados do Censo 2010, a população jovem de cada município foi distribuída pelos estratos conforme ilustram as tabelas 1 (Niterói) e 8 (São Gonçalo). Na sequência foi calculada a proporção correspondente a cada estrato com relação ao total da população jovem de cada município (Tabelas 2 e 9).

Objetivando o menor erro amostral possível para o quantitativo de recursos disponível para a pesquisa, foi definida uma amostra de 1.000 indivíduos para coleta de dados, tanto em Niterói como em São Gonçalo. Embora a população de São Gonçalo seja praticamente o dobro da população de Niterói, o cálculo de erro amostral demonstrou que não havia ganho significativo com uma amostra maior, de modo que o número de 1000 informantes por amostra foi mantido para a investigação nos dois municípios.

Na composição da amostra, a proporção de indivíduos por faixa etária, sexo e raça autodeclarada, identificada no conjunto da população, foi respeitada conforme apontado nas tabelas 3 e 10. Ao trabalhar essa correspondência, os estratos relativos à população indígena, nos dois sexos e nas três faixas etárias, tornaram-se insignificantes, tendo sido descartada a necessidade de entrevistar indivíduos desse grupo. De outro lado, a população de raça amarela fica subrepresentada, gerando um erro amostral muito grande: cerca de 40 pontos percentuais para mais ou para menos (tabelas 6 e 13). Considerando que ambos os grupos (indígenas e amarelos) estariam submetidos a questões raciais muito específicas, que fogem ao escopo da presente investigação, optou-se por excluí-los do levantamento de dados.

Essa exclusão – sete informantes na amostra de Niterói e seis informantes na amostra de São Gonçalo – foi compensada de modo a que se mantivesse a amostra total de 1.000 informantes por município, e os mesmos totais com relação aos estratos de sexo e faixa etária. A amostra final é representada pelas tabelas 7 e 14.

1.1 PRECISÃO DA AMOSTRA

As medidas de erro amostral relativas à mensuração dos indicadores da pesquisa em questão foram calculadas utilizando-se um nível de confiança de 95% e supondo amostra aleatória simples em cenários de maior variabilidade possível para cada categoria de cruzamento (faixa etária, sexo e raça declarada)³. As medidas de erro amostral são apresentadas nas tabelas 4, 5 e 6, no caso de Niterói; e 11, 12 e 13 no caso de São Gonçalo. Ou seja, considerando um cenário de diversidade máxima das populações analisadas (em relação ao sexo, a raça e faixa etária), temos 95% de probabilidade das amostras desenhadas serem representativas das populações de Niterói e de São Gonçalo.

No cálculo dos erros amostrais apresentados, utiliza-se um modelo mais simplificado, em que se supõe que as observações são variáveis aleatórias independentes com valor esperado igual à proporção populacional. O erro amostral aponta quantos pontos percentuais as respostas de determinado estrato da população irão variar em relação às respostas obtidas com a amostra. Veremos que a margem de erro varia conforme a categoria. O erro é maior quando consideramos isoladamente as respostas dos pretos em Niterói, por exemplo, porque essa população é menor nesse município. De modo geral, no entanto, considerando todos os estratos em conjunto, o erro amostral referido é de 3,09; satisfazendo os parâmetros de confiabilidade.

³ A variabilidade máxima seria obtida no caso da população ser igualmente dividida pelas categorias possíveis. Por exemplo, se tivéssemos 50% homens e 50% mulheres, 33,3% de brancos, pretos e pardos, e 33,3% de jovens entre 15 e 19 anos, entre 20 e 24 e entre 25 e 29 anos.

NITERÓI

População Total: 487.562

População jovem N (15 a 29 anos): 113.978 (23,37%)

Fonte: cidades.ibge.gov.br - censo demográfico 2010

Tabela 1

População jovem de Niterói por estratos

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
	16.545	16.421	19.048	19.689	20.347	21.928
TOTAL	32.966		38.737		42.275	
Preto	3.706		3.790		4.137	
	1.860	1.846	1.857	1.933	1.990	2.147
Branco	18.763		24.020		26.578	
	9.417	9.346	11.770	12.250	12.784	13.794
Indígena	41		51		62	
	21	20	25	26	30	32
Amarelo	211		218		289	
	106	105	107	111	139	150
Pardo	10.245		10.655		11.206	
	5.142	5.103	5.221	5.434	5.390	5.816

Tabela 2

Representatividade dos estratos em relação à população jovem de Niterói

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
	14,51%	14,40%	16,71%	17,27%	17,85%	19,24%
TOTAL	29%		34%		37%	
Preto	3,25%		3,33%		3,63%	
	1,63%	1,62%	1,63%	1,7%	1,75%	1,88%
Branco	16,46%		21,07%		23,32%	
	8,26%	8,2%	10,33%	10,74%	11,22%	21,1%
Indígena	0,03%		0,04%		0,05%	
	0,02%	0,01%	0,02%	0,02%	0,025%	0,025%
Amarelo	0,19%		0,2%		0,25%	
	0,1%	0,09%	0,1%	0,1%	0,12%	0,13%
Pardo	8,99%		9,34%		9,83%	
	4,52%	4,47%	4,58%	4,76%	4,73%	5,1%

Tabela 3

Amostra Estratificada Proporcional de 1.000 indivíduos - NITERÓI

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
	146	144	166	172	178	193
TOTAL	290		339		371	
Preto	33		33		37	
	17	16	16	17	18	19
Branco	165		211		233	
	83	82	103	108	112	121
Indígena	-		-		-	
	-	-	-	-	-	-
Amarelo	2		2		3	
	1	1	1	1	1	2
Pardo	90		93		98	
	45	45	46	47	47	51

Tabela 4

Erro Amostral por faixas etárias - NITERÓI

15 a 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	TOTAL
5,73 (%)	5,31 (%)	5,07 (%)	3,09 (%)

Tabela 5

Erro Amostral por sexo - NITERÓI

Masculino	Feminino	TOTAL
4,32 (%)	4,41 (%)	3,09 (%)

Tabela 6

Erro Amostral por raça autodeclarada - NITERÓI

Branco	Preto	Pardo	Amarelo	TOTAL
3,96 (%)	9,61 (%)	5,82 (%)	36,89 (%)	3,69 (%)

Tabela 7
Amostra final - NITERÓI

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
	146	144	166	172	178	193
TOTAL	290		339		371	
Preto	33		33		37	
	17	16	16	17	18	19
Branco	167		213		236	
	84	83	104	109	113	123
Pardo	90		93		98	
	45	45	46	47	47	51

SÃO GONÇALO

População Total: 999.728

População jovem N (15 a 29 anos): 244.626

Fonte: cidades.ibge.gov.br - censo demográfico 2010

Tabela 8

População jovem de São Gonçalo por estratos

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
	38.604	39.555	38.853	41.640	41.225	44.749
TOTAL	78.159		80.493		85.974	
Preto	9.398		9.862		10.708	
	4.643	4.755	4.763	5.099	5.140	5.568
Branco	31.503		34.078		37.280	
	15.562	15.941	16.460	17.618	17.894	19.386
Indígena	66		57		65	
	33	33	28	29	31	34
Amarelo	473		466		473	
	234	239	225	241	227	246
Pardo	36.721		36.030		37.448	
	18.140	18.581	17.402	18.628	17.975	19.473

Tabela 9

Representatividade dos estratos em relação à população jovem de São Gonçalo

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
	15,78%	16,17%	15,88%	17,02%	16,85%	18,29%
TOTAL	31,95%		32,9%		35,14%	
Preto	3,84%		4%		4,38%	
	1,9%	1,94%	1,95%	2,08%	2,1%	2,28%
Branco	12,88%		13,9%		15,2%	
	6,36%	6,52%	6,72%	7,2%	7,31%	7,92%
Indígena	0,03%		0,02%		0,03%	
	0,01%	0,02%	0,01%	0,01%	0,01%	0,02%
Amarelo	0,19%		0,19%		0,19%	
	0,09%	0,1%	0,09%	0,1%	0,09%	0,1%
Pardo	15%		14,72%		15,3%	
	7,41%	7,59%	7,11%	7,61%	7,35%	7,96%

Tabela 10

Amostra Estratificada Proporcional de 1.000 indivíduos - SÃO GONÇALO

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
	158	161	159	170	169	183
TOTAL	319		329		352	
Preto	38		41		44	
	19	19	20	21	21	23
Branco	129		139		152	
	64	65	67	72	73	79
Indígena	-		-		-	
	-	-	-	-	-	-
Amarelo	2		2		2	
	1	1	1	1	1	2
Pardo	150		147		154	
	74	76	71	76	74	80

Tabela 11

Erro Amostral por faixas etárias - SÃO GONÇALO

15 a 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	TOTAL
5,48 (%)	5,39 (%)	5,21 (%)	3,09 (%)

Tabela 12

Erro Amostral por sexo - SÃO GONÇALO

Masculino	Feminino	TOTAL
4,31 (%)	4,44 (%)	3,69 (%)

Tabela 13

Erro Amostral por raça autodeclarada - SÃO GONÇALO

Branco	Preto	Pardo	Amarelo	TOTAL
4,77 (%)	8,82 (%)	4,61 (%)	39,94 (%)	3,69 (%)

Tabela 14

Amostra final - SÃO GONÇALO

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	homens	mulheres	homens	mulheres	homens	mulheres
	158	161	159	170	169	183
TOTAL	319		329		352	
Preto	38		41		44	
	19	19	20	21	21	23
Branco	129		139		152	
	64	65	67	72	73	79
Pardo	152		149		156	
	75	77	72	77	75	81



2. Metodologia de Coleta de Dados



2.1 INSTRUMENTO DE COLETA

A investigação, como já dito, busca levantar dados a respeito da incidência do racismo sobre a empregabilidade da juventude em Niterói e São Gonçalo. Para isso, desde sua proposição, a etapa quantitativa da pesquisa previa entrevistas estruturadas com jovens escolhidos aleatoriamente nas ruas dos dois municípios. Guiada por tais parâmetros, e após uma revisão da bibliografia sobre empregabilidade e racismo, a equipe da Bem TV – Educação e Comunicação produziu um questionário com 17 itens.

Submetido ao grupo da *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra* o questionário sofreu várias alterações e na sequência foi testado junto a jovens de Niterói e de São Gonçalo, contemplando todas as categorias de faixa etária, raça e sexo, nas proporções previstas pelo plano amostral, mas num quantitativo reduzido. Profissionais da Bem TV foram a pontos de grande circulação dos dois municípios, colhendo, em cada um deles, 100 entrevistas com jovens transeuntes. O objetivo da testagem era avaliar a viabilidade do questionário no que diz respeito ao tempo de sua aplicação e à clareza das perguntas. O teste resultou na eliminação de alguns itens e aperfeiçoamento de outros.

Em seu formato final o questionário apresenta 25 itens divididos em três blocos: A) dados socioeconômicos (7 itens de múltipla escolha), B) dados sobre a inserção do jovem no mundo do trabalho (12 itens de múltipla escolha), C) dados acerca da percepção do jovem sobre o racismo no mundo do trabalho (6 itens dicotômicos). (Ver quadro 1).

Os questionários não foram aplicados de maneira uniforme a todos os entrevistados. As 7 perguntas do bloco “A”, as perguntas B8, B9, B10 e B19, bem como a pergunta C20, foram direcionadas a todos os jovens. (No quadro 1 esses itens estão sinalizados com a cor “marrom”). Caso o entrevistado declarasse já ter trabalhado (item B10), a ele também deveriam ser direcionadas as perguntas B11, B12, B18, bem como as perguntas de C21 a C25. (No quadro

1 esses itens estão sinalizados com a cor “amarelo”). Se o entrevistado respondesse que estava trabalhando naquele momento (pergunta B12), seria submetido também aos itens de B13 a B17. (No quadro 1 sinalizados com a cor “laranja”). Esse modo de aplicar as entrevistas resultou em perguntas que possuem menor número de respostas que o universo da pesquisa, como poderemos observar posteriormente nas análises de resultados.

QUADRO 1 – QUESTIONÁRIO - DICIONÁRIO DE VARIÁVEIS

Identificação	Item	Opções de resposta
A.DADOS SOCIOECONÔMICOS		
A1	Sexo	1 = Masculino 2 = Feminino
A2	Raça	1 = Branco 2 = Preto 3 = Pardo
A3	faixa etária	1 = 15 a 19 anos 2 = 20 a 24 anos 3 = 25 a 29 anos
A4	faixa de renda familiar (APROXIMADO)	1 = 0 a 1 salário mínimo 2 = 1 a 3 salários mínimos 3 = 3 a 5 salários mínimos 4 = 5 a 15 salários mínimos 5 = + de 15 salários mínimos

A5	Escolaridade da mãe	1 = Não Sabe Declarar
		2 = Analfabeta
		3 = Sabe Ler e Escrever
		4 = Fundamental Incompleto
		5 = Fundamental Completo
		6 = Ensino Médio Incompleto
		7 = Ensino Médio Completo
		8 = Nível Superior Incompleto
		9 = Nível Superior Completo
		10 = Pós Graduação
A6	Escolaridade do pai	1 = Não Sabe Declarar
		2 = Analfabeto
		3 = Sabe Ler e Escrever
		4 = Fundamental Incompleto
		5 = Fundamental Completo
		6 = Ensino Médio Incompleto
		7 = Ensino Médio Completo
		8 = Nível Superior Incompleto
		9 = Nível Superior Completo
		10 = Pós Graduação
A7	Escolaridade do jovem	1 = Não Sabe Declarar
		2 = Analfabeto
		3 = Sabe Ler e Escrever
		4 = Fundamental Incompleto
		5 = Fundamental Completo
		6 = Ensino Médio Incompleto
		7 = Ensino Médio Completo
		8 = Nível Superior Incompleto
		9 = Nível Superior Completo
		10 = Pós Graduação

B. DADOS SOBRE EMPREGABILIDADE		
B8	Estuda no momento atual?	1 = Sim 2 = Não
B9	Você já acionou algum programa público de formação profissional? (Pronatec, Projovem, FIES, Prouni)	1 = Sim 2 = Não
B10	Já trabalhou?	1 = Sim 2 = Não
B11	Há quanto tempo trabalha? (quando você começou a trabalhar?)	1 = Menos De 1 Ano 2 = 1 a 3 Anos 3 = 3 a 5 Anos 4 = 5 a 7 Anos 5 = Mais de 7 Anos
B12	Trabalha no momento atual?	1 = Sim 2 = Não
B13	Caso trabalhe, qual o seu vínculo empregatício?	1 = CLT 2 = Contrato Temporário 3 = Funcionário Público Concursado 4 = Funcionário Público Comissionado 5 = Estágio ou Bolsa 6 = Jovem Aprendiz 7 = Microempreendedor Individual (MEI) 8 = Autônomo Com RPA 9 = Autônomo Informal

B14	Caso trabalhe, qual o nível de escolaridade exigido pelo seu emprego?	1 = Pode Ser Analfabeto
		2 = Exige saber ler e escrever
		3 = Exige Conhecimento Técnico
		4 = Exige Ensino Fundamental
		5 = Exige Ensino Médio Regular
		6 = Exige Ensino Médio Técnico
		7 = Exige Estar Cursando Ensino Superior
		8 = Exige Ensino Superior
		9 = Exige Pós Graduação
B15	Em que segmento do mercado você trabalha?	1 = Setor Doméstico
		2 = Iniciativa Privada
		3 = Serviço Público
B16	Caso trabalhe, quanto você ganha?	1 = 0 a 1 salário mínimo
		2 = 1 a 3 salários mínimos
		3 = 3 a 5 salários mínimos
		4 = 5 a 15 salários mínimos
		5 = + de 15 salários mínimos
B17	Em relação ao seu emprego atual como você se sente?	1 = Muito Satisfeito
		2 = Satisfeito
		3 = Indiferente
		4 = Insatisfeito
		5 = Muito Insatisfeito
B18	Você já acionou algum órgão ou instituição pública para conseguir ajuda na busca de emprego?	1 = Sim
		2 = Não
B19	Você conhece o sistema Nacional de emprego? (SINE)	1 = Sim
		2 = Não

C. DADOS SOBRE EMPREGABILIDADE E RACISMO (SÓ PARA QUEM JÁ ESTÁ NO MERCADO DE TRABALHO)		
C20	Você acha que determinados trabalhos / profissões são definidos pela cor da pele?	1 = Sim 2 = Não
C21	A cor da sua pele influencia o tipo de emprego que você procura?	1 = Sim 2 = Não
C22	Na sua percepção, a cor da sua pele prejudica ou já prejudicou sua contratação em empregos?	1 = Sim 2 = Não
C23	Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interfere na sua relação com colegas de trabalho?	1 = Sim 2 = Não
C24	Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interfere na sua relação com superiores no trabalho ou contratantes?	1 = Sim 2 = Não
C25	Você diria que já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho?	1 = Sim 2 = Não

2.2 COLETA DE DADOS

Para viabilizar o caráter aleatório da coleta de dados – ou seja, para que qualquer jovem morador de Niterói ou São Gonçalo tivesse igual probabilidade de ser entrevistado – o instrumento de coleta de dados (questionário) foi aplicado de forma presencial por entrevistadores distribuídos em oito pontos de Niterói e oito pontos de São Gonçalo, em diferentes horários e dias da semana.

Em cada cidade, esses pontos foram inicialmente indicados pela equipe da pesquisa, a partir de dois critérios: a) por constituírem zonas de grande circulação da população em geral, b) por observarem grande volume de população jovem. No caso de Niterói foi incluso ainda o bairro de Itaipu para contemplar a Região Oceânica da cidade, que não respondia a nenhum dos dois critérios iniciais, mas que contempla um segmento bastante específico da população do município.

O número de questionários a ser coletado em cada ponto também foi especificado. Considerando a amostra de 1000 informantes por município, estes deveriam ser abordados em quantidade proporcional ao tamanho da população jovem de cada bairro. Quanto maior a juventude no bairro, maior o número de entrevistados no local. As informações acerca do número de habitantes dos bairros tiveram como referência o sítio eletrônico “População” (<http://populacao.net.br/>).

Em diálogo com os representantes da *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*, dois pontos de coleta de dados em São Gonçalo foram alterados. Embora com grande volume de população jovem, os bairros de Laranjal e Santa Isabel foram apontados como “regiões dormitório”, que permaneceriam esvaziadas durante o dia, dificultando a coleta de dados. Estes bairros foram substituídos por Colubandê e Bom Retiro os quais, ainda segundo os integrantes de São Gonçalo da *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*, são áreas de grande

movimentação.

Pontos de coleta de dados – NITERÓI:

Engenhoca (125 questionários)
Alameda São Boaventura (100 questionários)
Centro (150 questionários)*
Icaraí (150 questionários)
Ingá, (125 questionários)
Largo da Batalha (125 questionários)*
Largo do Marrão, (125 questionários)
Itaipu (100 questionários)**

Pontos de coleta de dados – SÃO GONÇALO:

Alcântara, (150 questionários)*
Zé Garoto, (150 questionários)*
Rio do Ouro, (100 questionários)
Arsenal, (125 questionários)
Jardim Catarina, (150 questionários)
Bom Retiro, (100 questionários)
Colubandê, (100 questionários)
Trindade, (125 questionários)

* pontos incluídos por constituírem áreas de grande circulação.

** ponto incluído para contemplar a Região Oceânica de Niterói.

Foram selecionados quatro profissionais para realizar as entrevistas nas ruas. O processo de contratação foi divulgado pela Bem TV através de redes sociais. Ao todo se candidataram 17 pessoas. Todas passaram por análise de currículo e entrevista presencial. Foram selecionados um homem negro e três mulheres, sendo duas negras e uma branca. No decorrer do processo de coleta, uma das pesquisadoras negras foi afastada por questões técnicas, sendo substituída por outra mulher branca. Os questionários produzidos com erro pela entrevistadora afastada foram refeitos.

Os critérios de seleção dos entrevistadores incluíram, nessa ordem: disponibilidade de tempo, residência em Niterói ou São Gonçalo, participação na *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra* e experiência prévia com coleta de dados para pesquisas quantitativas. A coleta aconteceu em 2017, de 15/05 a 30/06 na cidade de Niterói e de 01/07 a 30/10 na cidade de São Gonçalo.

Os entrevistadores se dividiram por região da cidade, abordando os jovens nas ruas aleatoriamente, e preenchendo questionários em papel. Cada entrevistador(a) buscava contemplar a quantidade de informantes por sexo, raça e faixa etária, de modo a satisfazer o plano amostral. Caso a coleta gerasse um número excedente de questionários em relação a quaisquer um dos estratos, este excedente era aleatoriamente desprezado. Em 50% dos dias trabalhados cada entrevistador contou com a supervisão de um profissional da coordenação da pesquisa. Ao longo de toda a coleta aconteceram reuniões semanais dos entrevistadores com os coordenadores, para a análise do quanto se havia avançado na cobertura do plano amostral, relato de dificuldades e outras orientações.

Os questionários coletados nas ruas foram fotocopiados, sendo os originais mantidos na sede da BemTV, e as cópias levadas até o Centro de Ciências da Matemática e da Natureza (UFRJ) onde, os quatro alunos extensionistas participantes do projeto (todos estudantes negros dos cursos de estatística e ciências atuariais) foram incumbidos de transpor as informações para compor um banco de dados, sob a orientação da professora Marina Silva Paez, es-

estatística responsável pela investigação junto à UFRJ. O *software* de planilhas utilizado foi o Open Office, um *software* livre disponível nos laboratórios do Instituto de Matemática da UFRJ.

Cada questionário original foi identificado com código composto pelas iniciais da cidade em que foi coletado (SG ou NIT) e um número, para controle do trabalho de transcrição, garantindo que nenhum questionário ficaria de fora ou seria duplamente lançado na base de dados. Cada pergunta do questionário foi identificada na planilha conforme o bloco a que pertencia (A, B ou C), e com uma numeração crescente (de 1 a 25). Os quatro extensionistas transcreveram 500 questionários, cada um. Ao todo, foram lançados mil questionários de São Gonçalo e mil de Niterói, contemplando integralmente o plano amostral.

2.3 METODOLOGIA DE ANÁLISE DE DADOS

Sob orientação da professora Marina Silva Paez do Departamento de Métodos Estatísticos do Instituto de Matemática da UFRJ, foi realizada a análise de dados utilizando o *software* “R”⁴. A opção se deve principalmente pelo fato de se tratar de um *software* livre e colaborativo, que não apenas dispõe de todas as ferramentas necessárias à pesquisa; apresentando-se flexível em relação à programação, como viabiliza o aprofundamento das análises por qualquer interessado sem limitações relativas a patentes ou licenças. Sendo esta uma investigação que tem por objetivo empoderar segmentos sociais vulnerabilizados, entendemos o uso de *softwares* livres como uma vantagem importante.

Inicialmente foram produzidas análises descritivas de todos os itens do questionário, para cada uma das cidades, buscando verificar a distribuição das respostas. Na sequência optou-se por estatísticas de associação entre pares de variáveis. As análises descritivas não apenas revelaram aspectos de interesse, como permitiram identificar as variáveis passíveis de serem associadas com outras, já que as estatísticas de associação só se viabilizam envolvendo variáveis com mais de 5 (cinco) observações em cada categoria de resposta.

As estatísticas de associação foram iniciadas com a exportação para o “R” de duas planilhas – uma para Niterói, outra para São Gonçalo – contendo, cada uma, mil linhas correspondentes aos questionários respondidos, e 25 colunas, correspondendo às questões constituintes do mesmo, doravante denominadas variáveis. Na transcrição para a planilha foram utilizadas as correspondências numéricas das respostas, estabelecidas arbitrariamente e descritas no dicionário de variáveis (quadro 1). Como resultado obteve-se uma planilha em que as variáveis assumiam valores numéricos. Cabe salientar que algumas variáveis tinham respostas relativas aos 1000 questionários, enquanto outras não, uma vez que nem todas as perguntas foram dirigidas a todos os informantes, conforme explicitado no item 3.1. (Instrumento de coleta de dados).

Foram então analisadas as relações possíveis entre pares de variáveis através da criação de tabelas de contingência, aplicando-se em seguida o teste do *Qui-quadrado de Pearson*, que mede o grau de relacionamento entre duas variáveis categóricas, ou seja, se a ocorrência de uma afeta a ocorrência da outra. Cabe salientar que a base de dados utilizada atende a todos os pré-requisitos para a aplicação do teste do *Qui-quadrado de Pearson*, visto que: a) tratam-se de variáveis categóricas, b) a amostra é aleatória, c) há uma quantidade robusta de dados (1000 informantes por município), e d) as observações são independentes, ou seja, cada questionário é correspondente a um informante individualmente (PINHEIRO et al, 2015). Ao todo foram analisadas 74 associações entre variáveis para cada município. A cada associação realizada corresponde uma tabela de contingência e uma distribuição de probabilidade conjunta de contingência com porcentagens.

Nas análises de associação o grau de significância adotado foi de 5%, pressupondo, portanto, um p-valor menor ou igual a 0,05 para considerar uma relação significativa entre duas variáveis (GAUVREAU e PAGANO, 1994; MORETTIN e BUSSAB, 2000). Além disso, como já mencionado, não foram reconhecidas as associações entre variáveis em que a tabela de contingência continha células com frequência menor que 5. Ou seja, variáveis com alguma categoria de resposta escolhida por menos de 5 entrevistados. No processo de construção de algumas tabelas de contingência, os valores das variáveis foram unidos para possibilitar o cálculo confiável dos coeficientes do Qui-quadrado e do p-valor. Foram os casos das seguintes variáveis:

B13 – Vínculo Empregatício: os valores “2 = Contrato Temporário”, “3 = Funcionário Público Concursado”, “4 = Funcionário Público Comissionado”, foram unidos ao valor “1 = CLT”. Os valores “7 = Microempreendedor Individual”, “8 = Autônomo Com RPA” foram unidos à categoria “9 = Autônomo Informal”; E o valor “6 = Jovem Aprendiz” foi unidos ao “5 = Estágio ou Bolsa”.

A4 – Faixa de Renda Familiar: teve o valor “+ de 15 salários mínimos” unido ao valor “5 a 15 salários mínimos”.

Coefficientes significativos e confiáveis foram observados em 24 associações em São Gonçalo e 27 em Niterói.



3. Análise de Dados



3.1 ANÁLISES DESCRITIVAS

As análises descritivas permitem identificar possíveis pares de variáveis para associação, além de viabilizar algumas inferências a partir da distribuição das respostas dos informantes aos itens do questionário. Os itens A1, A2 e A3 se referem a sexo, faixa etária e raça, respectivamente, e, a priori, não seriam foco de análises de distribuição, já que a proporção de respostas a cada um desses itens foi predeterminada pelo plano amostral. Apesar disso, vale a pena levantar algumas questões relativas à categoria “raça”, considerando o próprio plano amostral, que reflete as características demográficas dos dois municípios.

Lembramos que a presente pesquisa trabalhou com a perspectiva de “raça autodeclarada” da mesma forma que o Censo 2010. A consideração do critério da autodeclaração está de acordo com a mudança de paradigma que foca no reconhecimento da identidade e na ideia de que raça é uma experiência sócio cultural decorrente da escolha do indivíduo; e não algo a ser imposto por um terceiro. Obviamente a escolha pelo conceito de raça autodeclarada tem consequências. O Brasil é um país historicamente marcado por estratégias de branqueamento da população, processo iniciado ainda na colonização, quando a miscigenação era incentivada sob o discurso de que “a raça seria melhorada” (ZAID, 2006). Assim, sabemos que a autodeclaração não se forja num território racialmente neutro (ROCHA, 2005). O racismo influencia a forma como as pessoas enxergam e declaram sua identidade racial.

As tabelas 2 e 9 demonstram como as juventudes de Niterói e São Gonçalo, respectivamente, estão proporcionadas com relação à raça, segundo o critério da autodeclaração. Uma primeira observação que chama a atenção, apesar de não se relacionar diretamente aos objetivos da pesquisa, diz respeito à insignificância da população indígena. O grupo que se autodeclara indígena é bem inferior, inclusive, àquele que se autodeclara “amarelo”. Se considerarmos que o senso comum classifica como “amarelos” indivíduos com fenótipo típico dos orientais, concluiremos que imigrantes ou seus descendentes encontraram mais espaço social e simbólico no território de Niterói e São Gonçalo

do que seus povos originários. E cabe ressaltar que a cidade de Niterói foi fundada a partir de uma aldeia indígena⁵.

No que diz respeito aos jovens que se autodeclaram brancos, pretos ou pardos, percebemos em Niterói a predominância absoluta dos brancos. Eles são maioria em todos os estratos etários, e correspondem a 60,35% da população jovem. Já os pretos representam apenas 10,21% da juventude do município, e os pardos 28,6%. Somados, pretos e pardos (negros, portato) representam 38,37% da população jovem de Niterói. Em São Gonçalo os pretos entre 15 e 29 anos são igualmente minoria: 12,2% do total. Os pardos, no entanto, aparecem como grupo majoritário, representando 45% dos jovens do município. Juntos, pretos e pardos correspondem a 57,2% dos jovens de São Gonçalo. A população branca equivale a pouco menos de 42% da juventude do município.

Passamos a analisar as distribuições das respostas ao questionário. É importante resgatar o cálculo de erro amostral que – conforme detalhado no ponto 2.1– é, no geral, de 3,09 pontos percentuais para mais ou para menos, com 95% de confiabilidade. Essa margem de erro deve ser considerada nos resultados identificados nas análises descritivas que tiverem como universo os 1000 respondentes constituintes da amostra. Como já dito, nem todos os itens contarão com 1000 respostas já que algumas perguntas eram especificamente direcionadas aos jovens que já haviam trabalhado e outras, mais especificamente ainda, eram dirigidas aos jovens que se encontravam empregados no momento da entrevista. No caso desses itens o erro amostral será maior.

Também sublinhamos que alguns dados foram perdidos (*missing data*). Algumas respostas não foram registradas em alguns questionários, ou por erro do entrevistador, por desconhecimento do informante, ou por sua recusa

⁵ A tribo dos Temininós do cacique Araribóia.

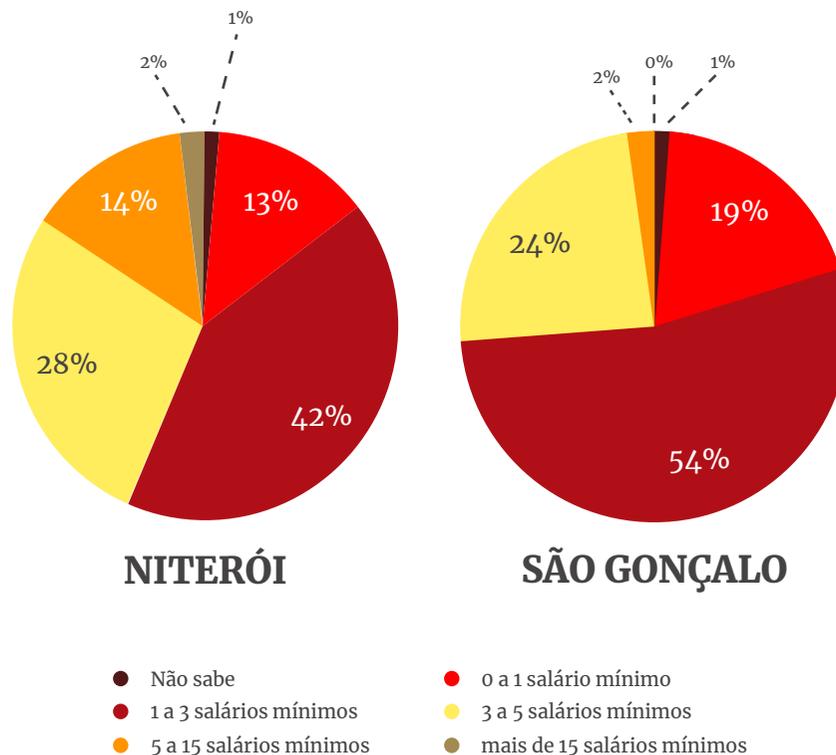
a responder. São poucos os dados perdidos e eles variam a depender do item analisado. Quando verificado *missing data*, as distribuições são calculadas em porcentagem tendo como referência o “N” (total de respostas) observado para o item. Nesses casos, sobretudo considerando o pequeno número de dados perdidos, não há alteração significativa do erro amostral.

Considerado esse contexto, a diferença na distribuição racial dos jovens de Niterói e de São Gonçalo deve ser sobreposta à análise da situação da renda familiar (item A4 – Gráfico 1). Nas duas cidades temos a predominância de jovens com renda familiar entre 1 e 3 salários mínimos e, na sequência, com renda familiar entre 3 e 5 salários mínimos. De toda forma é notável uma renda maior em Niterói, onde 13,6% dos jovens informam que suas famílias vivem com 5 a 15 salários mínimos, enquanto em São Gonçalo esse grupo não chega a 2% dos informantes. No estrato mais pobre (renda familiar de 0 a 1 salário mínimo) observa-se uma diferença de 5,6 pontos percentuais para mais em São Gonçalo, enquanto no estrato mais rico (+15 salários mínimos), a diferença é de 1,8 ponto percentual para mais no município de Niterói. Na mesma direção, a soma dos dois estratos mais baixos (renda familiar de 0 a 3 salários mínimos) em Niterói equivale a 55,3% dos entrevistados, enquanto em São Gonçalo esse grupo representa 72,6% dos jovens.

Gráfico 1

N=1000

Faixa de Renda Familiar



Portanto, em São Gonçalo, onde a juventude é predominantemente negra (pretos + pardos), ela é também predominantemente mais pobre. Já em Niterói, onde a renda familiar é mais alta, a juventude é majoritariamente branca. Esses dados não são coincidência. Ao contrário refletem uma tendência nacional. De acordo com o IBGE, em 2015, entre os 1% mais rico da população brasileira, 79% era branco. Por outro lado, no grupo 10% mais pobre os negros são maioria, equivalendo a 73,2% do total (BRASIL, IBGE, 2015). Logo, o cenário observado em Niterói e São Gonçalo corrobora para a percepção de que, no Brasil, a distribuição das riquezas observa forte viés racial.

Produz alguma surpresa o dado de que mais da metade dos informantes de Niterói observe uma renda familiar máxima de 3 salários mínimos, considerando que a cidade é, de acordo com o IBGE, detentora da segunda maior renda per capita do país e a maior do estado do Rio de Janeiro (R\$1.596,51, em 2010⁶). Como é possível uma renda per capita tão alta, diante de um contingente tão grande de famílias com renda tão reduzida (até 3 salários mínimos)? Tal resultado está associado à desigualdade socioeconômica observada no município, que em 2010 registrou um índice de Gini⁷ de 0,598, mais alto do que o índice geral do país que naquele momento era de 0,530⁸. Cabe destacar que, conforme apontam dados do Ministério da Saúde, o município de Niterói contraria a tendência nacional observada entre 1991 e 2010. Enquanto o Brasil reduziu seu índice de desigualdade econômica no período, Niterói vê esse esse indicador subir, passando de 0,577 em 1991, para 0,598 em 2010⁹.

São Gonçalo é mais pobre, apresenta renda per capita muito mais baixa (R\$639,00 em 2010⁶), mas observa um cenário mais igualitário. O índice de Gini do município passou de 0,471, em 1991, para 0,430, em 2010⁹. Inferior, portanto, ao índice nacional no mesmo ano, e observando tendência de redução da desigualdade econômica. O dado, embora positivo, pode ser também um indicador do viés racial na distribuição da riqueza: um município onde a maior parte da população é negra, mostra-se uniformemente mais pobre.

⁶ Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, disponível em http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/sao-goncalo_rj, acessado em 07 de março de 2018

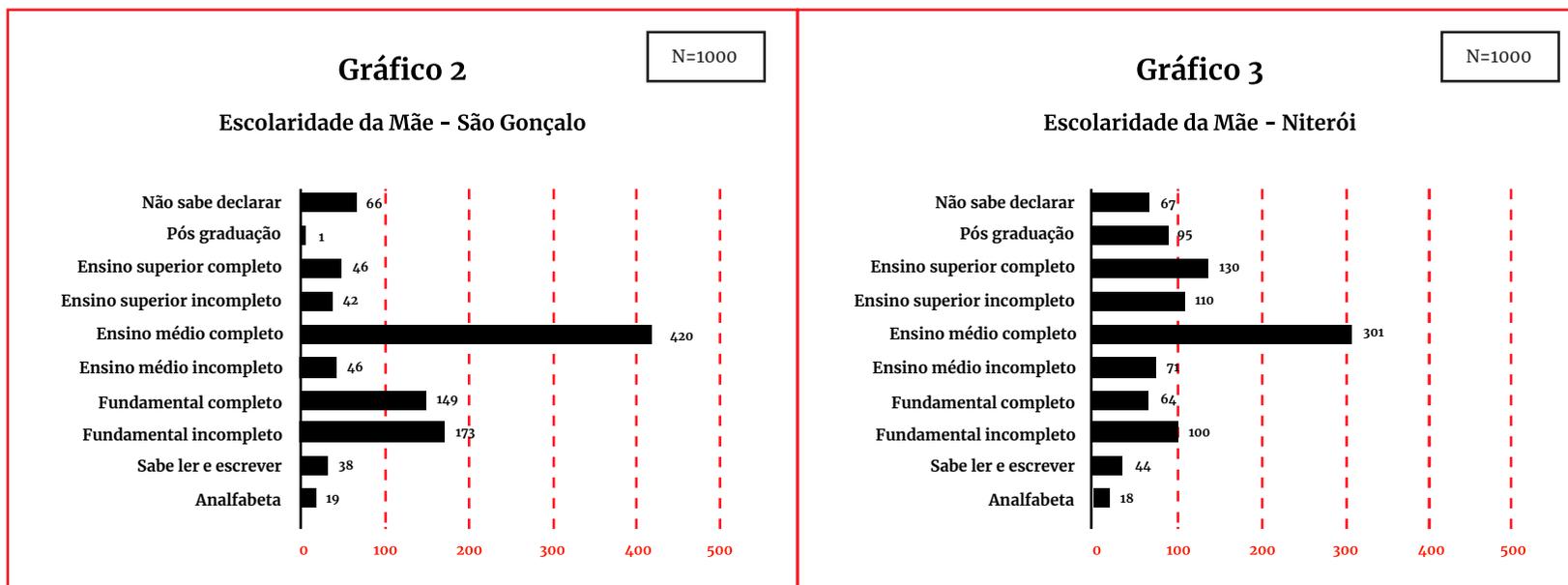
⁷ O Índice de Gini, criado pelo matemático italiano Conrado Gini, mede a concentração de renda em um grupo social. Ele aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos. Numericamente, varia de zero a um. O valor zero representa a situação de igualdade. O valor um está no extremo oposto. in www.ipea.gov.br, acessado em 11 de fevereiro de 2018.

⁸ O índice de Gini chegou a 0,515 em 2014, mas voltou a subir em 2015 chegando a 0,523.

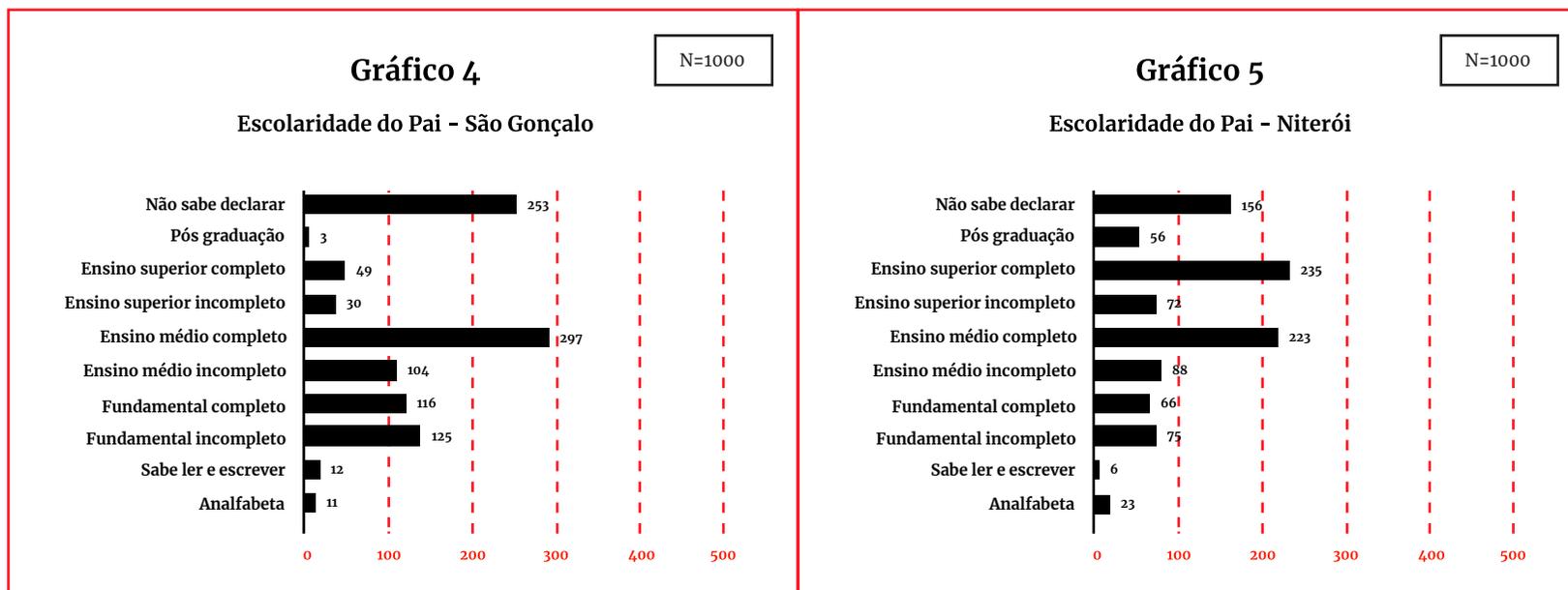
⁹ <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/ibge/censo/cnv/ginirj.def>, acessado em 11 de fevereiro de 2018.

As duas variáveis cuja distribuição foi analisada na sequência se referem à escolaridade dos pais dos informantes. Estas variáveis, segundo a bibliografia, constituem uma *proxy* para aferição do nível sócioeconômico do indivíduo. Os dados reforçam as diferenças entre Niterói e São Gonçalo. Em Niterói, a resposta mais frequente para a pergunta sobre a escolaridade da mãe é “ensino médio completo”, grupo que corresponde a 30% das respostas. Já somando as alternativas “ensino superior incompleto”, “ensino superior completo” e “pós graduação” teremos, em Niterói, 33,5% dos informantes. Ou seja, nesse município mais da metade dos jovens (63,5%) afirma que a mãe tem ensino médio completo ou mais.

Em São Gonçalo a resposta “ensino médio completo” também é a mais frequente, correspondendo a 42% das respostas. No entanto, somando “ensino superior incompleto”, “ensino superior completo” e “pós graduação”, alcançamos apenas 8,9% dos informantes. Já as alternativas “fundamental incompleto”, “fundamental completo” e “ensino médio incompleto”, somam 36,8% das respostas dos informantes de São Gonçalo. Ou seja, nesse município quase 80% dos jovens declara que a mãe tem, no máximo, ensino médio completo. O contingente de respostas relativas aos estratos mais baixos (“analfabeta” e “sabe ler e escrever”) são parecidos e pouco significativos nos dois municípios. (Gráficos 2 e 3).

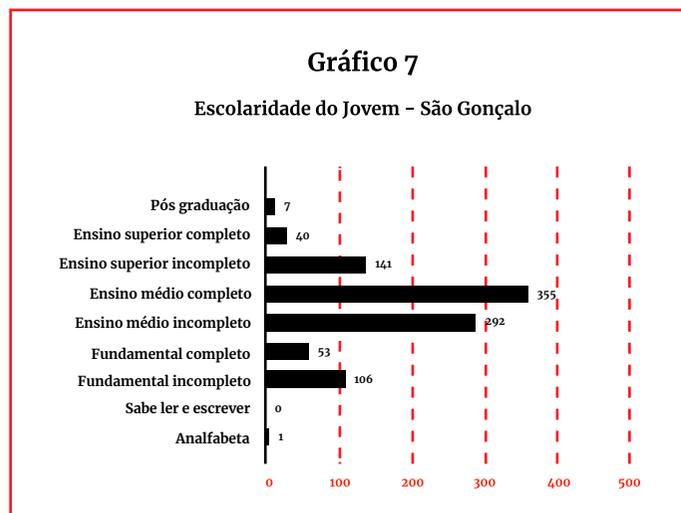
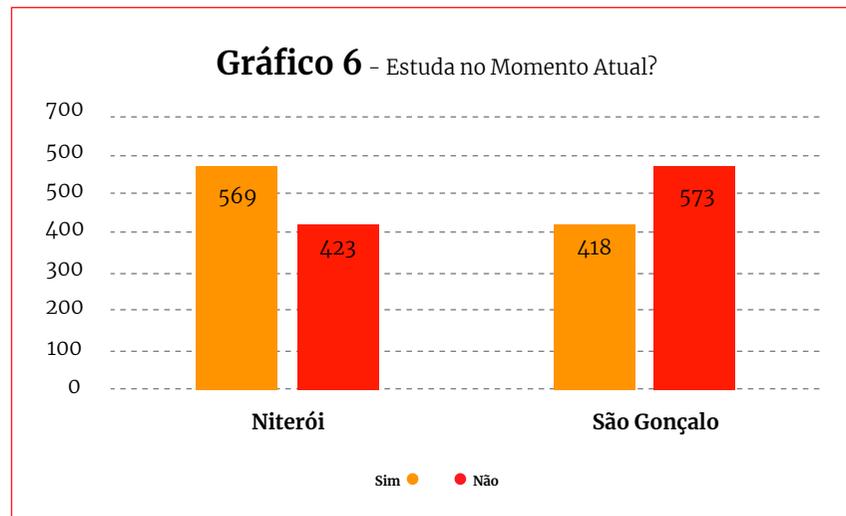


Em relação à escolaridade paterna os dados são ainda mais discrepantes. Em São Gonçalo a maior parte dos respondentes (29,7%) declara que o pai tem “ensino médio completo”, enquanto em Niterói o maior número de respostas (23,5%) é “ensino superior completo”. A segunda resposta mais frequente vem São Gonçalo, é “não sabe declarar” (25,2%). Um quarto dos jovens neste município não tem conhecimento da escolaridade do pai, o que indica o distanciamento ou mesmo a ausência da figura paterna. (Em ambos os casos haverá impacto sobre a vida do jovem e ou sobre a renda familiar). Em Niterói essa alternativa foi a opção de 14,8% dos informantes: ainda um índice elevado, embora 10 pontos percentuais a menos, em relação à São Gonçalo. A segunda resposta mais frequente em Niterói (22,3%) é “ensino médio completo”. (Gráficos 4 e 5)

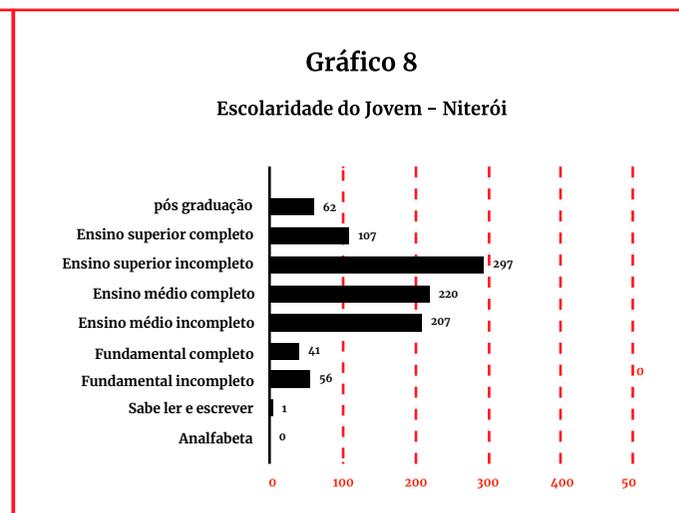


Os jovens que declararam estar estudando no momento da entrevista (item B8) totalizam 42,1% dos respondentes em São Gonçalo e 57,3% em Niterói. Em relação aos que não estudam, as proporções se invertem: 57,8% dos informantes em São Gonçalo e 42,6% em Niterói (gráfico 6).

As amostras desenhadas para Niterói e São Gonçalo refletem as proporções observadas na população jovem de cada um dos dois municípios. Considerando que há pouca diferença no que diz respeito à distribuição etária dessas populações (como podemos verificar na comparação entre as tabelas 2 e 9), inferimos, a partir do gráfico 6, que os jovens de Niterói estudam por mais tempo. Esta percepção é corroborada pela distribuição das respostas do item que indaga sobre a escolaridade do jovem (gráficos 7 e 8).



N=995
MISSING=5



N=991
MISSING=9

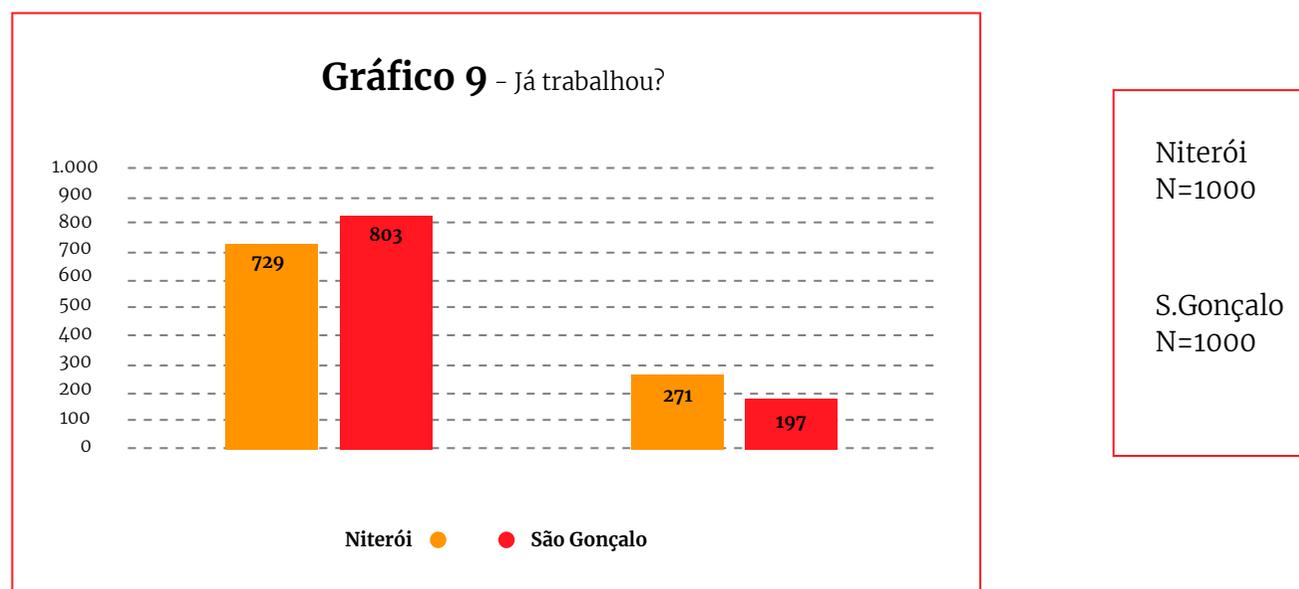
Em São Gonçalo a resposta mais frequente é “ensino médio completo” (35,7% dos respondentes). Entretanto, apenas 14,2% declara ter “ensino superior incompleto”. Ou seja, poucos jovens que concluem o ensino médio em São Gonçalo ingressam no ensino superior. Já a categoria “ensino médio incompleto” é a resposta de 29,3% dos informantes. Considerando a faixa etária dos entrevistados (15 a 29 anos), esse dado é indicador de uma defasagem série-idade significativa no município. Reforça essa informação o fato de 10,6% de jovens de São Gonçalo declarar ainda estar cursando o ensino fundamental, etapa onde, idealmente, não haveriam indivíduos com mais de 15 anos.

Em Niterói a resposta mais frequente é “ensino superior incompleto” (30% das respostas) seguido de ensino médio completo (22,2%) e ensino médio incompleto (20,1%). Há uma distribuição mais equilibrada das respostas, o que pode significar menores índices de repetência e um fluxo escolar mais próximo do esperado. Corrobora para essa impressão o fato das respostas em Niterói estarem concentradas nas alternativas que correspondem à escolaridade esperada para a faixa etária abordada pela pesquisa (15 a 29 anos). Apenas 5,6% dos entrevistados em Niterói afirma estar cursando o ensino fundamental. Outra diferença entre os dois municípios é a proporção de jovens que declara ter pós-graduação. São 6,2% do total em Niterói contra apenas 0,7% em São Gonçalo. Todos os dados, portanto, fortalecem a percepção de que em Niterói a juventude alcança maior escolaridade.

Um dado positivo é a existência de apenas um informante (em São Gonçalo) que se declara analfabeto, e outro (em Niterói) que declara sabendo “ler e escrever”. Esse cenário reflete as estatísticas nacionais que apontam a acentuada redução do analfabetismo entre as novas gerações. A presente pesquisa também retrata esta tendência, apontando que é maior o número de analfabetos entre os adultos: são 41 pais/mães em Niterói e 30 em São Gonçalo. Do mesmo modo a categoria “sabe ler e escrever” se mostra mais frequente entre os pais e as mães: são 50 em cada um dos dois municípios.

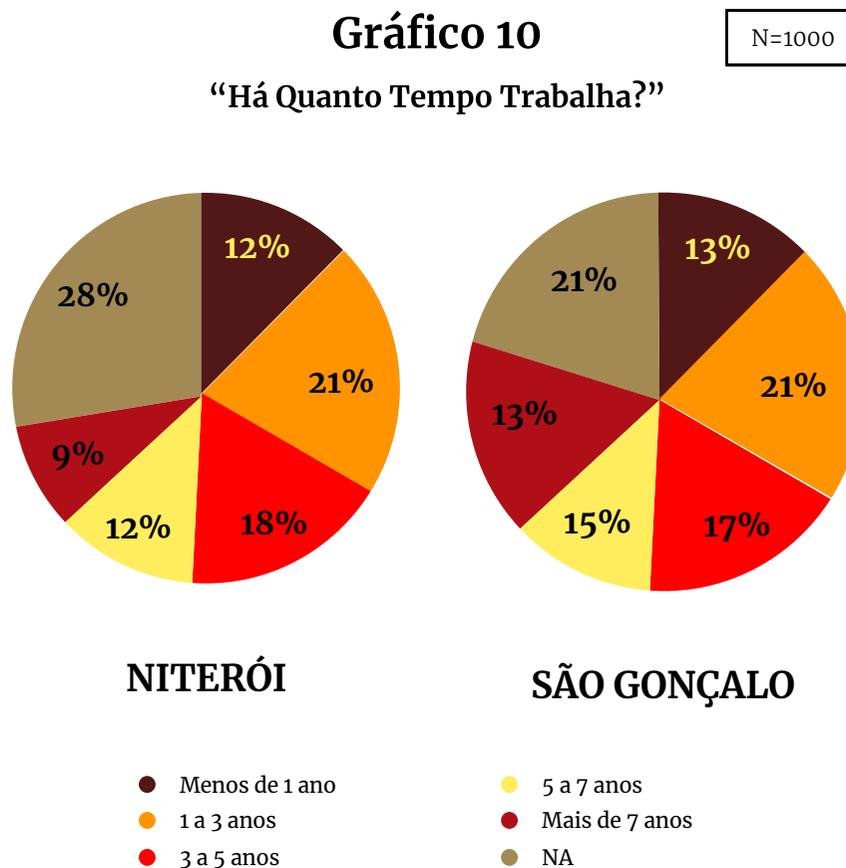
Em São Gonçalo, 80,3% das respostas ao item B10 (“Já trabalhou”) foram afirmativas, enquanto 19,7% foram

negativas. Em Niterói, 72,9% dos jovens entrevistados declararam já ter trabalhado. Identificamos entre as respostas afirmativas uma diferença de aproximadamente 7 pontos percentuais que aponta uma presença maior dos jovens de São Gonçalo no mercado de trabalho. (Gráfico 9). Como já vimos, em Niterói, ao que parece, os jovens permanecem mais tempo dedicados aos estudos.



Analisando a distribuição das respostas do item B11, “*Há quanto tempo trabalha*” (gráfico 10) percebemos um contexto semelhante nos dois municípios, coincidindo as respostas mais frequentes: em primeiro lugar de 1 a 3 anos (21,1% dos informantes em São Gonçalo e 20,9% em Niterói), na sequência 3 a 5 anos (17,5% em São Gonçalo e 17,6% em Niterói), e em terceiro lugar 5 a 7 anos (15% em São Gonçalo e 12% em Niterói). A maior diferença está na frequência da resposta “mais de 7 anos”, que foi declarada por 13,1% dos entrevistados em São Gonçalo e por 9,5%

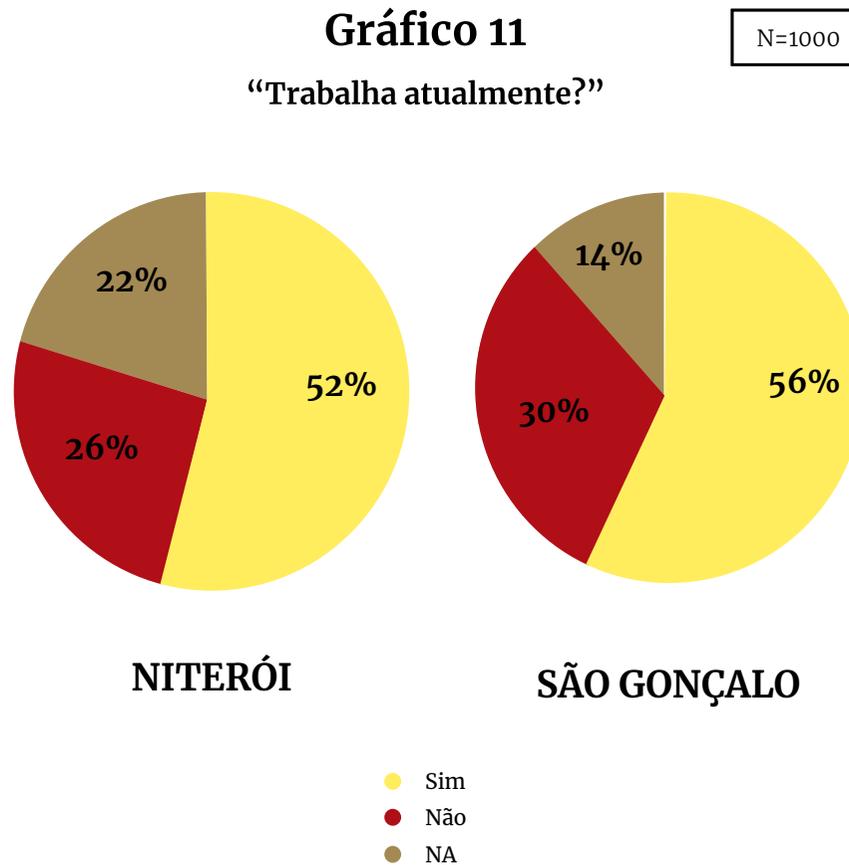
dos entrevistados em Niterói. No gráfico 10, a categoria “não se aplica” se refere aos jovens que ainda não começaram a trabalhar.



Os dados levam a crer que em termos de ingresso e permanência no mercado de trabalho os dois municípios se equivalem, observando ligeira tendência de que o jovem em São Gonçalo comece a trabalhar mais cedo. Essa última percepção é fortalecida pela distribuição dos respondentes que se enquadram na categoria “não se aplica”. Eles correspondem a 20,6% em São Gonçalo e a 27,6% em Niterói. São os jovens que até o momento da coleta de dados

jamais haviam trabalhado. Como se vê, o grupo é mais numeroso em Niterói.

O item B12 (“Trabalha atualmente?”), ilustrado pelo gráfico 11, nos permite aferir o nível de empregabilidade da juventude nos dois municípios. Para uma análise mais precisa é necessário cruzar os dados deste item com as respostas ao item B10 (“Já trabalhou?”).



Vejamos primeiro a situação de São Gonçalo. De acordo com as distribuições de respostas do item B10 (gráfico 9), nesse município 80,3% dos jovens entrevistados declarara já ter trabalhado em algum momento. Outros 19,7% jamais haviam trabalhado. Já considerando as respostas do item B12 (gráfico 11), 56,3% declarou estar trabalhando no momento da entrevista, 29,9% afirmou estar desempregado e para 13,8% esta pergunta não se aplica. Ou seja, embora 19,7% do total de entrevistados em São Gonçalo jamais tenha trabalhado, uma parte deste grupo (5,9%) já busca emprego, não tendo ainda conseguido inserção.

Ao todo, 86,2% dos entrevistados de São Gonçalo trabalha ou busca emprego. (80,3% dos jovens que já trabalharam somados aos 5,9% que nunca trabalhou, mas que já procura colocação). Entre os que trabalham ou buscam emprego, 29,9% está desempregado. Portanto, se partimos do pressuposto que a amostra é representativa da juventude de São Gonçalo, a taxa de desemprego corresponde à proporção de 29,9% de desempregados entre os 862 respondentes da amostra que já trabalharam ou que buscavam emprego no momento da entrevista. Teremos, dessa forma, um índice de desemprego de 34,7% entre os jovens de São Gonçalo, com margem de erro de 3 pontos percentuais para mais ou para menos. Trata-se de uma taxa, bastante superior à media nacional geral de 12,6%, aferida no último trimestre de 2017 pelo IBGE¹⁰.

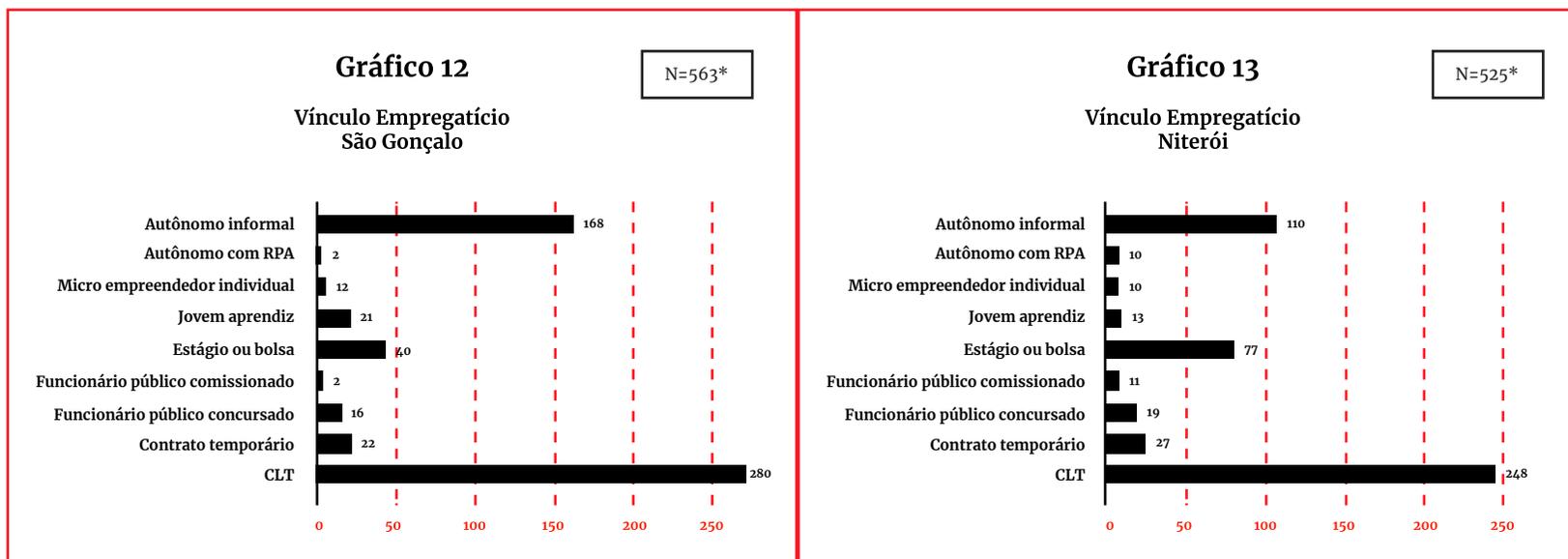
Seguimos o mesmo raciocínio para Niterói. Embora 27,1% dos entrevistados tenha declarado jamais ter trabalhado, o item B12 (“Trabalha atualmente?”) não se aplica apenas a 22% do total. Logo, entre os que nunca trabalharam alguns (5,1%) já buscam inserção. Somando este contingente ao total que já trabalhou (72,9% dos respondentes), temos que 78% dos jovens de Niterói estão inseridos no mercado de trabalho, o equivalente a 780 integrantes

¹⁰ <http://agenciabrasil.etc.com.br/economia/noticia/2017-09/taxa-de-desemprego-fica-em-126-em-agosto>

da amostra desenhada pare esse município. Por outro lado, 25,5% dos entrevistados afirma estar desempregado (o equivalente, na amostra, a 255 informantes). Este número corresponde a 32,7% do total de 780 jovens da amostra de Niterói que já se encontram inseridos no mercado de trabalho. Se a amostra é representativa, este será o índice de desemprego entre os jovens do município. Um índice igualmente acima da média nacional, e um pouco abaixo da taxa de desemprego da juventude em São Gonçalo.

Em relação ao vínculo empregatício, observamos que a maior parte dos jovens do território que trabalham (49,7% em São Gonçalo e 47,2% em Niterói) possui carteira assinada, o que é um dado positivo. A segunda resposta mais frequente é “autônomo informal”, nos dois municípios. Nessa categoria se enquadram atividades remuneradas sem o recolhimento de quaisquer impostos ou benefícios trabalhistas. A princípio foi incluída para contemplar camelôs, vendedores, prestadores informais de serviços. Entretanto durante a pesquisa constatamos que tal categoria se observa em vários setores da economia. Vendedores de farmácia, atendentes de padarias e mesmo jovens colaboradores de grandes empresas são muitas vezes empregados sem qualquer formalização do vínculo.

Enquadram-se como “autônomos informais” 29,8% dos jovens de São Gonçalo que trabalham, e 20,9% dos jovens de Niterói atuantes no mercado. A terceira resposta mais frequente é “estágios ou bolsas”, correspondente à situação de 7,1% dos jovens que trabalham em São Gonçalo e a 13,3% dos jovens que trabalham em Niterói. Considerando que o acesso a “estágios ou bolsas” pressupõe o indivíduo estar estudando, fica mais uma vez flagrante o fato de que em Niterói os jovens estudam por mais tempo. (Gráficos 12 e 13).

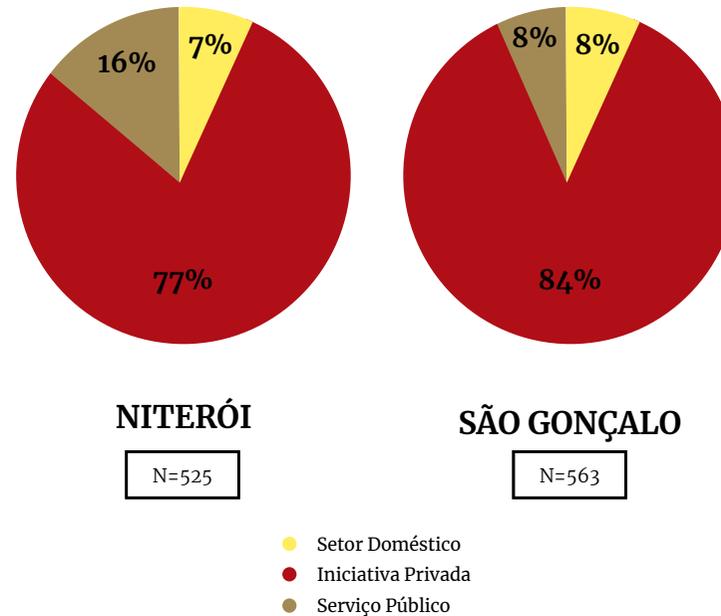


* Vide respostas do item B12.

Também considerando exclusivamente os jovens que estavam trabalhando no momento da entrevista, a maior parte está na iniciativa privada (84% em São Gonçalo e 77% em Niterói). No município de São Gonçalo o restante dos jovens se distribui de modo uniforme entre o setor doméstico (8,1%) e o setor público (7,8%). Em Niterói o contingente de jovens inserido no setor público é de 15,8%, quase o dobro em relação a São Gonçalo, e apenas 7% está no setor doméstico (gráfico 14).

Gráfico 14

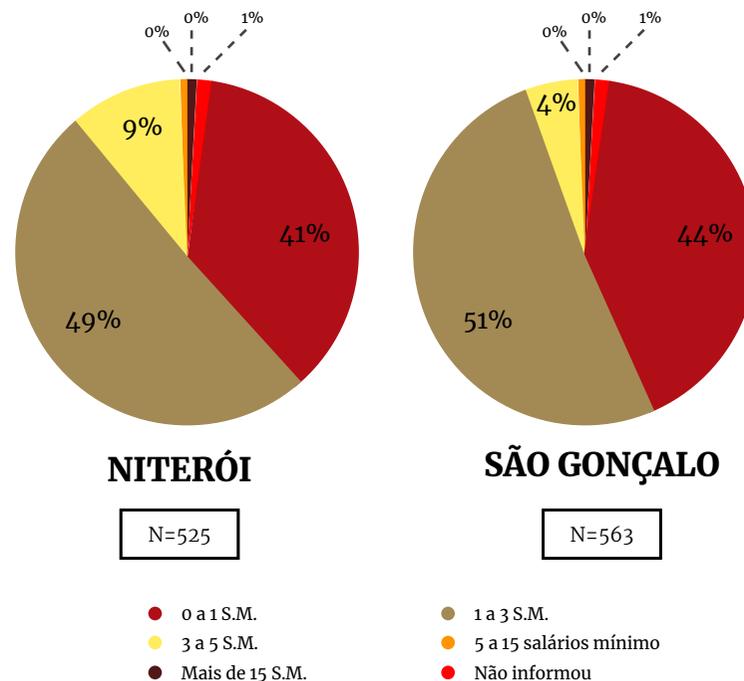
“Segmento do Mercado em que trabalha”



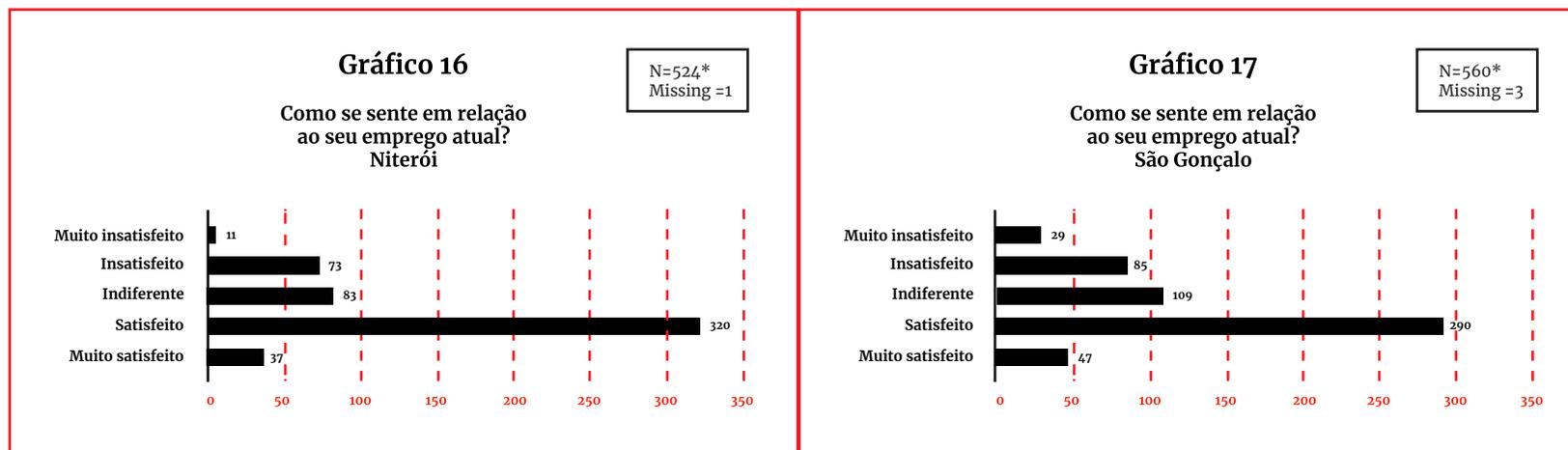
Cruzando os resultados dessa análise descritiva com a anterior, perceberemos que o vínculo com a iniciativa privada não significa, sempre, melhores condições de trabalho ou vínculos estáveis. Ao redor de 80% dos jovens empregados nos dois municípios está no setor privado, mas 30% dos jovens de São Gonçalo e 21% dos jovens de Niterói atua como “autônomo informal”. Julgamos que entre os autônomos informais não estão os trabalhadores do setor público. De outro lado, temos apenas 8% dos jovens de São Gonçalo e 7% de Niterói no setor doméstico. Mesmo que todos os que estão empregados no setor doméstico tivessem vínculos precários (o que não é provável tendo em vista a regulamentação da legislação trabalhista específica para trabalhadores domésticos), teríamos um grande contingente de jovens que atuam como “autônomos informais” dentro da iniciativa privada.

Em relação à remuneração, os dois municípios apresentam realidades semelhantes. Tanto em um quanto em outro a maioria dos jovens empregados ganha entre 1 e 3 salários mínimos (50,6% em São Gonçalo e 49,3% em Niterói). A segunda resposta mais frequente é de 0 a 1 salário mínimo (44 % em São Gonçalo e 40,7% em Niterói). Uma pequena diferença aparece no contingente de jovens que recebe de 3 a 5 salários mínimos. Esse grupo corresponde a 4,3% em São Gonçalo e a 8,8% em Niterói. (Gráfico 15). No entanto, é possível concluir que a juventude é, de modo geral, mal remunerada, com quase a totalidade recebendo até 3 salários mínimos mensais nos dois municípios.

Gráfico 15
 “Quanto ganha?”



Apesar da baixa remuneração, a maior parte dos jovens se diz satisfeita ou muito satisfeita com seu emprego atual (60% em São Gonçalo e 68% em Niterói). Não se pode deixar de associar a alta frequência das respostas “satisfeito” e “muito satisfeito” ao contexto de crise econômica e desemprego, no qual “estar empregado” já é percebido como dado positivo. Declara estar insatisfeito ou muito insatisfeito com o emprego 20,3% dos jovens empregados de São Gonçalo e 16% dos jovens de Niterói. Os indiferentes representam 19,3% dos jovens de São Gonçalo e 15,8% dos jovens de Niterói, sempre considerando apenas aqueles que estavam trabalhando no momento da entrevista. (Gráficos 16 e 17).



* Vide respostas do item B12.

Ainda com relação ao bloco de perguntas sobre empregabilidade, cabe análise dos três itens sobre as políticas públicas para o setor. Os dados apontam que poucos jovens conhecem tais políticas e um número ainda menor faz uso delas. O item B9 indagava se o jovem já teria se utilizado de algum programa público de formação profissional ou estímulo à educação superior, tais como Pronatec, Projovem, FIES e Prouni.

Cabe uma breve descrição. O Pronatec¹¹ implica em formações de curto prazo, voltadas a estudantes do ensino médio da rede pública e beneficiários do programa Bolsa Família. O FIES¹² financia cursos superiores em faculdades privadas, com estorno do investimento pelo beneficiário, após concluída a graduação. Já o Prouni¹³ distribui bolsas parciais ou integrais em faculdades particulares, para jovens de baixa renda familiar. O Projovem¹⁴ é destinado a jovens que queiram concluir o ensino fundamental e obter um certificado profissionalizante. Em 2018 todos esses programas estavam ativos, sendo que o Projovem só estava disponível em 17 estados e 70 municípios, incluindo, no estado do Rio de Janeiro, o município de São Gonçalo.

Em São Gonçalo 83% dos informantes disse jamais ter acionado quaisquer um desses programas, enquanto em Niterói a resposta negativa foi apresentada por 76% dos entrevistados (gráfico 18). Apesar da baixa renda familiar predominante entre os entrevistados nos dois municípios, ao que parece, tais políticas não se mostraram interessantes ou não chegaram ao seu conhecimento. Quando indagados sobre o Sistema Nacional de Empregos (SINE), através do item B19, o grau de conhecimento mostra-se um pouco melhor: 48% dos entrevistados em São Gonçalo e 44% em Niterói afirma conhecer o sistema (gráfico 19). De toda forma ainda é menos do que a metade dos jovens nos dois municípios.

¹¹ In portal.mec.gov.br/pronatec acessado em 7 de maio de 2018

¹² In fiessелеcao.mec.gov.br/ acessado em 7 de maio de 2018

¹³ In prouniportal.mec.gov.br/ acessado em 7 de maio de 2018

¹⁴ In juventude.gov.br/juventude/noticias/projovem-2018-atuara-em-17-estados-e-70-municipios, acessado em 7 de maio de 2018

Gráfico 18

“Já acionou algum programa público de formação profissional (Pronatec, Projovem, FIES, Prouni)?”

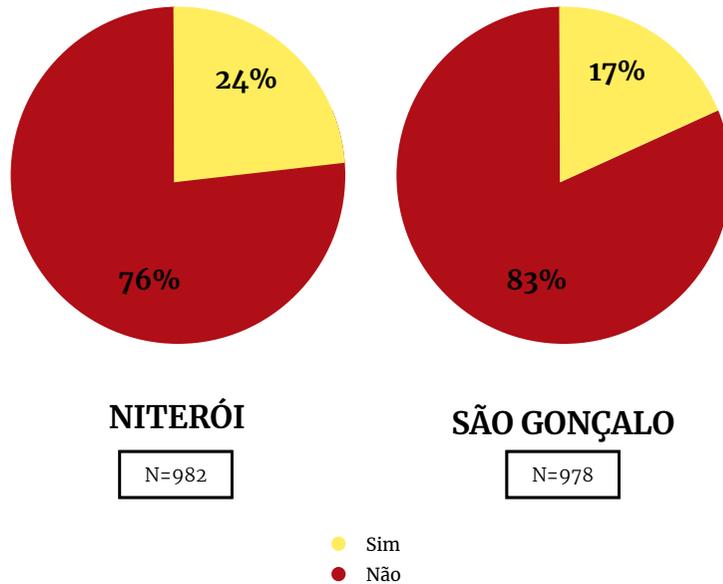
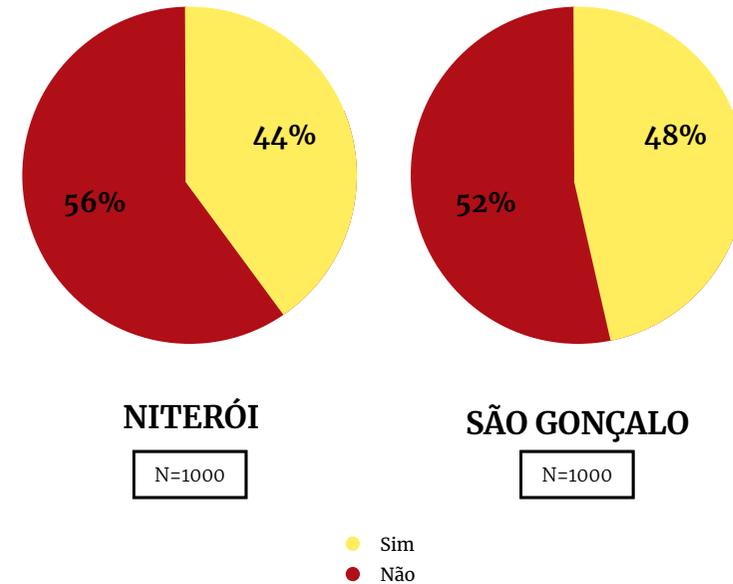


Gráfico 19

“Conhece o Sistema Nacional de Empregos (SINE)?”

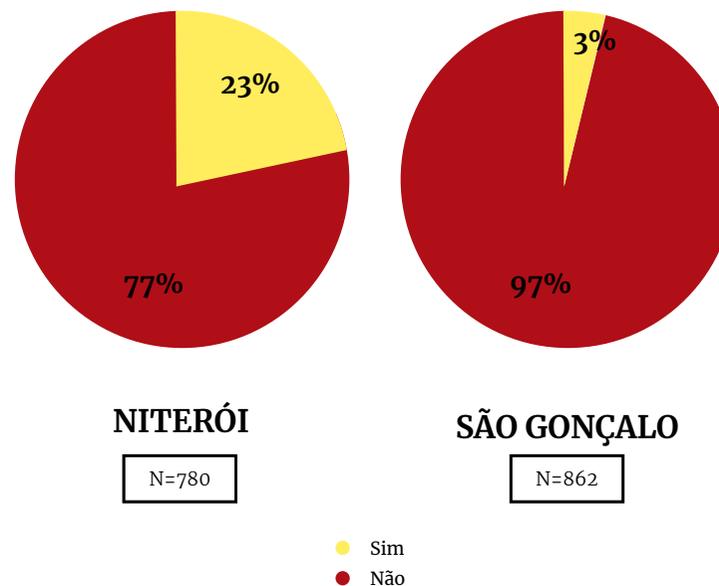


O item B18 só foi dirigido aos jovens que já se encontravam inseridos no mercado de trabalho (que já haviam trabalhado ou estavam buscando emprego). Quando indagados se já haviam acionado alguma política pública para conseguir emprego 97% desses jovens em São Gonçalo e 77% dos jovens em Niterói disseram “não”. (Gráfico 20). Foi observado, durante a aplicação do questionário, uma dificuldade dos jovens em identificar tais “políticas públicas”. Muitos indagavam, por exemplo, se o “Centro Integração Empresa Escola (CIEE)”; um órgão privado – que oferece serviços gratuitos aos jovens – era uma “dessas políticas”. Nesses casos os informantes eram esclarecidos.

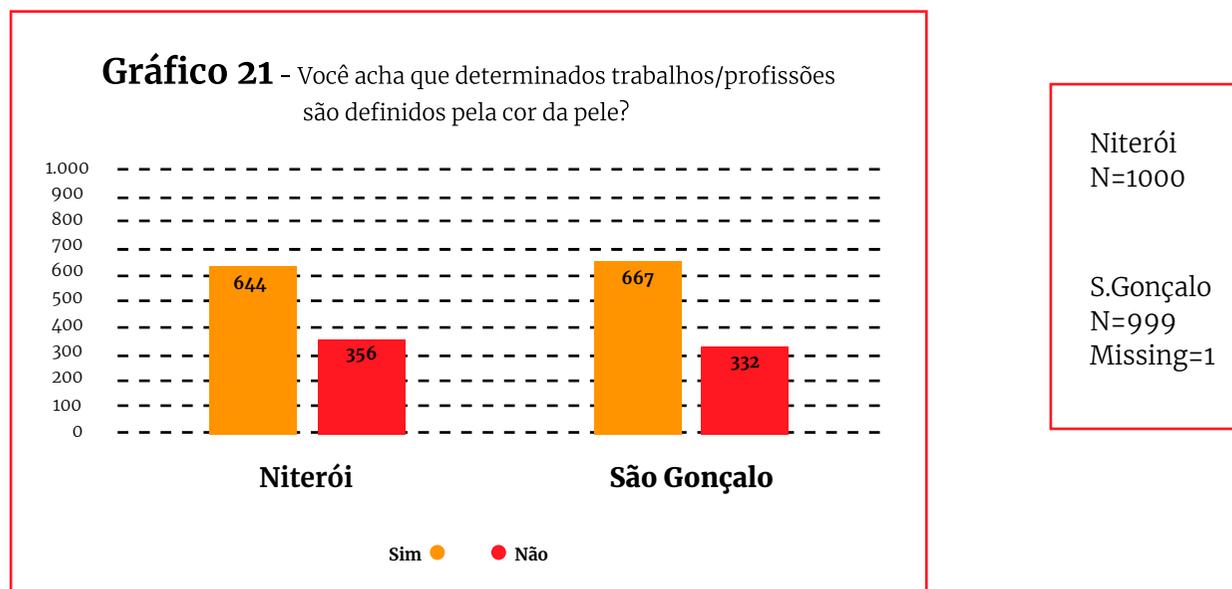
É possível supor, no entanto, que mesmo entre os que responderam afirmativamente ao item (ou seja, entre os que declararam que já usaram alguma política pública para buscar/ ou conseguir emprego) estivessem indivíduos que não soubessem identificar tais políticas. Assim podemos imaginar que o número de jovens que já acionou alguma política pública – como o SINE – para buscar/conseguir emprego pode ser ainda menor do que aponta a pesquisa. Outro dado que chama a atenção é a possibilidade de maior facilidade dos jovens de Niterói para acessarem tais políticas públicas de fomento à empregabilidade em comparação com São Gonçalo.

Gráfico 20

“Já acionou algum órgão ou instituição pública para procurar emprego?”

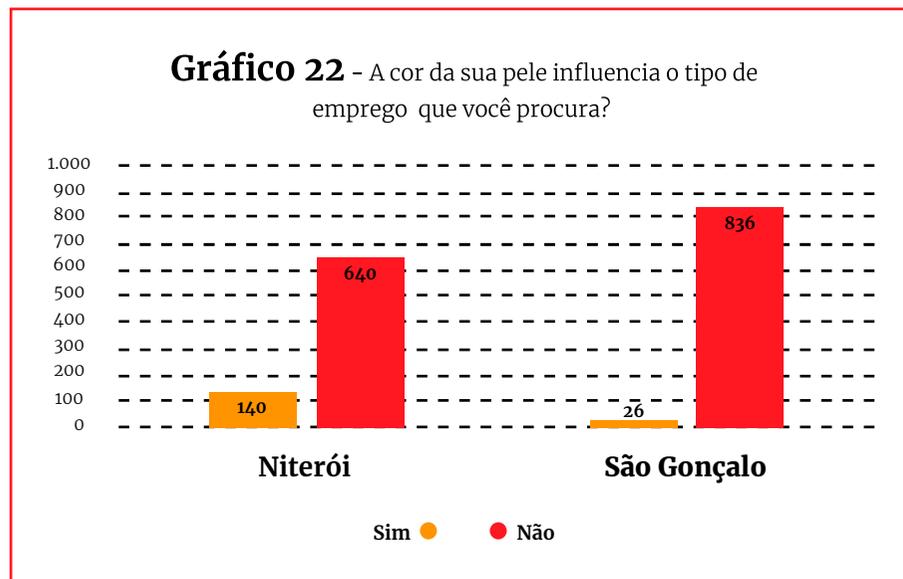


No que diz respeito à percepção do racismo no mundo do trabalho, observamos dados contraditórios. A maior parte dos entrevistados, nas duas cidades, concorda que existem profissões/trabalhos determinados pela cor da pele. O item C20 (“Você acha que determinados trabalhos/profissões são definidos pela cor da pele?”), foi aplicado ao conjunto de 1000 jovens entrevistados em cada município. A resposta “sim” foi dada por 64% dos informantes em Niterói e 67% destes em São Gonçalo. (Gráfico 21)



Já o item C21 (“A cor da sua pele influencia o tipo de emprego que você procura?”) foi aplicado apenas aos jovens já inseridos no mercado de trabalho (empregados, que já haviam trabalhado, ou procurando emprego). Essa pergunta, portanto, foi aplicada a um número menor de jovens, em relação ao item anterior. De todo modo, surpreende que, remetidos a uma situação pessoal, os informantes não manifestem a mesma percepção sobre o racismo: 82% dos respondentes de Niterói e 97% de São Gonçalo afirmam não considerar a cor de sua pele ao eleger as oportu-

nidades às quais irão concorrer no mercado de trabalho, embora, como já visto antes, a maior parte identifique a segregação racial na divisão social dos trabalhos e funções.

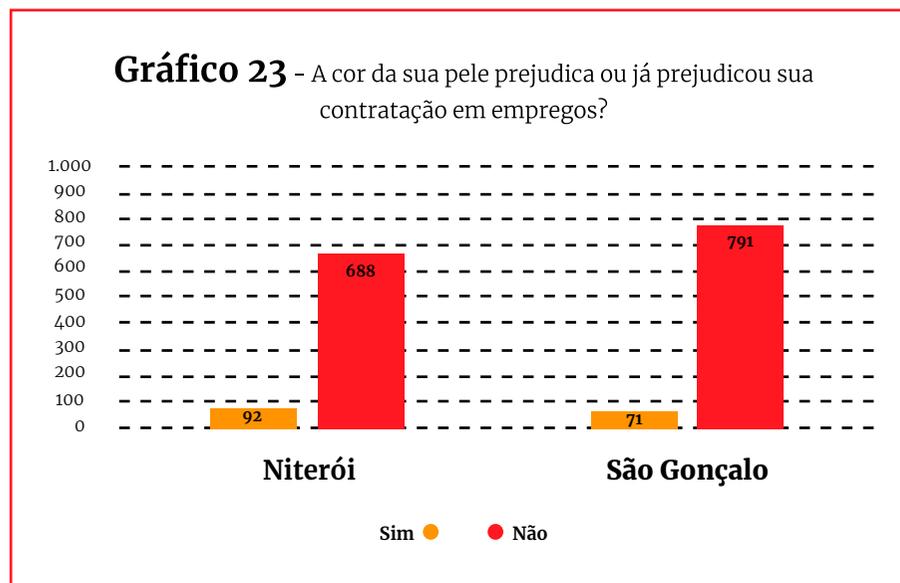


Niterói
N=780**

S.Gonçalo
N=862**

**Cruzando as respostas dos itens B10 e B12 chegamos a 780 jovens em Niterói e a 862 jovens em São Gonçalo que trabalham ou buscam emprego

A exemplo do item anterior, a pergunta C22 (“Na sua percepção, a cor da sua pele prejudica ou já prejudicou sua contratação em empregos?”) foi dirigida apenas aos jovens já inseridos no mercado de trabalho. Como resultado temos que, entre os jovens empregados ou em busca de emprego, 97% em São Gonçalo, e 82% em Niterói dizem que não. (Gráfico 23).



Niterói
N=780**

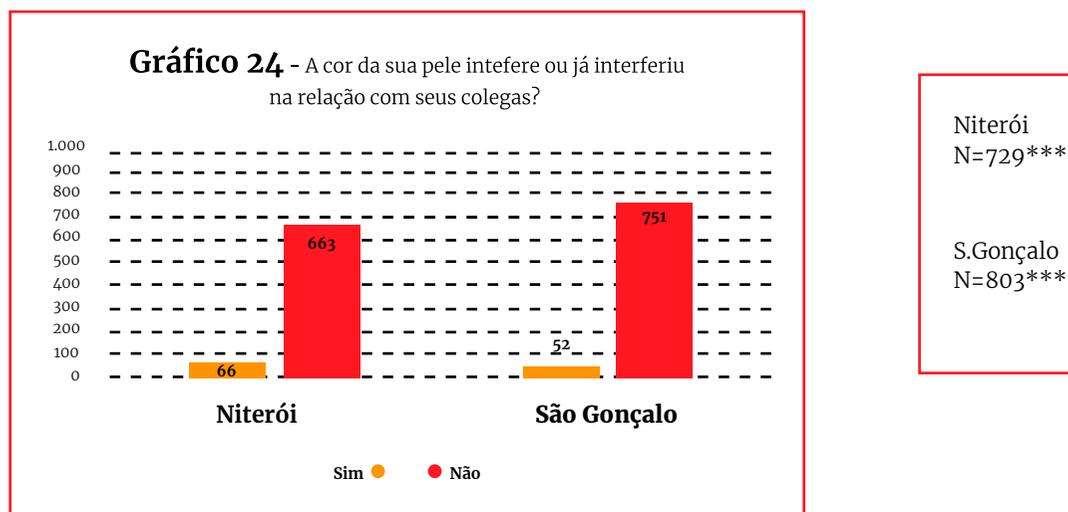
S.Gonçalo
N=862**

** Cruzando as resposta dos itens B10 e B12 chegamos a 780 jovens em Niterói e a 862 jovens em São Gonçalo que trabalham ou buscam emprego.

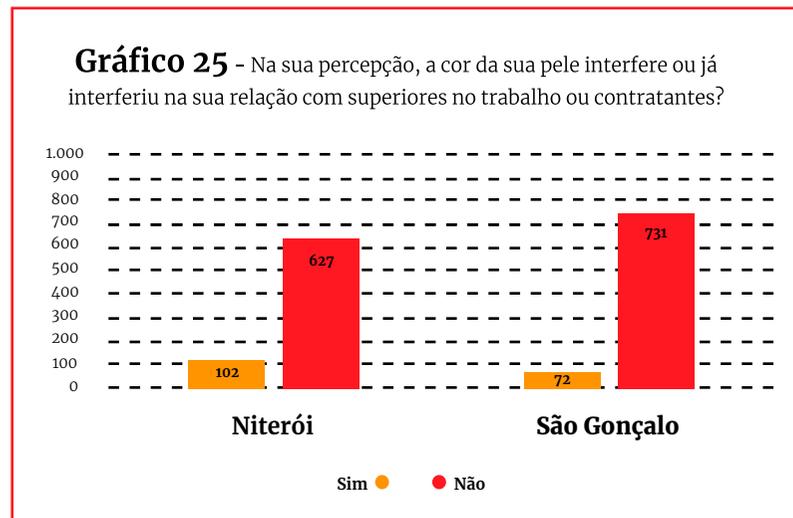
Em Niterói, como já observado, os negros (pretos e pardos) correspondem a apenas a 38,37% da população jovem. É de se esperar que os que sentem o preconceito/racismo como empecilho ao ingresso no mercado de trabalho estejam nesse grupo. Se os que respondem “sim” ao item C22 equivalem a 13% dos respondentes, teremos um contingente aproximado de 25% dos jovens negros que não identificam, nesse município, essa dificuldade, apesar da cor da sua pele. Podemos levantar a hipótese de que o jovem negro por ser, em sua maioria, pobre e com menor escolaridade, estará sempre buscando empregos que exigem menor qualificação e, por isso, socialmente “condizentes” com sua cor de pele. Ao disputar uma vaga como entregador de compras ou pedreiro, o jovem negro de fato não enfrentará o racismo como empecilho no processo seletivo.

No município de São Gonçalo 12,2% da juventude local se declara preta, e 45% parda. Portanto, negros somam mais de 57% do total de jovens nesse território. No entanto, apenas 11% dos entrevistados aponta o racismo como problema na hora da contratação em empregos. Como observamos em Niterói, podemos supor que haverá jovens tentando adequar sua busca de inserção ao contexto discriminatório. Isso os levará a não perceber o preconceito no momento da contratação. Mas, no caso de São Gonçalo, outra possível motivação pode se relacionar às restrições do mercado de trabalho no município, onde o PIB é menor, a população mais pobre e menos escolarizada. As vagas de trabalho disponíveis, portanto, podem exigir menor qualificação. Este cenário somado a uma oferta de mão de obra majoritariamente negra, tende a reduzir o preconceito racial no momento da inserção no mercado. De toda forma, seriam necessários novos dados para uma análise mais precisa.

Uma vez inseridos no Mercado de trabalho, os jovens em sua maioria afirmam não identificar situações de racismo no ambiente laboral. Na relação com colegas de trabalho, apenas 6,5% dos jovens de São Gonçalo e 9% dos jovens Niterói afirma perceber a cor da pele como um elemento dificultador (gráfico 24).



***Vide respostas do item B10 (“já trabalhou?”).



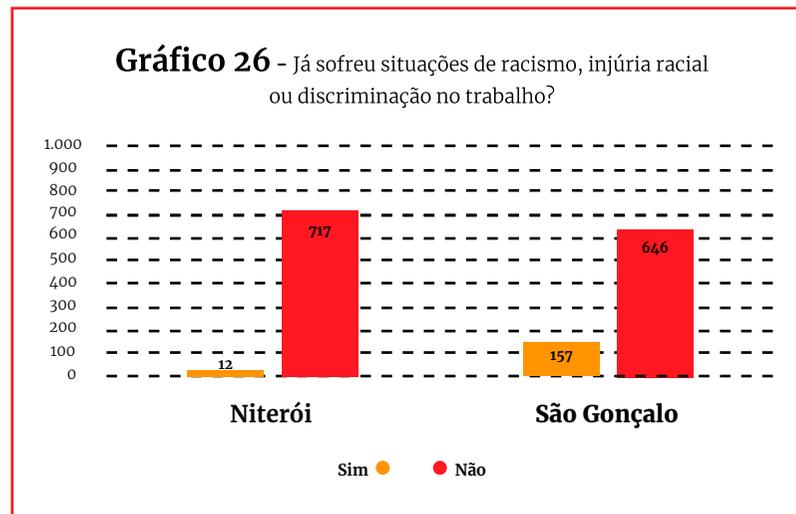
Niterói
N=729***

S.Gonçalo
N=803***

***Vide respostas do item B10 (“já trabalhou?”).

Quando indagados se a cor da pele interfere ou já interferiu na sua relação com superiores ou contratantes, o número de respostas afirmativas cresce: 9% em São Gonçalo e 14% em Niterói (gráfico 25). Em ambos os casos, verificamos um número pequeno dos que percebem o racismo, em comparação com o total de pretos e pardos nas duas populações, especialmente no caso de São Gonçalo. De toda forma, nota-se uma diferença significativa entre os dois municípios, denotando haver, em Niterói, maior percepção da desigualdade racial nas relações de trabalho.

Identificamos uma contradição na comparação entre as respostas dos itens C23 e C24, com as respostas do item C25 (“Você já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho?”). Dentre os jovens que já trabalharam em Niterói, 1,7% afirma já ter sofrido esse tipo de violência. Já em São Gonçalo 19,5% dos jovens que já trabalharam dá a mesma resposta (gráfico 26).



Niterói
N=729**

S.Gonçalo
N=803**

***Vide respostas do item B10 (“já trabalhou?”).

Os números não se coadunam com aqueles observados nas distribuições dos itens imediatamente anteriores. Por exemplo: em São Gonçalo, se entre os jovens que já trabalharam, apenas 6,5% já percebeu o racismo nas relações com colegas de trabalho, e apenas 9% percebeu o mesmo em relação a superiores ou contratantes, como pode 19,5% afirmar já ter sofrido situação de racismo ou discriminação no ambiente laboral? Mesmo somando as proporções dos que percebem a discriminação entre colegas com os que percebem em relação a superiores, teríamos 14,5%: menos, portanto, do que o total de jovens que respondeu “sim” ao item C25. Nesse caso, se o racismo não se dá entre colegas, nem com relação aos patrões, a que tipo de situação de racismo os jovens estão se referindo? (Talvez com relação a clientes?)

Em Niterói acontece o oposto. Se 9% dos jovens que já trabalharam percebem a cor da pele como empecilho na relação com colegas de trabalho e 14% percebe o mesmo em relação a superiores e contratantes, como apenas 1,7%

afirma já ter sofrido situação de preconceito, discriminação ou injúria racial no trabalho? Mais uma vez cabe aprofundamento da investigação na etapa qualitativa, pois as evidências nos permitem inferir uma dificuldade do jovem em reconhecer, nominar e ou assumir situações de racismo e ou discriminação racial no ambiente laboral.

3.2 ESTATÍSTICAS DE ASSOCIAÇÃO

As estatísticas de correlação podem evidenciar a existência de associação (ou não) entre duas variáveis sem que isso, no entanto, demonstre relações de causa e efeito. Aqui utilizaremos a estatística do qui-quadrado de *Pearson* para identificar a tendência de um informante que opta por determinada alternativa de resposta num item escolher determinada categoria de resposta em outro item. Por exemplo, em nossa pesquisa, identificamos a forte probabilidade de um jovem que escolheu a categoria “branco” no item “raça” (A2) escolher a resposta “não” para o item “Já sofreu preconceito, discriminação ou injúria racial no trabalho” (C25).

A partir do cálculo dessas estatísticas podemos identificar informações úteis para a investigação da incidência do racismo sobre a empregabilidade dos jovens de Niterói e São Gonçalo. Como já dito anteriormente, foram analisadas, para cada cidade, 74 possíveis associações, com base nas questões de interesse da pesquisa. Após análise de significância, chegamos a 24 associações válidas para São Gonçalo e 27 para Niterói. O número maior de associações significativas para Niterói deve-se a uma maior contundência das questões raciais nesse município que é majoritariamente branco e – não coincidentemente – mais desigual do ponto de vista socioeconômico. Em São Gonçalo, muitas associações envolvendo a variável “raça” não foram validadas do ponto de vista da significância estatística.

Os critérios para determinar a significância das associações foram os seguintes:

a) *p*-valor inferior a 0,05. O *p*-valor é uma medida de significância, que indica o limite que se toma como base para afirmar que um desvio é decorrente do acaso ou não. No caso da presente pesquisa, um *p*-valor de 0,05 indica

que há apenas 5% de chance de que a associação identificada entre duas variáveis se deva ao acaso (GAUVREAU e PAGANO, 1994).

b) As duas variáveis associadas não poderiam levar a contagens menores do que cinco em qualquer categoria de resposta, pois nesse caso não há informação suficiente para aplicação do teste do qui-quadrado de *Pearson* (MORETTIN e BUSSAB, W.O, 2000).

Lembramos que nem sempre as medida das associações identificadas na presente pesquisa são comparáveis – para que isso fosse possível, todos os itens do questionário deveriam ter recebido exatamente o mesmo número de respostas¹⁵. Podemos afirmar que, isoladamente, quanto menor o p-valor, tomando como ponto de partida a medida de 0,05, maior a significância da associação. Sob esse critério, verificamos que todas as associações consideradas possuem alta significância.

Tomemos por exemplo a associação entre as variáveis “raça” e “renda familiar” para Niterói (Tabela 22). Chegamos a um p-valor de 0,0000000000000000000212. Isso significa que existe praticamente 0% de probabilidade da resposta de um informante sobre sua renda familiar não estar relacionada a sua raça, em Niterói. Como números com grande quantidade de casas decimais (como é o caso do p-valor dessa associação) são de difícil transcrição, utilizamos nessas situações outra forma de notação, acrescentando ao lado de um número a inscrição “E^{-x}”. Isso significa que o p-valor é igual ao número expresso; vezes 10, elevado a “-x”. No caso da associação apresentada na

¹⁵ O valor de *p* é calculado em função da distribuição das respostas. Um grande número de respostas pode gerar um p-valor menor, enquanto um número menor de respostas tende a gerar valores de *p* mais altos. Como nem todas as perguntas foram aplicadas a todos os entrevistados, o número de respostas por item varia, tornando impossível comparar a significância entre determinadas associações.

tabela 20, por exemplo, o p-valor seria $2,12E^{-23}$, indicando um algarismo com 23 casas decimais. Assim, para facilitar a interpretação, é preciso considerar, nesses casos, que quanto maior o número após o sinal negativo, maior a significância da associação.

Aqui buscaremos interpretar, dentre as associações validadas, algumas que aportam informações úteis para os objetivos da pesquisa. A interpretação das associações foi organizada em quatro blocos. No primeiro traçamos um desenho da presença dos jovens no mercado de trabalho de acordo com sua raça, faixa etária, vínculo empregatício e segmento de atuação nos dois municípios. No segundo bloco analisamos em separado as questões de gênero, igualmente importantes para a pesquisa. No terceiro bloco analisamos a percepção dos jovens quanto ao racismo no universo laboral. Por fim, no último bloco, verificamos como a juventude de Niterói e São Gonçalo vem acessando (ou não) as políticas públicas que envolvem juventude e trabalho.

Para facilitar a interpretação, além das tabelas de contingência, apresentamos também tabelas de distribuição de proporções; nas quais são consideradas as somas dos valores (em porcentagem) indicados nas linhas ou nas colunas da tabela, a depender da variável em análise. Por exemplo, na tabela 15, as somas foram consideradas por coluna, já na tabela 25, as somas foram consideradas por linhas. Em todas as tabelas de proporção, a coluna ou a linha destacada em cinza refere-se às proporções em relação ao total de respostas obtidas para os dois itens em associação.

A partir das análises descritivas tomamos conhecimento que embora sejam 1000 jovens constituindo as amostras desenhadas tanto para Niterói, quanto para São Gonçalo, alguns itens não contam com esse quantitativo de respostas. Em função da aplicação da pergunta B10 (“Já trabalhou?”) sabemos que há, na amostra, 803 jovens que já trabalharam em São Gonçalo e 729 na mesma situação em Niterói. Já observando as respostas ao item B12 (“Trabalha no momento atual?”) sabemos que alguns jovens, embora nunca tenham trabalhado, já se encontram em busca de uma colocação. Esse grupo somado aos que já trabalharam correspondem aos indivíduos que de alguma

forma estão inseridos no mercado de trabalho. Dentro das amostras eles equivalem a 780 jovens em Niterói e a 862 em São Gonçalo. Por fim, considerando apenas as respostas afirmativas para o item B12, saberemos que do total de entrevistados temos uma amostra de 525 jovens empregados em Niterói e de 563 em São Gonçalo. Ao realizarmos as associações, no entanto, há casos de perda de dados (*missing data*), pois um mesmo informante pode ter deixado de responder a um dos dois itens em associação, e nessa situação ele deixa de ser “contado”. Por isso, em alguns casos, a tabela de contingência não apresenta o total de respostas esperado para os itens em análise.

3.2.1 UM RETRATO DA JUVENTUDE NO MERCADO DE TRABALHO DE NITERÓI E SÃO GONÇALO

No Brasil, a taxa de desocupação entre os jovens é maior em comparação com os adultos. Enquanto o índice geral de desemprego do país foi aferido em 12,6% no último trimestre de 2017, a taxa de desocupação entre os jovens no mesmo período ficou em 29%, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)¹⁶. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o desemprego entre jovens no Brasil atingiu em 2017 a sua maior taxa em 27 anos. Entre as mais de 190 economias avaliadas pela OIT, apenas 36 tem uma situação pior que a do Brasil para os jovens (OIT, 2017).

Em Niterói e São Gonçalo o desemprego da juventude é ainda maior do que este índice nacional, já bastante alto: **32,7% da juventude de Niterói e 34,7% da juventude de São Gonçalo está desempregada**. Como base para compa-

¹⁶ In <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/2017-pnad-continua-tri-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-23-6-no-4-tri-e-fecha-2017-em-23-8.html>, acessado em 7 de maio de 2018

ração podemos citar que o desemprego entre jovens na Síria é de 30,6%, e no Haiti é de 34% (ibidem).

O desemprego é tanto maior quanto menor a idade. Em Niterói e São Gonçalo a faixa etária entre 15 e 19 anos é a mais atingida (tabelas 15 e 16). Embora esteja nesse grupo a maior parte dos jovens que apenas estuda, a taxa de desemprego só leva em consideração os jovens que já trabalharam ou que buscam emprego. Portanto, praticamente metade dos jovens de 15 a 19 anos, economicamente ativos, estão desempregados nos dois municípios. Possivelmente isso se deva ao fato de que, entre os jovens, este seja o grupo que acumula menor experiência e escolaridade.

Nos segmentos etários seguintes (20 a 24, e 25 a 29 anos), as taxas de ocupação crescem. De todo jeito, somente considerando o segmento “mais velho” isoladamente (25-29 anos) o índice de desemprego entre jovens de Niterói e São Gonçalo se aproxima da média nacional de desemprego para a juventude (29%).

Tabela 15

Trabalha no momento atual x Faixa Etária - NITERÓI

QuiQuadrado (27,9681902) // p-valor (0,00000778)

	15 a 19	20 a 24	25 a 29	TOTAL		15 a 19	20 a 24	25 a 29	TOTAL
Sim	75	197	248	520	Sim	49%	69%	73%	67%
Não	78	90	92	260	Não	51%	31%	27%	33%
Total	153	287	340	780	Total	100%	100%	100%	100,0%

Tabela 16

Trabalha no momento atual x Faixa Etária - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (32,73725) // p-valor (0,0000845)

	15 a 19	20 a 24	25 a 29	TOTAL		15 a 19	20 a 24	25 a 29	TOTAL
Sim	94	221	248	563	Sim	4,8%	6,9%	7,1%	65,3%
Não	101	97	101	299	Não	5,2%	3,1%	2,9%	34,7%
Total	195	318	349	862	Total	100%	100%	100%	100,0%

Analisando isoladamente os dados de Niterói, identificamos ainda a incidência do racismo sobre a taxa de ocupação dos jovens. Nesse município o desemprego é maior para aqueles que se autodeclararam pretos. Associando a categoria “raça” e o item B12 (“Trabalha no momento atual?”), veremos que a taxa de desemprego entre brancos e pardos nesse município (32%) é pouco maior que a média nacional de desemprego para juventude, enquanto entre os pretos é de 46%: 14 pontos percentuais maior (tabela 17). Em São Gonçalo a associação entre raça e empregabilidade não foi significativa.

Sublinhamos a diferença observada, em Niterói, na empregabilidade de pretos e pardos. Ela nos remete ao conceito de “colorismo”. O termo foi usado pela primeira vez pela escritora *Alice Walker* no ensaio *If the Present Looks Like the Past, What Does the Future Look Like?*, que foi publicado no livro *In Search of Our Mothers’ Garden* em 1982. Ao contrário do racismo, que se orienta na identificação do sujeito como pertencente a certa raça para exercer a discriminação, o colorismo se orienta somente pela cor da pele. Isso quer dizer que ainda que uma pessoa seja reconhecida como negra ou afrodescendente, a tonalidade de sua pele será decisiva para o tratamento que a sociedade dará a ela. Quanto mais pigmentada, maior a exclusão e a discriminação. Em acréscimo, o processo do colorismo muitas vezes

impede que o indivíduo pardo se identifique como “negro” enfraquecendo a luta contra o preconceito e a desigualdade racial (DJOKIC, 2015).

Tabela 17

Trabalha no momento atual x Raça - NITERÓI

QuiQuadrado (6,205775) // p-valor (0,044919)

	Branco	Preto	Pardo	TOTAL		Branco	Preto	Pardo	TOTAL
Sim	311	44	165	520	Sim	68%	54%	68%	67%
Não	145	37	78	260	Não	32%	46%	32%	33%
Total	456	81	243	780	Total	100%	100%	100%	100,0%

A idade do jovem também influencia a forma como este se encontra inserido no mercado de trabalho. A correlação entre “faixa etária” e “vínculo empregatício” possui alta significância tanto com dados de Niterói, quanto com dados de São Gonçalo (tabelas 18 e 19). Com relação ao item “vínculo empregatício”, em função da baixa frequência de repostas observadas, as categorias “contrato temporário”, “funcionário público concursado” e “funcionário público comissionado” foram somadas às frequências da categoria “CLT”. Pelo mesmo motivo, as frequências nas categorias “autônomo com RPA” e “microempreendedor individual” foram somadas às respostas da categoria “Autônomo Informal”. Por fim as poucas repostas observadas na categoria “jovem aprendiz” foram somadas às respostas da categoria “Estágio ou bolsa”.

Tabela 18**Faixa Etária x Vínculo Empregatício - NITERÓI****QuiQuadrado (38,9560663) // p-valor (0,00000711)**

	15 a 19	20 a 24	25 a 29	TOTAL		15 a 19	20 a 24	25 a 29	TOTAL
CLT	22	116	167	305	CLT	28,6%	58,5%	66,8%	58%
Estágio ou Bolsa	18	38	34	90	Estágio ou Bolsa	23,4%	19,3%	13,6%	17,2%
Autônomo Informal	37	44	49	130	Autônomo Informal	48%	22,2%	19,6%	24,8%
TOTAL	77	198	250	525	TOTAL	100%	100%	100%	100,0%

Tabela 19**Faixa Etária x Vínculo Empregatício - SÃO GONÇALO****QuiQuadrado (57,34462) // p-valor (0,00000000105)**

	15 a 19	20 a 24	25 a 29	TOTAL		15 a 19	20 a 24	25 a 29	TOTAL
CLT	25	131	164	320	CLT	26,6%	59,3%	66,2%	56,9%
Estágio ou Bolsa	24	27	10	61	Estágio ou Bolsa	25,5%	12,2%	4%	10,8%
Autônomo Informal	45	63	74	182	Autônomo Informal	47,9%	28,5%	29,8%	32,3%
TOTAL	94	221	248	563	TOTAL	100%	100%	100%	100,0%

Lembramos que o item B13 (“Qual seu vínculo empregatício?”) só foi aplicado aos jovens que estavam trabalhando no momento da coleta de dados. Logo, não são considerados nessa estatística aqueles que apenas estudam, ou que estão desempregados.

Os mais jovens – que como vimos são os mais atingidos pelo desemprego – são também os mais atingidos pela informalidade. Na faixa etária entre 15 e 19 anos cerca de 48% dos informantes em cada um dos municípios atua como “autônomo informal”, categoria que inclui camelôs, vendedores ambulantes, “biscateiros” ou mesmo trabalhadores de empresas; vinculados sem contrato e sem qualquer regramento da relação patrão/empregado, situação que identificamos como razoavelmente corriqueira, durante o processo de aplicação dos questionários. Ao que parece a pouca experiência e ou a pouca escolaridade – inerente à juventude – vem sendo acionada pelo mercado como argumento para submeter esse segmento social a condições precárias de trabalho.

Entre os jovens com idades entre 20 e 24 anos, nos dois municípios, mais da metade trabalha com carteira assinada e uma proporção menor (cerca de 22% em Niterói e 28% em São Gonçalo) atua como “autônomo informal”. Considerando o total geral de respondentes nos dois municípios, os jovens desse grupo são maioria entre bolsistas e estagiários, possivelmente por ser esta a faixa etária correspondente ao ensino superior, onde esse tipo de oportunidade (bolsas de pesquisa e extensão ou estágios) é mais comumente ofertado. De todo modo, em números absolutos, o contingente de estagiários/bolsistas é pequeno nos dois municípios, equivalendo a cerca de 17% do total de informantes empregados em Niterói e pouco mais de 10% em São Gonçalo.

Entre o grupo de idade mais elevada (25 a 29 anos) o maior contingente (cerca de 66% nos dois municípios) trabalha com carteira assinada e na sequência (19,6% em Niterói e 29% em São Gonçalo) atua como “autônomo informal”. Em Niterói, o grupo de jovens dessa faixa etária que atua como bolsista ou estagiário é praticamente duas vezes maior do que em São Gonçalo. Portanto parte dos jovens “mais velhos” de Niterói está vinculado a um curso

superior. Já em São Gonçalo é maior o grupo dessa idade que abraça uma ocupação independente das condições a que tenha que se submeter. Num município mais pobre, com menos oportunidades, o avançar da idade pode tornar mais urgente a necessidade de renda.

Cabe sublinhar que, no que diz respeito ao vínculo empregatício, no geral o maior contingente é de jovens trabalhando com carteira assinada: 58% do total de informantes em Niterói e 56,9% em São Gonçalo. Esse é um dado positivo. Na sequência, no entanto, estão os “autônomos informais”, que correspondem a um quarto do total de jovens empregados de Niterói e a 32,3% dos jovens empregados de São Gonçalo.

Notamos que em São Gonçalo o grupo de “autônomos informais” é aproximadamente sete pontos percentuais maior que em Niterói e se mostra mais volumoso em quaisquer uma das três faixas etárias consideradas. A diferença possivelmente se deve ao fato de que São Gonçalo possui uma economia mais frágil, com empresas empregadoras menos estruturadas.¹⁷ Além disso, a população é mais pobre, com conseqüente maior demanda por emprego, o que tende a colocar os trabalhadores em geral, e em especial os jovens, numa situação de vulnerabilidade em sua relação com o mercado. O menor contingente nos dois municípios, como já dito, é dos estagiários e bolsistas, dado que pode indicar, no geral, o pequeno número de jovens no território da pesquisa que acessa o ensino superior.

Em Niterói, como vimos, o desemprego incide mais fortemente sobre os pretos, o que não significa, no entanto, que os pardos estejam livres da discriminação. Embora, nesse município, o índice de desemprego dos pardos seja igual ao dos brancos, uma investigação mais aprofundada revela diferenças entre esses dois grupos (brancos e

¹⁷ O PIB per capita de Niterói é de R\$51.779,62 (cinquenta e um mil, setecentos e setenta e nove reais e sessenta e dois centavos) enquanto o de São Gonçalo é de R\$ 15.963,41 (quinze mil, novecentos e sessenta e três reais e quarenta e um centavos). In <https://cidades.ibge.gov.br/>, acessado em 18 de março de 2018.

pardos). Veremos isso, por exemplo, ao associarmos a categoria “raça” com a pergunta B11 (há quanto tempo trabalha?). Tal associação se mostrou significativa tanto para Niterói quanto para São Gonçalo e considera apenas os jovens que já tiveram alguma vivência no mercado de trabalho (tabelas 20 e 21). Salientamos que este item – conforme explicitado para os respondentes dos questionários – se refere ao tempo decorrido desde que o jovem ingressou no mercado de trabalho, e não ao tempo observado em seu emprego atual.

Tabela 20

Raça x Há quanto tempo trabalha - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (16,5583445081167) // p-valor (0,035051)

	Branco	Preto	Pardo	TOTAL		Branco	Preto	Pardo	TOTAL
<1	52	19	55	126	<1	15,6%	19%	14,9%	16%
1 a 3	75	29	112	216	1 a 3	22,5%	29%	30,3%	26%
3 a 5	94	18	66	178	3 a 5	28,2%	18%	17,8%	22%
5 a 7	64	14	73	151	5 a 7	19,2%	14%	19,7%	19%
>7	48	20	64	132	>7	14,4%	20%	17,3%	16%
Total	333	100	370	803	Total	100%	100%	100%	100%

Tabela 21

Raça x Há quanto tempo trabalha - NITERÓI

QuiQuadrado (37,32650223) // p-valor (0,00001)

	Branco	Preto	Pardo	TOTAL		Branco	Preto	Pardo	TOTAL
<1	93	9	22	124	<1	21,6%	11,6%	9,9%	17%
1 a 3	128	17	66	211	1 a 3	29,8%	22,1%	23,7%	29%
3 a 5	111	19	47	177	3 a 5	25,8%	24,7%	21,2%	24%
5 a 7	63	16	42	121	5 a 7	14,6%	20,8%	18,9%	17%
>7	35	16	45	96	>7	8,7%	20,8%	20,3%	13%
Total	430	77	222	729	Total	100%	100%	100%	100%

Em São Gonçalo o cenário para jovens brancos, pretos e pardos é mais equilibrado. A maior parte dos brancos (28,2%) afirma estar no mercado de trabalho por um tempo entre 3 e 5 anos. Na sequência 22,5% trabalha por um período entre 1 e 3 anos, e 19,2% trabalha por um tempo entre 5 e 7 anos. A maior parte dos pardos (30,3%) começou a trabalhar há um período entre 1 e 3 anos, 19,7% entre 5 e 7 anos, e por fim quase 18% trabalha por um tempo entre 3 a 5 anos. Nesse município, proporcionalmente, há mais jovens pretos trabalhando há menos de um

ano do que jovens brancos. No entanto, 20% dos jovens pretos e 17% dos jovens pardos trabalham há mais de 7 anos, enquanto esse contingente equivale a apenas 14% dos brancos. Podemos dizer que em São Gonçalo há mais negros trabalhando há mais tempo em comparação com os brancos.

Caracterizando um cenário de desigualdade mais radical, em Niterói o maior contingente de brancos (30%) trabalha há um período entre 1 e 3 anos. Na sequência 26% trabalha há um tempo entre 3 e 5 anos e 22% trabalha há menos de um ano. Os menores grupos, entre os brancos, se referem às alternativas de resposta correspondentes a tempos maiores de vida laboral: 15% tem trabalhado por um período de 5 a 7 anos, e 8% há mais de sete anos. Entre os pretos o maior contingente (25%) está no mercado de trabalho há um período entre 3 e 5 anos. No mais as respostas se distribuem de maneira quase igualitária entre as opções de 1 a 3 anos, 5 a 7 anos e mais de 7 anos. O menor grupo (cerca de 12%), entre os pretos, corresponde àqueles que trabalham há menos de um ano, portanto há menos tempo.

Como aconteceu no caso dos brancos, em Niterói os dois maiores grupos dos pardos se concentram nas respostas “1 a 3 anos” e “3 a 5 anos” com 30 e 21% das respostas respectivamente. As semelhanças, no entanto, terminam aí. De maneira oposta aos brancos, o menor grupo entre os pardos de Niterói, com 10% das respostas, trabalha há menos de um ano. Quase 40% dos respondentes pardos desse município trabalha por um período de 5 a 7 anos, ou por mais de sete anos.

Concluimos, portanto que os jovens negros de Niterói (pretos e pardos) ingressam antes no mercado de trabalho em comparação com os brancos, sendo que os pretos percebem, em sobreposição, uma maior dificuldade de inserção, observando taxa de desemprego maior. Os pardos em Niterói observam a mesma taxa de desemprego dos brancos, mas ingressam antes no mercado da mesma forma que os pretos. Além disso, pretos e pardos em Niterói

são mais pobres, conforme identificamos ao interpretar a associação entre as variáveis “raça” e “renda familiar”, que se mostrou significativa apenas para Niterói (tabela 22).

Tabela 22

Faixa de Renda Familiar x Raça - NITERÓI

QuiQuadrado (119,4528583) // p-valor (2,12E⁻²³)

	Branco	Preto	Pardo	TOTAL		Branco	Preto	Pardo	TOTAL
0 a 1	49	34	48	131	0 a 1	8%	33%	17,2%	13,3%
1 a 3	218	51	152	421	1 a 3	36%	49,5%	55%	42,7%
3 a 5	205	13	59	277	3 a 5	34%	12,6%	21%	28%
>5	133	5	19	157	>5	22%	4,8%	6,8%	16%
Total	605	103	278	986	Total	100%	100%	100%	100%

Vale ressaltar que embora o questionário incluísse para o item A4 (renda familiar) a categoria de resposta “mais de 15 salários mínimos”, para viabilizar a associação dessa variável com outras, foram somadas as respostas atribuídas à alternativa “mais de 15 salários mínimos” com as respostas à alternativa “5 a 15 salários mínimos”. Por isso, na tabela 22, que apresenta a associação entre raça e renda familiar em Niterói, a última alternativa de resposta é “mais de 5 salários mínimos”. Além disso, como observamos nas análises descritivas, 14 entrevistados não sabiam

declarar sua renda familiar em Niterói. Estes foram desconsiderados na estatística de associação, gerando *missing* em relação ao universo de respostas.

Observando a associação propriamente dita, verificamos que a maior parte dos negros em Niterói vem de famílias mais pobres. Entre os pretos 83% declara renda familiar de até 3 salários mínimos, enquanto entre os pardos essa proporção é de 72%. Novamente identificamos a questão do colorismo, que coloca os pretos em situação ainda mais excludente, o que não significa que pardos se aproximem da situação de renda familiar dos jovens brancos, entre os quais 44% vem de famílias com renda de até 3 salários mínimos. Por outro lado, enquanto 22% dos brancos entrevistados em Niterói declara renda familiar de mais de 5 salários mínimos, essa alternativa de resposta foi escolhida por pouco menos de 5% dos pretos e 7% dos pardos.

Relacionando a interpretação dessa associação com a análise anterior, observamos que se os jovens negros de Niterói começam a trabalhar mais cedo isso se dá provavelmente por necessidade financeira, o que tende a lançá-los no mercado de trabalho em situação de vulnerabilidade. Precisando do emprego o jovem negro aceitará mais facilmente vínculos precários e baixos salários. Em acréscimo, o início da vida laboral muitas vezes se associa à evasão escolar, redundando em menos anos de estudo e em conseqüente redução das perspectivas de vida profissional. A ideia de redução da escolaridade da população negra em Niterói, em função de seu ingresso precoce no mercado de trabalho, é fortalecida pela análise da associação entre as variáveis “raça” (A2) e “escolaridade do jovem” (A7), conforme apresentado na tabela 23. Mais uma vez, essa associação – que envolve a variável raça – não se mostrou

Tabela 23

Escolaridade x Raça - NITERÓI

QuiQuadrado (80) // p-valor ($1E^{-12}$)

	Branco	Preto	Pardo	TOTAL		Branco	Preto	Pardo	TOTAL
Fund Incompl.	23	7	29	59	Fund Incompl.	3,8%	6,8%	10,5%	6%
Fund Compl.	19	10	12	41	Fund Compl.	3,1%	9,7%	4,3%	4,1%
Médio Incompl.	105	33	70	208	Médio Incompl.	17,1%	32,0%	25,0%	20,9%
Médio Compl.	117	23	81	221	Médio Compl.	19%	22,3%	29,0%	22,2%
Superior Incompl.	216	22	59	297	Superior Incompl.	35,1%	21,4%	21,1%	29,8%
Superior Compl.	82	5	21	108	Superior Compl.	13,3%	4,9%	7,5%	10,8%
Pós Grad.	52	3	7	62	Pós Grad.	8,5%	2,9%	2,5%	6,2%
TOTAL	614	103	279	996	TOTAL	100%	100%	100%	100%

Percebemos que, em se tratando de escolaridade, em Niterói o maior contingente de jovens está entre o ensino médio incompleto e o ensino superior incompleto, o que é compatível com o segmento etário analisado (15 a 29 anos). Entretanto, observaremos que enquanto a maior parte dos brancos está cursando o ensino superior, a maior parte dos pretos está ainda cursando o ensino médio, e a maior parte dos pardos declara o ensino médio completo. Cabe salientar que a distribuição etária entre os jovens brancos, pretos e pardos entrevistados não observa grande diferença. Ou seja, os jovens pretos não estão majoritariamente cursando o ensino médio porque são mais jovens ou os brancos estão majoritariamente cursando o ensino superior porque são mais velhos. Trata-se, efetivamente, da incidência do viés racial sobre a escolaridade da juventude no município. Podemos supor que, ingressando mais cedo no mercado de trabalho, os jovens pretos e pardos tem mais dificuldade para seguir estudando, vivenciando mais a repetência e a evasão escolar.

Em relação às alternativas de resposta mais extremas, veremos também que enquanto 8,5% dos brancos entrevistados possui pós-graduação, esse grupo representa apenas 2,9% dos pretos e 2,5% dos pardos. Em compensação, só 3,8% dos brancos declara ainda estar cursando o ensino fundamental, enquanto essa é a realidade de 6,8% dos pretos e 10,5% dos pardos. Cabe destacar que identificamos nesse ponto específico (escolaridade) um cenário onde; excepcionalmente; os pardos estão em situação mais desfavorável do que os pretos, o que vai de encontro a outros dados da pesquisa que reforçam a incidência do colorismo.

Ainda em Niterói a questão racial está fortemente relacionada ao segmento do mercado de trabalho onde o jovem se encontra inserido. Essa associação também não se mostrou significativa quando usando os dados de São Gonçalo. (Tabela 24).

Tabela 24

Segmento do mercado em que trabalha x Raça - NITERÓI

QuiQuadrado (25,80397) // p-valor (0,00347)

	Branco	Preto	Pardo	TOTAL		Branco	Preto	Pardo	TOTAL
Setor Doméstico	9	8	19	36	Setor Doméstico	3%	18%	12%	7%
Iniciativa Privada	241	29	129	399	Iniciativa Privada	78%	66%	78%	77%
Serviço Público	58	7	17	82	Serviço Público	19%	16%	10%	16%
Total	153	44	165	517	Total	100%	100%	100%	100%

Independente da raça, a maioria dos jovens trabalha na iniciativa privada. O setor doméstico, segmento socialmente desvalorizado, e apenas recentemente equiparado aos demais segmentos do mercado, no que diz respeito a direitos trabalhistas¹⁸, incorpora majoritariamente os pardos, na sequência os pretos e por fim os brancos. Se observarmos que mais da metade da população jovem de Niterói é branca, saberemos que essa predominância dos negros do setor doméstico evidencia o racismo na divisão social do trabalho.

¹⁸ A proposta de emenda constitucional que equiparou o direitos das domésticas aos de outros trabalhadores foi aprovada em abril de 2013, mas regulamentada apenas em junho de 2015, passando a vigorar desde então.

No município de São Gonçalo, uma rara associação significativa envolvendo a variável “raça” é aquela que associa as categorias raciais ao vínculo empregatício experienciado pelos jovens. (Tabela 25).

Tabela 25

Vínculo empregatício x Raça - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (10,07119) // p-valor (0,039245)

	Branco	Preto	Pardo	TOTAL		Branco	Preto	Pardo	TOTAL
CLT	133	36	151	320	CLT	41,6%	11,2%	47,2%	100%
Estágio ou Bolsa	33	12	16	61	Estágio ou Bolsa	54%	19,8%	26,2%	100%
Autônomo Informal	75	24	83	182	Autônomo Informal	41,2%	13,1%	45,7%	100%
Total	241	72	250	563	Total	42,8%	12,8%	44,4%	100%

Nas categorias “CLT” e “autônomo informal”, verificamos a reprodução das proporções demográficas de São Gonçalo: os pardos são maioria, seguidos por brancos e pretos. A exceção está na categoria de resposta “estágio ou bolsa”, em que predominam os brancos. Inferimos que mesmo no município de São Gonçalo, onde a maioria da população jovem é negra, e onde a situação socioeconômica da população é mais igualitária, existe maior facilidade

para que os brancos acessem o ensino superior, onde oportunidades como bolsas e estágios são mais comuns.

3.2.2 QUESTÕES DE GÊNERO

Ainda que o objetivo principal da pesquisa esteja relacionado às questões raciais, as análises relativas à desigualdade de gênero são igualmente relevantes para esta investigação, tendo em vista o espaço que o conceito de *interseccionalidade* vem ganhando nas lutas por direitos humanos.

A interseccionalidade foi desenvolvida a partir da herança do *Black Feminism*, no início dos anos 1990, dentro de um quadro interdisciplinar, por pesquisadoras inglesas, norte-americanas, canadenses e alemãs. Trata-se do estudo da sobreposição de identidades sociais e sistemas relacionados de dominação ou discriminação. A interseccionalidade sustenta que as conceituações clássicas de opressão dentro da sociedade – como o racismo, o sexismo, a homofobia, entre outros – não agem independentemente. Ao contrário, essas opressões se inter-relacionam (HIRATA, 2014). Assim, se sobre os negros de modo geral incide o racismo, sobre as mulheres negras se sobrepõe a opressão do machismo, estabelecendo a demanda por uma análise específica das questões de gênero em associação com as questões de raça.

As associações envolvendo a variável “sexo” (A1) se mostraram significativas tanto com dados de Niterói, quanto com dados de São Gonçalo. Em relação à taxa de desemprego, por exemplo, verificamos que esta é maior entre as mulheres. Nos dois municípios, cerca de 40% das mulheres estão desocupadas, enquanto o desemprego alcança cerca de 30% dos homens. (tabelas 26 e 27).

Tabela 26

Trabalha no momento atual x Sexo - NITERÓI

QuiQuadrado (5,544559) // p-valor (0,018538)

	Masculino	Feminino	TOTAL		Masculino	Feminino	TOTAL
Sim	278	242	520	Sim	71%	63%	67%
Não	115	145	260	Não	29%	37%	33%
Total	393	387	780	Total	100%	100%	100%

Tabela 27

Trabalha no momento atual x Sexo - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (11,9879) // p-valor (0,000535)

	Masculino	Feminino	TOTAL		Masculino	Feminino	TOTAL
Sim	299	264	563	Sim	71%	60%	65%
Não	121	178	299	Não	29%	40%	35%
Total	420	442	862	Total	100%	100%	100%

Para aprofundar a análise, construímos tabelas de contingência cruzando raça, sexo e a variável B12 (“Trabalha no momento atual?”). Esta análise está expressa nas tabelas 28 (Niterói) e 29 (São Gonçalo).

Tabela 28

Trabalha no momento atual x Sexo x Raça - NITERÓI

	Masculino		Feminino		TOTAL		Masculino		Feminino		TOTAL
	Sim	Não	Sim	Não			Sim	Não	Sim	Não	
Branco	164	64	147	81	456	Branco	72%	28%	64,5%	35,5%	58,5%
Preto	25	15	19	22	81	Preto	62,5%	37,5%	46,3%	53,7%	10,4%
Pardo	89	36	76	42	243	Pardo	71,2%	28,2%	64,4%	35,6%	31,1%
TOTAL	278	115	242	145	780	TOTAL	35,6%	14,7%	31%	18,7%	100%

Tabela 29

Trabalha no momento atual x Sexo x Raça - SÃO GONÇALO

	Masculino		Feminino		TOTAL		Masculino		Feminino		TOTAL
	Sim	Não	Sim	Não			Sim	Não	Sim	Não	
Branco	132	47	108	75	362	Branco	73,7%	26,3%	59%	41%	42%
Preto	38	15	35	20	108	Preto	71,7%	28,3%	63,6%	36,4%	12,5%
Pardo	129	59	121	83	392	Pardo	68,8%	31,4%	59,3%	40,7%	45,5%
TOTAL	299	121	264	178	862	TOTAL	34,8%	14%	30,6%	20,6%	100%

Em Niterói percebemos claramente a sobreposição das opressões de sexo e raça. Nesse município, o único grupo em que a parcela desempregada é maior do que a parcela empregada é o grupo das mulheres autodeclaradas pretas. Em todos os demais estratos a taxa de emprego é maior que a taxa de desocupação. A maior taxa de emprego em Niterói se observa entre os homens brancos. Na sequência entre os homens pardos. A seguir as mulheres brancas e as mulheres pardas. Só então chegamos à taxa de ocupação dos homens pretos e por último, como já citado, as mulheres pretas.

Identificamos na realidade de Niterói, mais uma vez, a incidência do colorismo, com homens e mulheres pretos em situação mais vulnerável do que homens e mulheres pardos. Na verdade, no que se refere a taxa de desemprego, entre pardos e brancos prevalece a questão da desigualdade de gênero, com homens pardos em posição mais favorável do que mulheres brancas (o índice de desocupação entre homens pardos é sete pontos percentuais menor do que entre mulheres brancas). Outro dado que reforça a prevalência da questão de gênero entre brancos e pardos em Niterói, no que diz respeito a desemprego, é o fato de que as mulheres brancas e pardas apresentam taxas iguais de ocupação.

Em São Gonçalo, a incidência da inter-relação entre raça e sexo não se apresenta tão forte, ao menos no que diz respeito ao desemprego. A taxa de ocupação entre as mulheres pretas, inclusive, é maior do que entre as mulheres brancas e pardas. O machismo, no entanto, está presente. A maior taxa de emprego, mais uma vez, se observa entre os homens brancos. Na sequência estão os homens pretos e a seguir os homens pardos. Só então chegamos às mulheres: primeiro as pretas, depois as pardas e por fim as brancas.

Considerando o cenário socioeconômico de São Gonçalo, onde predominam empregos menos qualificados e remunerados, podemos compreender a maior taxa de emprego entre mulheres pretas – sobre as brancas – por exemplo, como resultado da necessidade financeira, que as leva a aceitar qualquer trabalho. De outro lado, se considerar-

mos a possível tendência de que as famílias brancas tenham maior renda (tendo por referência o cenário nacional) podemos levantar a hipótese de que parte das mulheres jovens e brancas de São Gonçalo assumem o cuidado com a casa e com os filhos, na ausência da necessidade premente de contribuir com o orçamento familiar. Essa são hipóteses que carecem de maior investigação.

Na sequência nos debruçamos sobre as diferentes experiências de homens e mulheres no que se refere ao segmento de mercado em que se encontram inseridos. As estatísticas de associação entre sexo (A1) e segmento de mercado (B15) se mostraram significativas tanto para Niterói, quanto para São Gonçalo. As mulheres ainda são maioria no setor doméstico, o mais desvalorizado do ponto de vista social. O sexo feminino representa 78% desse setor em Niterói e 87% em São Gonçalo. Na iniciativa privada e no serviço público os homens são maioria. (Tabelas 30 e 31).

Tabela 30

Segmento do mercado em que trabalha x Sexo - NITERÓI

QuiQuadrado (15,5003531) // p-valor (0,000431)

	Masculino	Feminino	TOTAL		Masculino	Feminino	TOTAL
Setor Doméstico	8	28	36	Setor Doméstico	22%	78%	100%
Iniciativa Privada	225	174	399	Iniciativa Privada	56%	44%	100%
Serviço Público	44	38	82	Serviço Público	54%	46%	100%
Total	277	240	517	Total	54%	46%	100%

Tabela 31

Segmento do mercado em que trabalha x Sexo - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (32,84371) // p-valor (7,38E⁻⁰⁸)

	Masculino	Feminino	TOTAL		Masculino	Feminino	TOTAL
Setor Doméstico	6	40	46	Setor Doméstico	13%	87%	100%
Iniciativa Privada	268	204	472	Iniciativa Privada	57%	43%	100%
Serviço Público	26	18	44	Serviço Público	59%	41%	100%
Total	300	262	562	Total	53%	47%	100%

Cruzando, através de tabelas de contingência, as variáveis sexo, raça e o item B15, evidenciamos novas possibilidades de interpretação (tabelas 32 e 33).

Tabela 32

Segmento do Mercado em que trabalha x Sexo x Raça - NITERÓI

	Masculino			Feminino			TOTAL		Masculino			Feminino			TOTAL
	BR	PR	PRD	BR	PR	PRD			BR	PR	PRD	BR	PR	PRD	
Setor Doméstico	3	2	3	6	6	16	36	Setor Doméstico	8,3%	5,6%	8,3%	16,7%	16,7%	44,4%	100%
Iniciativa Privada	130	20	75	111	9	54	399	Iniciativa Privada	32,6%	5%	18,8%	27,8%	2,2%	13,5%	100%
Serviço Público	30	3	11	28	4	6	82	Serviço Público	36,6%	3,6%	13,4%	34,1%	4,9%	7,3%	100%
Total	163	25	89	145	19	76	517	Total	31,5%	4,8%	17,2%	28%	3,7%	14,7%	100%

Tabela 33**Segmento do Mercado em que trabalha x Sexo x Raça – SÃO GONÇALO**

	Masculino			Feminino			TOTAL		Masculino			Feminino			TOTAL
	BR	PR	PRD	BR	PR	PRD			BR	PR	PRD	BR	PR	PRD	
Setor Doméstico	2	0	4	12	5	23	46	Setor Doméstico	4,3%	0%	8,7%	26%	11%	50%	100%
Iniciativa Privada	121	34	113	85	27	92	472	Iniciativa Privada	25,6%	7,2%	23,9%	18%	5,7%	19,5%	100%
Serviço Público	10	4	12	10	2	6	44	Serviço Público	22,7%	9,1%	27,3%	22,7%	4,6%	13,6%	100%
Total	133	38	129	107	34	121	562	Total	23,8%	6,7%	23%	19%	6%	21,5%	100%

O setor doméstico é, de fato, essencialmente feminino. Entretanto também observa, em sobreposição, um viés racial. Somando pretas e pardas em Niterói e São Gonçalo, mais de 60% dos trabalhadores domésticos nos dois municípios são mulheres negras. Para melhor interpretação desse dado, no entanto, devemos comparar as proporções aferidas com o mapa demográfico dos dois municípios.

A partir da observação da tabela 2 sabemos que a população jovem de Niterói é constituída por 40% de mulheres brancas, 14,3% de pardas e 5,2% de pretas (Outros 40,5% da população jovem de Niterói são homens). Se considerarmos esses números, veremos que a divisão do segmento doméstico entre mulheres das diferentes raças é desproporcional. Quase metade (44,4%) do setor é ocupado pelas mulheres pardas que, no entanto, não chegam a 20% da população jovem do município. Existe a mesma proporção de mulheres brancas e pretas no setor doméstico, ainda que na população como um todo a quantidade de mulheres brancas seja quatro vezes maior do que a quantidade de mulheres pretas. Assim fica claro o entendimento social – em Niterói – de que o trabalho doméstico é uma atribuição não só de mulheres, como de mulheres negras.

Seguiremos o mesmo raciocínio para analisar a composição do setor doméstico em São Gonçalo. A partir da tabela 9 aferimos que 23,7% dos jovens gonçalenses são mulheres pardas, 21,6% são mulheres brancas e 6,3% são mulheres pretas. No entanto, 50% dos que atuam no setor doméstico nesse município são mulheres pardas e 11% são mulheres pretas. Logo, estão inseridas no setor doméstico praticamente o dobro da proporção que esses dois grupos raciais representam na população jovem total de São Gonçalo. A proporção de mulheres brancas no setor é de 26%, também um pouco mais do que elas representam na população total. Portanto, em São Gonçalo o trabalho doméstico é entendido, sobretudo, como uma atribuição de mulheres. As negras estão em desvantagem, mas as brancas também estão super-representadas no setor.

Analisamos agora a iniciativa privada. Este segmento em Niterói está majoritariamente ocupado por homens e mulheres brancos: eles correspondem a mais de 60% dos trabalhadores do setor. Entretanto, essa é a proporção de brancos na população jovem de Niterói. Portanto é de esperar a predominância dessa categoria racial – nessa medida – em qualquer segmento do mercado nesse município. A proporção de pardos (homens e mulheres) que atuam na iniciativa privada em Niterói também se aproxima da proporção dos que assim se autodeclaram na população como um todo. Só a proporção de pretos é menor do que deveria ser, provavelmente porque estes estão principalmente no setor doméstico. Do ponto de vista do sexo, a maioria dos jovens que compõem o setor privado, independente de raça, são homens. Isso também devido à maior presença das mulheres no setor doméstico (incluindo as brancas).

Já em São Gonçalo metade dos trabalhadores da iniciativa privada são homens brancos e pardos. Ambos os grupos estão representados no setor privado em proporção maior do que aparecem na população jovem gonçalense. Isso se dá a custo da sub-representação das mulheres, tanto brancas quanto negras no setor. Como em Niterói, as mulheres aparecem menos na iniciativa privada principalmente por serem maioria no setor doméstico. A situação se repete no setor público, com maior presença de brancos e de homens nos dois municípios.

A variável “vínculo empregatício” se mostrou igualmente associada ao sexo dos informantes (tabelas 34 e 35). Em Niterói as mulheres são maioria entre os estagiários e bolsistas, possivelmente por serem maioria no ensino superior¹⁹, tal qual se observa no país como um todo. Em compensação existem 8% menos trabalhadoras com carteira assinada em relação aos homens, que são igualmente maioria entre os autônomos informais. Em São Gonçalo a distribuição é mais equânime nas categorias “CLT” e “estágio e bolsas”. Na categoria “autônomo informal” os homens voltam a ser maioria.

Tabela 34

Vínculo empregatício x Sexo - NITERÓI

QuiQuadrado (11,07141) // p-valor (0,003943)

	Masculino	Feminino	TOTAL		Masculino	Feminino	TOTAL
CLT	164	141	305	CLT	54%	46%	100%
Estágio ou Bolsa	35	55	90	Estágio ou Bolsa	39%	61%	100%
Autônomo Informal	80	50	130	Autônomo Informal	62%	38%	100%
Total	279	246	525	Total	53%	47%	100%

¹⁹ http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206 acessado em 22 de junho de 2018.

Tabela 35

Vínculo empregatício x Sexo - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (8,370793) // p-valor (0,015216)

	Masculino	Feminino	TOTAL		Masculino	Feminino	TOTAL
CLT	157	163	320	CLT	49%	51%	100%
Estágio ou Bolsa	30	31	61	Estágio ou Bolsa	49%	51%	100%
Autônomo Informal	113	69	182	Autônomo Informal	62%	38%	100%
Total	300	263	563	Total	53%	47%	100%

A principal reflexão refere-se à predominância do sexo masculino no grupo dos “autônomos informais”. Poderíamos imaginar que, por se tratar de um vínculo precário, em alguns casos submetido a situações de insegurança (caso dos camelôs ou motoristas de uber, por exemplo), pareça mais fácil aos homens, do que às mulheres, assumir tais posições. Essa lógica não deixa de guardar um viés machista.

Cruzando as variáveis sexo X raça e vínculo trabalhista percebemos que em Niterói os pardos, tanto mulheres quanto homens são a maior parte dos autônomos informais. Já em São Gonçalo, considerando as três raças, os homens são sempre maioria nessa categoria de resposta.

Tabela 36

Vínculo empregatício x Sexo x Raça - NITERÓI

	Masculino			Feminino			TOTAL		Masculino			Feminino			TOTAL
	BR	PR	PRD	BR	PR	PRD			BR	PR	PRD	BR	PR	PRD	
CLT	98	17	49	87	12	42	305	CLT	59,8%	68%	54,4%	58%	63,2%	54,5%	58,1%
Estágio ou Bolsa	23	1	11	41	3	11	90	Estágio ou Bolsa	14%	4%	12,2%	27,3%	15,8%	14,3%	17,1%
Autônomo Informal	43	7	30	22	4	24	130	Autônomo Informal	26,2%	28%	33,4%	14,7%	21%	31,2%	24,8%
Total	164	25	90	150	19	77	525	Total	100%						

Tabela 37

Vínculo empregatício x Sexo x Raça - SÃO GONÇALO

	Masculino			Feminino			TOTAL		Masculino			Feminino			TOTAL
	BR	PR	PRD	BR	PR	PRD			BR	PR	PRD	BR	PR	PRD	
CLT	66	20	71	67	16	80	320	CLT	49,6%	52,6%	55%	62%	63,2%	66,1%	56,8%
Estágio ou Bolsa	17	5	8	16	7	8	61	Estágio ou Bolsa	12,8%	13,2%	6,2%	14,9%	15,8%	6,6%	10,8%
Autônomo Informal	50	13	500	25	11	33	182	Autônomo Informal	37,6%	34,2%	38,8%	23,1%	21%	27,3%	32,3%
Total	133	38	129	108	34	121	563	Total	100%						

Em Niterói 50% dos jovens que declararam o vínculo “autônomo informal” (o mais precário) são pretos ou pardos. Considerando que os negros correspondem a pouco mais de 38% da população jovem de Niterói, fica evidente que há desigualdade entre negros e brancos, no acesso a oportunidades regulares de trabalho. Em São Gonçalo, como já dito, os homens são maioria entre os autônomos informais, independente da raça. Face a uma população majoritariamente negra, ao que parece, as questões raciais se diluem, exercendo menos pressão sobre a empregabilidade da juventude e sublinhando as desigualdades de gênero.

3.2.3 PERCEPÇÃO DOS JOVENS SOBRE O RACISMO NO MERCADO DE TRABALHO

As associações que abordam a percepção dos jovens sobre o racismo no mercado de trabalho envolvem os itens do bloco “C” do questionário aplicado pela pesquisa. Vejamos, de início, a associação entre “raça” (item A2) e a vivência de situações de racismo, discriminação ou injúria racial (item C25). Cabe salientar que essa pergunta foi dirigida especificamente aos jovens que já haviam trabalhado nos dois municípios (729 em Niterói e 803 em São Gonçalo).

A associação está expressa nas tabelas 38 e 39 e se mostrou significativa tanto em Niterói quanto em São Gonçalo. Em alguma medida é uma informação um tanto óbvia a de que a cor da pele se relaciona com o fato do jovem se perceber vítima, ou não, desse tipo de violência. O dado de interesse, no entanto, advém da constatação de que as situações de preconceito, discriminação ou injúria racial no ambiente de trabalho estão acontecendo, tanto em Niterói quanto em São Gonçalo, e que, de fato, incidem sobre a juventude.

Tabela 38

Raça x Já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho - NITERÓI

QuiQuadrado (212,8980201) // p-valor (5,89E⁻⁴⁷)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	7	439	446	Branco	1,6%	98,4%	100%
Preto	35	26	61	Preto	57,4%	42,6%	100%
Pardo	66	156	222	Pardo	29,7%	70,3%	100%
TOTAL	108	621	729	TOTAL	14,8%	85,2%	100%

Tabela 39

Raça x Já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (158,3509) // p-valor (4,12E⁻³⁵)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	12	328	340	Branco	3,5%	96,5%	100%
Preto	53	47	100	Preto	53%	47%	100%
Pardo	92	271	363	Pardo	25,3%	74,7%	100%
TOTAL	157	646	803	TOTAL	19,5%	80,5%	100%

Em Niterói, praticamente a totalidade dos brancos (98,4%) jamais sofreu situações de preconceito, discriminação ou injúria racial no trabalho, enquanto 57,4% dos pretos e 29,7% dos pardos declara ter vivenciado essa experiência. Em São Gonçalo, 3,5% dos brancos sofreu situações de racismo, discriminação ou injúria racial no trabalho, enquanto esta é a realidade de 53% dos pretos e de 25,3% dos pardos. Embora a tendência nas distribuições seja a mesma para os dois municípios, os dados de Niterói evidenciam um racismo mais acentuado em relação a São Gonçalo, uma vez que é maior a proporção tanto de pretos quanto de pardos que relata ter vivido situações de racismo no ambiente laboral.

Outro dado a ser observado nos dois municípios é a diferença entre o contingente de pretos e de pardos que declara ter vivenciado situações de preconceito ou discriminação no trabalho. Enquanto mais da metade dos pretos em Niterói e em São Gonçalo respondeu afirmativamente à pergunta C25, no caso dos pardos esse contingente não chega à metade, alcançando 25,3% do grupo em São Gonçalo e 29,7% em Niterói. Mais uma vez nos deparamos com a questão do colorismo. Entretanto, embora o número de pardos que afirme ter vivido situações de racismo no trabalho seja menor que o número de pretos, ele é muito maior do que o “quase nada” de brancos que declara ter experienciado o problema.

Os dados também suscitam a dúvida sobre o tipo de discriminação, preconceito ou injúria racial apontado pelos brancos. A questão traz à tona a polêmica do chamado “racismo reverso”, termo usado para descrever atos de discriminação e preconceito perpetrados por minorias raciais, historicamente oprimidas, contra indivíduos pertencentes a grupos historicamente dominantes. O termo surge nos Estados Unidos no contexto do movimento pelos direitos civis dos negros. Na época era mais frequente o uso de “racismo negro”. O discurso do racismo reverso torna-se mais claro após a década de 1970, especialmente como reação às políticas de ações afirmativas (DOUGLAS e da SILVA, 2017).

Para Douglas e Silva (2017) o termo racismo reverso não se justifica, porque, segundo os autores, qualquer forma de racismo é simplesmente “racismo”. Segundo eles a estrutura social não é a única possível expressão do racismo, abrindo espaço para a possibilidade do preconceito contra brancos, praticado por negros. Entretanto, ainda que um branco possa ser vítima de racismo, diferente dos negros ele continuará vivenciando de modo favorável o funcionamento da sociedade. O racismo não irá interferir na forma como o jovem branco projeta sua própria vida, ou como coloca em prática esse projeto. De toda maneira, a proporção de brancos que responde afirmativamente à pergunta C25 é mínima, em comparação com pretos e pardos.

No caso de Niterói a vivência pelos jovens negros da violência racial no ambiente de trabalho é corroborada pela alta significância das associações entre a categoria “raça” e as perguntas C23 (“a cor da sua pele interfere ou já interferiu em sua relação com colegas de trabalho?”) e C24 (“a cor da sua pele interfere ou já interferiu em sua relação com superiores ou contratantes?”). (Tabelas 40 e 41). Utilizando dados de São Gonçalo, essas duas associações não se mostraram significativas.

Tabela 40

Raça x A cor da pele interfere ou já interferiu na relação com colegas de trabalho - NITERÓI

QuiQuadrado (52,44347344) // p-valor (4,09E⁻¹²)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	22	425	447	Branco	5%	95%	100%
Preto	19	40	59	Preto	32,2%	67,8%	100%
Pardo	25	198	223	Pardo	11,2%	88,8%	100%
TOTAL	66	663	729	TOTAL	9%	91%	100%

Tabela 41

Raça x A cor da pele já interferiu na relação com superiores no trabalho ou contratantes - NITERÓI

QuiQuadrado (40,95359102) // p-valor (0,000000128)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	38	408	446	Branco	8,5%	91,5%	100%
Preto	21	40	61	Preto	34,4%	65,6%	100%
Pardo	44	178	222	Pardo	19,8%	80,2%	100%
TOTAL	103	626	729	TOTAL	14,1%	85,9%	100%

A tendência na distribuição das respostas é a mesma para os dois itens (C23 e C24). Os pretos, como é de se esperar são os que mais sentem o racismo: 32,2% desse grupo declara já ter tido problemas com colegas de trabalho por conta da cor da pele, e 34,4% observa a mesma questão com relação a superiores ou contratantes. Entre os pardos 11,2% já percebeu a influência do racismo na relação com colegas de trabalho e 19,8% na relação com os patrões. Entre os brancos a proporção é expressivamente menor: 5% identifica a cor da sua pele como causa de problemas com colegas de trabalho, e 8,5% identifica a mesma situação com relação a superiores.

Em primeiro lugar sublinhamos a maior proporção de jovens que indicam problemas relacionados ao racismo com os superiores, em comparação com os colegas de trabalho. Podemos supor, nesse caso, que; sobretudo entre jovens; os problemas com superiores ou contratantes serão sempre percebidos mais intensamente por gerarem maiores consequências/incômodos, em comparação com a maior parte dos problemas ocorridos com os colegas de trabalho.

Passamos então a explorar algumas contradições, usando dados de Niterói, já que as associações entre raça e os itens C23 e C24 não se mostraram significativos para São Gonçalo. Em Niterói 57,4% dos pretos e 29,7% dos pardos declarou já ter sofrido situações de racismo no ambiente laboral. No entanto, o contingente de pretos que declara ter tido problemas com colegas ou superiores gira em torno de 30%. Entre os pardos, menos de 20% observa problemas de racismo em relação aos patrões ou superiores e um grupo ainda menor (11%) identifica a cor da própria pele como causa de problemas com colegas.

Uma hipótese para explicar a diferença seria uma concentração maior dos casos de preconceito, discriminação ou injúria racial no ambiente de trabalho originados da relação com terceiros (clientes, por exemplo). Outra possibilidade seria a dificuldade dos jovens em detalhar ou especificar o preconceito sofrido. Seria mais fácil assumir-se vítima do racismo de modo geral, do que em situações específicas.

Na direção oposta, 5% dos brancos de Niterói percebem a cor da sua pele como obstáculo na relação com colegas de trabalho e 8,5% identifica o mesmo problema em relação aos superiores. Entretanto, nesse município, apenas 1,5% desse grupo racial afirma ter sofrido preconceito ou discriminação racial no ambiente laboral. No caso dos brancos é possível que ao se referirem a problemas com colegas ou superiores em função de sua cor da pele, estejam mencionando o próprio preconceito (em relação ao “outro” negro), e não um racismo do qual tenham sido vítima. Outra possibilidade é a de que apesar de identificarem problemas com colegas ou superiores por causa da cor da pele, estes jovens não se enxerguem como possíveis vítimas de racismo e, portanto, não identificam essas dificuldades como tal.

Outras análises de associação permitem inferir que as situações de preconceito, discriminação ou injúria racial não acontecem de maneira idêntica em todos os segmentos do mercado de trabalho, sendo mais comumente observada no setor doméstico. A associação entre os itens B15 (qual segmento do mercado você trabalha?) e C25 (Já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho?) se mostrou significativa para os dois municípios (tabelas 42 e 43). Lembrando que essas associações têm como universo o conjunto de jovens que se encontravam trabalhando no momento das entrevistas.

Tabela 42

Segmento do mercado em que trabalha x
Já sofreu situações de racismo, injúria racial
ou discriminação no trabalho. - NITERÓI

QuiQuadrado (16,31814914) // p-valor (0,000286)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Setor Doméstico	16	20	36	Setor Doméstico	44%	56%	100%
Iniciativa Privada	71	326	397	Iniciativa Privada	18%	82%	100%
Serviço Público	12	70	82	Serviço Público	15%	85%	100%
TOTAL	99	416	515	TOTAL	19%	81%	100%

Tabela 43

Segmento do mercado em que trabalha x
Já sofreu situações de racismo, injúria racial
ou discriminação no trabalho. - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (7,8487444921) // p-valor (0,019755)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Setor Doméstico	18	28	46	Setor Doméstico	39%	61%	100%
Iniciativa Privada	102	369	471	Iniciativa Privada	22%	78%	100%
Serviço Público	8	36	44	Serviço Público	18%	82%	100%
TOTAL	128	433	561	TOTAL	23%	77%	100%

Em Niterói, 44% dos jovens empregados no setor doméstico declaram já ter vivenciado situações de racismo ou discriminação no trabalho, enquanto a mesma experiência é declarada por 18% daqueles empregados na iniciativa privada e por 15% dos que atuam no serviço público. Em São Gonçalo 39% dos jovens atuantes no segmento doméstico apontam ter vivido situações de preconceito ou discriminação, contra 22% dos que trabalham na iniciativa privada e 18% dos que atuam no serviço público.

Devemos considerar também que, como já foi analisado, pelo menos em Niterói, o setor doméstico concentra maior contingente de jovens negros (tabela 23), e isso pode explicar porque as situações de racismo são mais frequentes nesse segmento. Além disso podemos inferir que o ambiente doméstico expõe mais o jovem à situações de violência racial, em função da dificuldade de fiscalização imposta pelo princípio constitucional da “inviolabilidade do lar”.

O resultado dessas associações também reforça a contradição observada em Niterói na distribuição das respostas entre as perguntas C25, C24 e C23, já abordada anteriormente. A concentração das situações de racismo identificadas pelos jovens no setor doméstico enfraquece a hipótese de que o racismo no trabalho, para os negros, poderia se concentrar na relação a terceiros, como clientes por exemplo. Isso porque o trabalho doméstico acontece no interior das residências, restringindo as relações do trabalhador, na maior parte do tempo, aos patrões e eventuais colegas. Observamos ainda que em Niterói a incidência das situações de racismo no setor doméstico é cinco pontos percentuais maior do que em São Gonçalo.

Considerando os segmentos “iniciativa privada” e “setor público”, a proporção de casos de racismo em Niterói é menor do que em São Gonçalo (quatro e três pontos percentuais para menos, respectivamente). Mas também como já observamos, em Niterói a proporção de brancos nesses dois segmentos de mercado é maior de que em São Gonçalo, como pudemos constatar ao analisar as tabelas 32 e 33. Na iniciativa privada, em Niterói temos 60,4% dos tra-

balhadores brancos, enquanto em São Gonçalo essa proporção é de 43,6%. No serviço público, enquanto em Niterói mais de 70% dos trabalhadores são brancos, em São Gonçalo esse número gira em torno de 45%.

Aparece como significativa, para os dois municípios, a associação entre as variáveis faixa etária e a vivência de situações de racismo, preconceito ou injúria racial (tabelas 44 e 45). Como essas associações não discriminam os informantes por raça, é esperado que a proporção de jovens que identifica situações de racismo seja pequena em relação ao total. Sobretudo em Niterói, onde a maior parte dos jovens se autodeclara branco.

Tabela 44

Faixa Etária x Já sofreu situações de racismo - NITERÓI

QuiQuadrado (7,867946965) // p-valor (0,019565774)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
15 a 19	19	163	182	15 a 19	10,4%	89,6%	100%
20 a 24	50	209	259	20 a 24	19,3%	80,7%	100%
25 a 29	39	249	288	25 a 29	13,5%	86,5%	100%
TOTAL	108	621	729	TOTAL	14,8%	85,2%	100%

Tabela 45

Faixa Etária x Já sofreu situações de racismo - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (21,75535) // p-valor (0,00189)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
15 a 19	28	202	230	15 a 19	12,2%	87,8%	100%
20 a 24	49	225	274	20 a 24	17,9%	82,1%	100%
25 a 29	80	219	299	25 a 29	26,7%	73,3%	100%
TOTAL	157	646	803	TOTAL	19,5%	80,5%	100%

Em São Gonçalo, onde há um contingente maior de jovens negros, a proporção total de respondentes que experimentou o racismo no ambiente de trabalho é cerca de cinco pontos percentuais maior do que em Niterói. Um dado interessante em relação à São Gonçalo é o de que a percepção do racismo entre os jovens parece se ampliar à medida que estes amadurecem (e também à medida que vivenciam mais situações de racismo). Na faixa etária de 15 a 19 anos 12,2% dos respondentes afirma ter vivenciado situações de preconceito ou discriminação racial no ambiente laboral. Já no grupo entre 20 e 24 anos a proporção sobe para 18%, chegando a 26,7% no segmento entre 25 e 29 anos.

Em Niterói verificamos outro cenário. Os que menos declaram ter experimentado situações de racismo no trabalho são igualmente os jovens entre 15 e 19 anos (10,4%). Entretanto, na faixa etária mais alta essa proporção não se altera significativamente: 13,5% dos informantes entre 25 e 29 anos declara ter vivenciado o racismo no trabalho. Entre os que responderam afirmativamente ao item C25, a maior parcela – em Niterói – está na faixa etária entre 20 e 24 anos. Esse é o grupo etário correspondente ao ensino superior. Sendo Niterói sede de uma universidade pública federal (a Universidade Federal Fluminense) que atrai jovens de várias cidades e estados, podemos supor que essa percepção mais aguçada do racismo, nesse segmento específico se relacione a um grande número de universitários respondentes da pesquisa nesse município, pois é coerente imaginar que a vivência acadêmica proporcione espaços de reflexão sobre a discriminação e o preconceito racial.

Vejamos agora a associação entre raça e a percepção de que a cor da pele prejudica ou já prejudicou o jovem em contratação para empregos (tabelas 46 e 47). Essa associação incorpora exclusivamente os jovens que já trabalharam e os jovens que, embora nunca tenham trabalhado, já estão em busca de uma colocação.

Tabela 46

Raça x A cor da pele prejudica ou já prejudicou a contratação em empregos - NITERÓI

QuiQuadrado (169,0386279) // p-valor (1,97E⁻³⁷)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	11	468	479	Branco	2,3%	97,7%	100%
Preto	34	31	65	Preto	52,3%	47,7%	100%
Pardo	57	179	236	Pardo	24,1%	75,9%	100%
TOTAL	102	678	780	TOTAL	13%	87%	100%

Tabela 47

Raça x A cor da pele prejudica ou já prejudicou a contratação em empregos - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (114,3642) // p-valor (1,47E⁻²⁵)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	5	358	363	Branco	1,4%	98,6%	100%
Preto	39	69	108	Preto	36,1%	63,9%	100%
Pardo	51	340	391	Pardo	13%	87%	100%
TOTAL	95	767	862	TOTAL	11%	89%	100%

Em Niterói, entre os jovens que já participavam do mercado de trabalho, mais da metade dos pretos declara que a cor da sua pele já os prejudicou em processos de contratação. Enquanto isso, 24,1% dos pardos, e apenas 2,3% dos brancos informam a mesma percepção. Em São Gonçalo a tendência na distribuição das respostas se repete: também os pretos são os que mais sentem o racismo no momento da contratação, seguidos dos pardos e finalmente dos brancos. Entretanto observamos que a incidência do racismo sobre processos de contratação é menor em comparação com Niterói. No total 36% dos pretos declara já ter sido prejudicado em processos de contratação por conta da cor de sua pele. A mesma percepção é observada por 13% dos pardos e por apenas 1,4% dos brancos.

Ao que parece a cor da pele é uma questão menos importante para garantir a inserção no mercado de trabalho em São Gonçalo do que em Niterói. Isso pode ser atribuído ao fato da juventude de São Gonçalo ser predominantemente negra; o que tenderia a tornar mais uniforme as condições de acesso às oportunidades de emprego. Por outro lado, o cenário observado nesse município pode também ser o resultado de uma economia mais fraca, onde predomina a oferta de vagas que exigem menor qualificação, pagam menos e que, portanto, são mais facilmente acessadas pela população negra, que não perceberá, nesse contexto, a incidência do racismo com a mesma intensidade que se observa em Niterói.

Mais uma vez verificamos a questão do colorismo. Tanto em São Gonçalo, quanto em Niterói, há diferença na percepção do racismo no momento da contratação por pretos e pardos. Em Niterói, mais da metade dos pretos vivenciou dificuldades em processos de contratação em função da cor da pele, e menos de um quarto dos pardos teve a mesma experiência. Em São Gonçalo, cerca de 30% dos pretos se sentiu prejudicado no acesso a empregos em função da cor da pele e apenas pouco mais de 10% dos pardos tem a mesma percepção.

Exclusivamente em Niterói identificamos também que o racismo no momento da contratação não incide de maneira equânime sobre todos os segmentos do mercado, incidindo mais fortemente sobre o setor doméstico (tabela

48). Como essa associação incorpora o item “segmento de mercado em que trabalha”, aglutina apenas os jovens de Niterói que se encontravam empregados no momento do levantamento de dados.

Tabela 48

**Segmento do mercado em que trabalha x
A cor da pele prejudica ou já prejudicou a
contratação em empregos - NITERÓI**

QuiQuadrado (14,51938) // p-valor (0,000703)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Setor Doméstico	14	22	36	Setor Doméstico	39%	61%	100%
Iniciativa Privada	61	335	396	Iniciativa Privada	15%	85%	100%
Serviço Público	10	72	82	Serviço Público	12%	88%	100%
TOTAL	85	429	514	TOTAL	17%	83%	100%

Lembramos que, em Niterói, a maior parte dos jovens empregados no setor doméstico é negra (preta ou parda). Isso pode explicar porque nesse segmento os jovens vivenciam mais o racismo no momento da contratação.

Passamos agora a analisar a associação entre “raça” e a pergunta C21 (“a cor da sua pele influencia o tipo de emprego que você procura?”). Ela se mostrou significativa utilizando dados dos dois municípios.

Em Niterói mais da metade dos pretos (53%) considera a cor de sua pele ao definir o emprego ao qual irá se candidatar. A mesma percepção alcança 21,4% dos pardos e 13,6% dos brancos. Já em São Gonçalo, independente da raça, a maior parte dos jovens não leva em consideração a cor de sua pele ao buscar emprego. Esse comportamento é adotado por 29% dos pretos, por 15% dos pardos e por apenas 5,5% dos brancos. Mais uma vez os dados nos permitem inferir que o mercado de trabalho em São Gonçalo é menos impactado pelas questões raciais. De toda forma, mesmo nesse município os pretos são os que mais observam tal aspecto ao buscar uma colocação no mercado de trabalho (tabelas 49 e 50).

Tabela 49

Raça x A cor da pele influencia o tipo de emprego que procura - NITERÓI

QuiQuadrado (63,68579) // p-valor (1,48E⁻¹⁴)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	65	411	476	Branco	13,6%	86,4%	100%
Preto	35	31	66	Preto	53%	47%	100%
Pardo	51	187	238	Pardo	21,4%	78,6%	100%
TOTAL	151	629	780	TOTAL	19,4%	80,6%	100%

Tabela 50

Raça x A cor da pele influencia o tipo de emprego que procura - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (49,33787) // p-valor (1,93E⁻¹¹)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	20	345	365	Branco	5,5%	94,5%	100%
Preto	31	75	106	Preto	29%	71%	100%
Pardo	59	332	391	Pardo	15%	85%	100%
TOTAL	110	752	862	TOTAL	12,8%	87,2%	100%

É interessante contrapor essa análise à interpretação da associação entre as variáveis “raça” e a pergunta C20 (“acha que determinados trabalhos/profissões são definidos pela cor da pele?”). A maioria dos jovens entende que alguns trabalhos ou profissões são endereçados a segmentos raciais específicos. Nas duas cidades o contingente de brancos que manifesta esta percepção fica em torno de 60% do total. Pretos e pardos, como é de se esperar, percebem a situação de forma mais intensa: 86% dos jovens pretos entrevistados em Niterói e 87% desse grupo em São Gonçalo acredita que determinadas profissões e ou trabalhos são definidos pela cor da pele. Entre os pardos, 75,8% em Niterói e 68,3% em São Gonçalo manifestam a mesma opinião (tabelas 51 e 52).

Tabela 51

Raça x Acha que determinados trabalhos/profissões são definidos pela cor da pele - NITERÓI

QuiQuadrado (30,70831) // p-valor (0,0000215)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	367	240	607	Branco	60,5%	39,5%	100%
Preto	75	12	87	Preto	86,2%	13,8%	100%
Pardo	232	74	306	Pardo	75,8%	24,2%	100%
TOTAL	674	326	1000	TOTAL	67%	33%	100%

Tabela 52

Raça x Acha que determinados trabalhos/profissões são definidos pela cor da pele - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (30,64808) // p-valor (0,0000221)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
Branco	257	165	422	Branco	61%	39%	100%
Preto	108	15	123	Preto	87,8%	12,2%	100%
Pardo	310	144	454	Pardo	68,3%	31,7%	100%
TOTAL	675	324	999	TOTAL	67,5%	32,5%	100%

Na associação anteriormente analisada (“raça” / “a cor da sua pele influencia o tipo de emprego que você procura?”) a maioria dos jovens afirma não considerar a cor da própria pele ao buscar emprego. Entretanto, como já havíamos identificado nas análises descritivas, a maioria reconhece a discriminação racial na estruturação do mercado de trabalho. O grupo que se autodeclara “preto” em Niterói é o único que tem mais da metade dos informantes declarando considerar a cor da própria pele ao identificar um emprego ao qual podem se candidatar. Mas mesmo em relação a esse grupo a contradição está colocada: enquanto 53% afirma considerar a cor da própria pele ao escolher um possível emprego, mais de 86% desse mesmo grupo reconhece que as profissões estão divididas pela cor da pele no mercado.

Ao refletir sobre tal contradição podemos levantar a hipótese de que a escolha de um emprego não se dá pontualmente, no exato momento em que se busca uma colocação. Ao contrário, a escolha de um emprego/profissão está vinculada a um processo forjado a partir da realidade socioeconômica do indivíduo. A depender das oportunidades que lhes são possíveis ao longo de sua trajetória, o jovem chega ao momento de trabalhar com condições para escolher este ou aquele emprego. Se aos 22 anos não terminou o ensino médio, não irá buscar uma vaga como estagiário de advocacia. A questão pode ser justamente a forma como as oportunidades são distribuídas socialmente e o viés de raça por trás disso.

Outra hipótese é a de que os jovens podem se sentir constrangidos de se assumirem vítimas do racismo. Assim, reconhecem o problema de modo geral, mas na especificidade buscam se colocar “de fora” da questão. Seja como for esta é uma discussão complexa, sobre a qual a etapa qualitativa da pesquisa deve se debruçar.

Em São Gonçalo aparece como significativa uma associação entre faixa etária e a pergunta C20 (“acha que determinados trabalhos/profissões são definidos pela cor da pele?”). Ela segue apresentada na tabela 53.

Tabela 53

Faixa Etária x Acha que determinados trabalhos/profissões são definidos pela cor da pele - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (8,921861) // p-valor (0,00000778)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
15 a 19	177	115	292	15 a 19	60,6%	39,4%	100%
20 a 24	240	100	340	20 a 24	70,6%	29,4%	100%
25 a 29	260	107	367	25 a 29	70,8%	29,2%	100%
TOTAL	677	322	999	TOTAL	67,8%	32,2%	100%

Essa associação confirma a análise já apresentada da tabela 45, que relaciona faixa etária com a pergunta C25 (“já sofreu situações de preconceito, discriminação ou injúria racial no trabalho?”). Mais uma vez é possível inferir que os jovens de São Gonçalo, independente da raça, percebem mais as discriminações no mercado de trabalho, à medida que se tornam mais velhos. Assim, enquanto entre 15 e 19 anos, 60,6% dos entrevistados desse município dizem perceber que existem empregos/profissões determinados pela cor da pele, essa proporção chega a 70,8% do grupo na faixa etária entre 25 e 29 anos. De toda forma, em todas as idades a grande maioria dos jovens declara ter essa percepção.

3.2.4 POLÍTICAS PÚBLICAS DE JUVENTUDE E TRABALHO

O último bloco de interpretação das associações dedica-se a analisar, a partir dos dados da pesquisa, as formas como os jovens de Niterói e São Gonçalo estão acessando, ou não, as principais políticas públicas de fomento à empregabilidade. Começamos com o Sistema Nacional de Emprego (SINE), que foi criado em 1975, sob a égide da Convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). De acordo com essa convenção, todos os países membros (incluindo o Brasil) devem manter um serviço público e gratuito de emprego, para a melhor organização do mercado de trabalho²⁰.

Como já observado durante as análises descritivas, nos dois municípios menos da metade dos jovens conhece o sistema (45,9% dos entrevistados em São Gonçalo e 36,1% em Niterói). Indagados se já haviam utilizado o SINE ou outra política pública de encaminhamento ao mercado de trabalho (item B18), 71,5% dos jovens de São Gonçalo e 62,1% dos jovens de Niterói disseram “não”. Podemos inferir, portanto, que o SINE é uma política pouco conhecida e menos ainda acessada pelos jovens.

Foi observada uma associação significativa entre a item B19 (Conhece o Sine?) e a renda familiar dos jovens, nos dois municípios (tabelas 54 e 55). Nota-se que há um *missing* equivalente ao número de jovens em cada município que não sabia declarar sua renda familiar.

Tabela 54

Faixa de Renda Familiar x Conhece o SINE - NITERÓI

QuiQuadrado (16,47470684) // p-valor (0,000906167)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
0 a 1	39	83	122	0 a 1	32%	68%	100%
1 a 3	197	233	430	1 a 3	45,8%	54,2%	100%
3 a 5	145	128	273	3 a 5	53,1%	46,9%	100%
>5	59	103	162	>5	36,4%	63,6%	100%
TOTAL	440	547	987	TOTAL	44,6%	55,4%	100%

Tabela 55

Faixa de Renda Familiar x Conhece o SINE - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (15,8432665850148) // p-valor (0,001221045)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
0 a 1	69	125	194	0 a 1	35,6%	64,4%	100%
1 a 3	277	267	544	1 a 3	51%	49%	100%
3 a 5	122	108	230	3 a 5	53%	47%	100%
>5	9	9	18	>5	50%	50%	100%
TOTAL	477	509	986	TOTAL	48,4%	51,6%	100%

Em Niterói, somente na faixa de renda familiar entre 3 e 5 salários mínimos veremos mais da metade dos respondentes afirmando conhecer o Sistema Nacional de Emprego. No grupo de renda familiar entre 1 e 3 salários mínimos a proporção daqueles que conhecem o Sine é de 45,8%. Entre os que declaram renda familiar entre 0 e 1 salários mínimos e acima de cinco salários mínimos, em torno de 30% dos informantes afirma conhecer o Sine. (Tabela 54).

No caso dos dois últimos grupos citados, a proporção de jovens que conhecem a política é semelhante, mas certamente por motivos diferentes. Inferimos que os mais pobres estão excluídos ou por não terem acesso à informação, ou por terem dificuldade de acessar o serviço (falta de dinheiro para se deslocar até um posto do Sine, por exemplo), ou por não terem condições de acessar as vagas ofertadas, que demandam alguma escolaridade e qualificação. (Sabemos que a tendência é que indivíduos com menor renda apresentem menor escolaridade). No caso dos mais ricos a hipótese é oposta: talvez o tipo de emprego mapeado e ofertado pelo Sine não interesse aos indivíduos de maior renda e ou escolaridade.

De acordo com notícia publicada no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho, a vaga de emprego campeã ofertada pelo Sine em 2017 é de “alimentador de linha de produção”, tendo sido anunciadas 3.556 vagas para essa função no ano. Outra atividade com grande número de oportunidades é a de operador de telemarketing. Para esse trabalho foram anunciadas 1.248 vagas. Em terceiro lugar está o posto de vendedor de comércio varejista, com 973 postos disponibilizados²¹. De fato, trata-se de um Sistema que enfatiza oportunidades de nível médio, tanto em termos de qualificação quanto de salário, o que pode ser desinteressante para os que possuem curso superior ou alta renda familiar. Ao mesmo tempo, essas vagas são inacessíveis para os de escolaridade muito baixa, como os que ainda cur-

sam o ensino fundamental ou o ensino médio. Para funcionar como uma política universal, o SINE teria de oferecer uma diversidade maior de oportunidades de trabalho e de geração de renda.

Em São Gonçalo, município menos desigual do ponto de vista socioeconômico, a distribuição das respostas é mais equilibrada, com metade dos jovens em praticamente em todas as faixas de renda familiar declarando conhecer o Sine (tabela 55). O único estrato em que isso não acontece é naquele referente a jovens com renda familiar entre 0 e 1 salário mínimo. Nesse caso, como em Niterói, a proporção dos que conhecem o sistema fica em torno de 30% e podemos supor a mesma hipótese: os jovens mais pobres possuem menor acesso à informação e mais dificuldade em acessar o serviços.

A situação socioeconômica do jovem também incide sobre seu acesso a políticas voltadas à capacitação profissional. Foram identificadas associações significativas em Niterói e São Gonçalo entre as variáveis renda familiar (A4) e a pergunta “Já acionou algum programa público de formação profissional?” (B9).

Tabela 56

Faixa de Renda Familiar x Já acionou algum programa público de formação profissional - NITERÓI

QuiQuadrado (53,18417971) // p-valor (1,67E⁻¹¹)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
0 a 1	17	114	131	0 a 1	7,4%	15,5%	13,5%
1 a 3	135	277	412	1 a 3	58%	37,6%	42,5%
3 a 5	70	200	270	3 a 5	30,3%	27,1%	28%
>5	10	146	156	>5	4,3%	19,8%	16%
TOTAL	232	737	969	TOTAL	100%	100%	100%

Tabela 57

Faixa de Renda Familiar x Já acionou algum programa público de formação profissional - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (47,61546) // p-valor (2,57E⁻¹⁰)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
0 a 1	20	159	179	0 a 1	12%	20%	18,5%
1 a 3	67	461	528	1 a 3	40,1%	57,8%	54,8%
3 a 5	72	164	236	3 a 5	43,1%	20,6%	24,5%
>5	8	13	21	>5	4,8%	1,6%	2,2%
TOTAL	167	797	964	TOTAL	100%	100%	100%

Na coleta de dados foram exemplificadas como políticas de formação profissional, ações como Pronatec, Prouni, FIES e Projovem. Todas seguem em curso no país, embora o Pronatec e o Projovem tenham sido descontinuados em Niterói. De antemão também é necessário sinalizar que o *missing* observado (31 informantes em Niterói e 36 em São Gonçalo) corresponde à soma do *missig* verificado na variável “renda familiar” (13 para Niterói e 14 para São Gonçalo), com o *missing* verificado na variável B9 – “Já acionou algum programa público de formação profissional”? – equivalente à perda de 22 informantes em São Gonçalo e 18 em Niterói.

Nos dois municípios, os dados apontam que a grande maioria dos jovens não acessa tais programas. Em Niterói o grupo mais beneficiado é aquele cujas famílias apresentam renda familiar entre 1 e 3 salários mínimos. Na sequência está o grupo com renda familiar entre 3 e 5 salários mínimos. O grupo mais pobre (elegível para o Pronatec, por exemplo) tem apenas 7,4% dos informantes acessando tais programas. Entre os mais ricos (renda familiar entre 5 e 15 salários mínimos) apenas 4,3% dos jovens acessam essas políticas, proporção que, considerando a natureza das políticas em questão ainda parece alto para este segmento (tabela 56).

Em São Gonçalo a maior concentração entre os jovens que acessam tais programas está no segmento com renda familiar entre 3 e 5 salários mínimos, seguido pelo grupo com renda familiar entre 1 e 3 salários mínimos. Juntos os dois estratos correspondem a 83,2% dos jovens que acessam as políticas públicas de formação profissional. Os mais pobres (renda entre 0 e 1 salários mínimos) continuam excluídos, com apenas 12% de beneficiados por tais programas. Os mais ricos (renda entre 5 e 15 salários mínimos), respondem por quase 5% dos jovens beneficiados, em proporção semelhante à observada em Niterói (tabela 57).

Em relação às políticas públicas de formação profissional, portanto, podemos concluir que, no território abordado pela pesquisa, elas são de modo geral pouco acessadas pela juventude e particularmente pouco acessadas pelos jovens mais pobres, que seriam os principais destinatários de tais programas. A pesquisa identifica, por outro lado,

um contingente significativo e jovens mais ricos que usufruem de tais ofertas.

Tabela 58

Já acionou algum programa público de formação profissional x Faixa Etária - SÃO GONÇALO

QuiQuadrado (15,83508)

	Sim	Não	TOTAL		Sim	Não	TOTAL
15 a 19	31	273	304	15 a 19	18,3%	33,9%	31,2%
20 a 24	64	256	320	20 a 24	37,9%	31,8%	32,8%
25 a 29	74	277	351	25 a 29	43,8%	34,3%	36%
TOTAL	169	806	975	TOTAL	100%	100%	100%

Em São Gonçalo, especificamente, o acesso às políticas de formação profissional encontra-se igualmente associado à faixa etária dos jovens. Observamos que os beneficiários das políticas públicas de formação profissional são principalmente os jovens a partir dos 20 anos, com destaque para o segmento mais “velho” (25 a 29 anos) que responde por 43,8% do total dos que acessam tais políticas (tabela 58).

Uma possível explicação para essa tendência, é o fato de que tais programas vêm perdendo orçamento – e consequentemente a capacidade de atendimento da população jovem – nos últimos anos. O Projovem, foi criado em 2005,

e se efetivava a partir de convênios entre governos municipais ou estaduais e a União, que viabilizava a maior parte das verbas do programa. A partir de 2014 sofreu cortes significativos. Em 2018, só estava disponível em 17 estados e 70 municípios, incluindo, no estado do Rio de Janeiro, o município de São Gonçalo. O Prouni reduziu drasticamente o número de bolsas ofertadas a partir de 2016²². O FIES vem sofrendo perdas orçamentárias desde 2016²³, enquanto o Pronatec perdeu 60% do seu orçamento em 2015²⁴.

Os jovens mais velhos tiveram a oportunidade de serem atendidos por essas políticas há alguns anos, quando estas apresentavam maior capacidade de atendimento. Os mais jovens alcançam a idade que os torna elegíveis a tais benefícios num momento em que o acesso a eles está mais difícil.

²² <https://www.prouni.net/prouni-vai-acabar.html>, acessado em 23 de junho de 2019

²³ www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/07/30/internas_economia,613574/por-que-mensalidades-ficaram-mais-caras-com-as-mudancas-no-fies.shtml, acessado em 23 de junho de 2019

²⁴ <https://br.reuters.com/article/domesticNews/idBRKBN0R0oR20150611>, acessado em 23 de junho de 2019



4. Conclusões



4.1 NITERÓI E SÃO GONÇALO

Verificamos a partir das estatísticas, tanto as descritivas, quanto as de associação que, no que diz respeito à empregabilidade da juventude, Niterói e São Gonçalo possuem muitos pontos em comum: o índice de desemprego entre jovens em torno de 30%, a faixa salarial e o tempo de vida laboral predominante para a juventude, o segmento do mercado e o tipo de vínculo empregatício acessado por esse grupo social, entre outras questões. Ao que parece, os dois municípios configuram um território onde se observa uma mesma tendência orientadora no que se refere à participação dos jovens no mercado de trabalho.

Apesar das características em comum, no entanto, a pesquisa também revela particularidades dos dois municípios que podem e devem ser consideradas em ações de incidência política voltadas especificamente para cada uma das duas municipalidades.

Niterói – que foi capital do estado do Rio de Janeiro por mais de 100 anos, da segunda metade do século XIX até 1975 – apresenta-se como uma cidade mais próspera do ponto de vista econômico. Seu PIB per capita em 2015 era de R\$51.779,62 (cinquenta e um mil, setecentos e setenta e nove reais e sessenta e dois centavos), bem maior do que o PIB per capita nacional no mesmo período: R\$29.231,71 (vinte e nove mil, duzentos e trinta e um reais e setenta e um centavos). Já o PIB per capita de São Gonçalo em 2015 ficou em R\$15.963,41 (quinze mil, novecentos e sessenta e três reais e quarenta e um centavos)²⁵. Não é apenas muito menor do que o observado em Niterói, como também bem abaixo da média nacional.

²⁵ <https://cidades.ibge.gov.br/painel/economia.php?codmun=330330>, acessado em 30 de março de 2018.

Simultaneamente Niterói é um município majoritariamente branco. De acordo com pesquisa do Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (Laeser), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Niterói é um dos municípios do estado do Rio de Janeiro com o menor número de negros. A cidade ficou em 84ª posição, entre os 92 municípios do estado e, em nível nacional, ocupa o 3.921º lugar, no que se refere ao número de habitantes negros. Ou seja, em todo o Brasil apenas 1.643 cidades possuem menos negros que Niterói (PAIXÃO et al, 2015). Essa tendência se espelha na sua população jovem, constituída por 60,35% de brancos. Em direção oposta, São Gonçalo, de acordo com a mesma pesquisa, é uma das cidades com maior número de negros no Rio de Janeiro, ocupando 29ª posição em comparação com outros municípios do estado. No ranking nacional sua posição é a de número 2.779 (ibidem). A população jovem de São Gonçalo é constituída por 45% de pardos e 12% de pretos. Logo, mais da metade dos jovens de São Gonçalo são negros.

Trata-se de uma coincidência? Podemos supor que não. A cidade de Niterói, a partir do final dos anos 1980 vivenciou um processo que buscava retomar a importância perdida desde que deixara de ser capital do estado. Apostando na estratégia de estabelecer uma cidade voltada à serviços e moradia, a administração pública local da época lançou vários projetos, realizou melhorias viárias e deu apoio a empreendimentos imobiliários, a projetos de serviços privados e de comércio alto padrão. As décadas de 1990 e 2000 assistiram ao lançamento de inúmeros estabelecimentos como shopping centers, hospitais e clínicas particulares, colégios e universidades privadas²⁶. Divulgada como a “quarta cidade em qualidade de vida do país” Niterói teve seu metro quadrado valorizado. Devido à elevação dos preços dos imóveis e do custo de vida em geral, moradores nativos mais pobres (na maioria das vezes negros)

são “empurrados” para as cidades do entorno, no fenômeno conhecido como “gentrificação”²⁷. São Gonçalo é uma dessas “cidades do entorno”, que irá receber essa população negra e pobre.

Cabe salientar que apesar do alto PIB per capita, mais da metade dos jovens de Niterói (55%) vivem em famílias com renda mensal de até 3 salários mínimos. (Em São Gonçalo essa faixa de renda familiar alcança 73% dos jovens). Ou seja, há ainda um contingente significativo de pobres em Niterói, embora não represente um grupo tão grande quanto em São Gonçalo. Essa espessa camada de pobres aponta que, além de mais “rica”, Niterói é também uma cidade mais desigual, o que explica que os indicadores de renda per capita se mantenham altos. Na contramão do que ocorreu no país, a cidade ampliou seu índice de Gini⁵ a partir de 1990, chegando a 0,598 em 2010, bem acima do índice nacional que na mesma época era de 0,530.

São Gonçalo, por outro lado, é uma cidade mais igualitária, com índice de Gini de 0,430, em 2010, tendo sido observada sua redução ao longo das duas décadas anteriores. Trata-se, no entanto, de um nivelamento econômico “por baixo”. Como já dito, 73% dos jovens vive em famílias com renda de até 3 salários mínimos. As famílias com renda entre 3 e 5 salários mínimos acolhem 24% da juventude (em Niterói 28% dos jovens estão nessas famílias) e apenas 2% declara renda familiar entre 5 e 15 salários mínimos. Ao contrário de Niterói, não há jovens em famílias com renda de mais de 15 salários mínimos.

²⁷ Gentrificação é um processo de transformação de centros urbanos que decorre de uma série de melhorias físicas ou materiais e mudanças imateriais – econômicas, sociais e culturais – os quais experimentam uma apreciável elevação de seu status. Isto faz com que haja aumento do custo de vida no bairro, e por consequência, afaste seus moradores tradicionais, modificando os grupos sociais que habitam o espaço: sai a comunidade de baixa renda e entram moradores das camadas mais ricas. (BATALLER e BOTELHO, 2012)

Nesse contexto de maior pobreza, e de uma pobreza mais “igualmente distribuída”, as diferenças raciais se mostram mais “diluídas”, embora em alguns casos ainda evidente. Foram testadas para São Gonçalo as mesmas 74 associações idealizadas para Niterói e apenas duas envolvendo a variável “raça” se mostraram significativas. (Para Niterói foram validadas 10 associações envolvendo a variável “raça”). Um exemplo é a associação entre “raça” e “renda familiar”, que se mostrou significativa para Niterói e não para São Gonçalo. Ou seja, enquanto em Niterói a cor da pele está associada ao nível socioeconômico do indivíduo, em São Gonçalo a tendência é a de que não faça diferença ser branco ou negro para ter renda familiar maior ou menor (lembrando sempre que a renda familiar, em São Gonçalo, poucas vezes passará de 5 salários mínimos).

A partir das conclusões dessa etapa quantitativa da pesquisa, refletimos sobre a necessidade do movimento negro aprofundar o debate sobre as diferenças de classes sociais, na perspectiva da interseccionalidade. Ainda que em São Gonçalo haja uma maioria de jovens negros (57%), o contingente de brancos ainda seria suficientemente significativo para que as questões raciais aflorassem. Entretanto, nesse município, muitos brancos são tão pobres quanto os negros. E isso parece fazer alguma diferença.

4.2 DESEMPREGO

Quando calculamos os índices de desemprego para as duas cidades, consideramos apenas o contingente de jovens que já se encontram inseridos no mercado de trabalho. Esse grupo equivale a 86% dos jovens de São Gonçalo e a 78% dos jovens de Niterói. São jovens que estão trabalhando ou procurando emprego. Entre os que procuram emprego há os que já trabalharam antes e aqueles que estão em busca de sua primeira colocação.

O índice de desemprego entre jovens no Brasil era de 29% em 2017, já sendo considerado um índice alto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em Niterói, o desemprego entre jovens é de 32,7%, e em São Gonçalo

é de 34,7%. A situação é ainda mais crítica para os jovens entre 15 e 19 anos: 51% em Niterói e 52% em São Gonçalo vive o desemprego. Possivelmente isso se deva à menor experiência e escolaridade acumulada pelos indivíduos nessa faixa etária. (Entre 20 e 24 anos 31% dos jovens das duas cidades estão sem trabalho, entre 25 e 29 anos a taxa cai para 27% em Niterói e 29% em São Gonçalo).

Em Niterói há, em acréscimo, um viés racial no desemprego. Enquanto a taxa de desocupação é de 32% para brancos e pardos, para os jovens que se autodeclararam pretos o desemprego é 14 pontos percentuais maior (46%). Nos dois municípios o desemprego também é maior entre as mulheres. Em Niterói 37% das mulheres está desempregada, contra 29% dos homens. Em São Gonçalo 40% das mulheres está desempregada, contra 29% dos homens.

Percebemos que, no que diz respeito à desemprego, a faixa etária é o elemento que incide com maior potência sobre as juventudes. Em Niterói o segundo aspecto em influência é a raça, enquanto em São Gonçalo, depois da faixa etária é o sexo que determina maior ou menor nível de ocupação dos jovens.

4.3 NO MERCADO DE TRABALHO

O vínculo empregatício predominante varia conforme a faixa etária e também entre os municípios. Na faixa etária entre 15 e 19 anos, nos dois municípios, além do desemprego ser maior, quando o jovem trabalha observa em grande parte dos casos um vínculo precário: a maioria atua como “autônomo informal”, categoria que implica em atividades laborais sem nenhum tipo de vínculo ou formalidade. O dado nos permite inferir que a pouca experiência e escolaridade desse grupo o torna mais vulnerável em suas relações com contratantes.

Nas demais faixas etárias predominam os vínculos com carteira assinada, o que é um dado positivo. Ainda assim a informalidade tem um papel importante: 20% dos jovens trabalhadores de Niterói e 32% dos jovens trabalhadores

de São Gonçalo atuam como “autônomos informais”. Os homens são maioria nesse segmento. Esse é um dado importante do ponto de vista das relações de gênero, pois leva a crer que ainda recai sobre o sexo masculino a obrigação de produzir renda, o que os torna vulneráveis no momento de se submeter a vínculos precários e baixos salários.

De modo geral a maioria dos jovens está no setor privado. Em Niterói, a maior parte dos trabalhadores desse segmento são homens e mulheres brancos. Já em São Gonçalo predominam na iniciativa privada homens brancos e pardos (nessa ordem). No setor público em Niterói novamente predominam homens e mulheres brancos, enquanto em São Gonçalo os funcionários públicos são majoritariamente homens pardos, e, em segundo lugar homens brancos. Essa distribuição demonstra a maior incidência das questões raciais no mercado de trabalho em Niterói, e a prevalência das questões de gênero em São Gonçalo.

O setor doméstico é o que menos emprega, indicando que, talvez, os jovens não estejam interessados nesse segmento, efetivamente o mais desvalorizado do ponto de vista simbólico. Entre os que atuam como trabalhadores domésticos em Niterói a maioria são negros (75% dos trabalhadores do setor) e mulheres (78% dos trabalhadores do setor). Em São Gonçalo a associação entre raça e segmento de mercado não se mostrou significativa, mas, a questão de gênero prevalece com as mulheres representando 87% dos trabalhadores domésticos. Ou seja, o cuidado com a casa permanece compreendido como uma atividade feminina.

Proporcionalmente os negros são os que ingressam mais cedo no mercado de trabalho, tanto em Niterói quanto em São Gonçalo. Os salários pagos aos jovens se equivalem nos dois municípios variando, na maior parte dos casos, entre 0 e 3 salários mínimos. Ao contrário do que se poderia imaginar, Niterói não paga salários maiores em relação à São Gonçalo. O que se percebe, em termos de vantagem para a juventude niteroiense é a tendência do jovem nessa cidade ingressar mais tarde no mercado de trabalho, acumulando mais anos de estudo e maior escolaridade.

4.4 COLORISMO

O colorismo se revela bastante forte no território abordado pela pesquisa, com diferenças singnificativas na forma como pretos e pardos vivenciam o mundo do trabalho.

Em Niterói o índice de desemprego entre pardos é idêntico ao dos brancos (32%), enquanto entre pretos é 14 pontos percentuais maior. Enquanto 72% dos pardos vem de famílias que vivem com renda entre 0 e 3 salários mínimos, entre os pretos essa proporção é 11 pontos percentuais maior. Em relação aos pardos, os pretos estão mais presentes no setor doméstico – o menos valorizado em termos sociais.

Nos dois municípios os pretos em maior número declaram terem sido vítimas de situações de racismo no trabalho, e também se sentem mais prejudicados pela cor da pele nos processos de contratação para empregos. Os pretos também tendem a ingressar antes dos pardos no mercado de trabalho, acumulando menos anos de estudo.

É importante frisar que se de um lado os pardos são menos excluídos do que os pretos, isso não quer dizer que estejam “a salvo” da exclusão. Em Niterói, enquanto 72% dos pardos vive com até 3 salários mínimos, entre os brancos essa proporção é de 44%. Na direção contrária, enquanto 22% dos brancos tem renda entre 5 e 15 salários mínimos, apenas 7% dos pardos vivem a mesma realidade. Proporcionalmente, os pardos estão em menor número no setor doméstico em comparação com os pretos, mas são muito mais presentes do que os brancos. Os pardos também declaram menos a vivência de situações de racismo no trabalho, se comparados aos pretos, mas declaram essa experiência em número muito maior do que os brancos, bem como percebem em maior proporção dificuldades nos processos de contratação de empregos.

A questão do colorismo deve ser especificamente considerada. De um lado para reforçar a afirmação identitária

dos pardos enquanto protagonistas das lutas pela igualdade racial, do mesmo modo que pretos. De outro lado é preciso, ao mesmo tempo, sublinhar efetivamente o preconceito maior sofrido por pretos, no sentido de qualificar as estratégias de luta em favor desse segmento: tratar diferentemente os diferentes, para que todos tenham igualdade de oportunidades.

4.5 CONTRADIÇÕES

Os jovens das duas cidades pesquisadas percebem que o mercado de trabalho é discriminatório. Em torno de 70% dos entrevistados, tanto em Niterói quanto em São Gonçalo, identificam que há trabalhos e profissões vinculados à cor da pele. Entretanto, quando se indaga aos jovens se eles consideram a cor de sua pele na hora de eleger a vaga de emprego à qual irão se candidatar, só 19% dos informantes em Niterói, e apenas 12% dos informantes em São Gonçalo respondem que “sim”. Ou seja, embora percebam o racismo no mundo do trabalho, não se identificam particularmente como vítimas de racismo em suas vidas profissionais.

Essa contradição pode ter várias origens. A escolha por candidatar-se a uma determinada vaga de emprego é uma construção pessoal, mas também social. O contexto de vida em que se encontra o indivíduo tende a determinar seu leque de opções. Assim, se ele ainda não terminou o ensino médio aos 22 anos, não passará por sua cabeça buscar uma vaga como estagiário de um escritório de advocacia simplesmente porque essa opção não está colocada sob qualquer hipótese. O jovem, então, tende a fazer sua escolha dentro de um universo de possibilidades que considera ao seu alcance e, nessa situação, não será de fato vítima de discriminação. O racismo se impõe, portanto, previamente, de forma estrutural, através de mecanismos sociais que limitam as perspectivas de quem é negro, de quem é pobre, e duplamente de quem é negro e pobre.

mento da entrevista – de se reconhecer e se autodeclarar vítima do racismo. Esse fator pode ter contribuído para um grande número de respostas negativas ao item em questão.

Outra contradição observada pela pesquisa no âmbito da percepção do racismo pelos jovens diz respeito à identificação de situações de discriminação, preconceito ou injúria racial no ambiente de trabalho. Mais da metade dos pretos (57%) e 30% dos pardos de Niterói afirmam já ter vivenciado tal experiência. Em São Gonçalo também mais da metade dos pretos (53%) e um quarto dos pardos dão a mesma resposta. Entretanto, esses números não aparecem espelhados quando a pergunta se volta para a especificidade do caso na vida de cada jovem.

Quando perguntamos se a cor pela interfere ou já interferiu na relação dos jovens com seus colegas de trabalho, apenas 9% dos informantes em São Gonçalo e 6,5% em Niterói respondem afirmativamente. Quando a pergunta é se a cor da sua pele interfere ou já interferiu na relação com superiores ou contratantes, o número cresce um pouco: 14% em São Gonçalo e 9% em Niterói. Mesmo segmentando as respostas por raça, análise que foi possível em Niterói, continuaremos vendo que as proporções não se equivalem. Gira em torno de 30% o contingente dos jovens desse município que declara ter vivenciado problemas com colegas ou com superiores/contratantes por causa da cor da sua pele. Mesmo que ninguém tenha respondido afirmativamente às duas perguntas, o somatório (pouco mais de 60%) seria inferior ao 77% de jovens negros que afirmou ter sido vítima de racismo no trabalho.

Mais uma vez nos vemos diante da hipótese de que é mais fácil para os jovens descrever o racismo no geral do que reconhecê-lo em situações específicas do seu cotidiano. Se esta ideia se confirma, pode representar uma dificuldade para a mobilização da juventude em torno da luta de enfrentamento ao racismo no mundo do trabalho.

4.6 POLÍTICAS PÚBLICAS DE JUVENTUDE E TRABALHO

As políticas públicas que incidem sobre a interface juventude e empregabilidade são pouco conhecidas e menos ainda acionadas pelos jovens de Niterói e São Gonçalo. Quando mencionamos os programas de formação profissional, tais como Pronatec, Projovem, Prouni ou FIES, 80% dos jovens de São Gonçalo e 74% dos jovens de Niterói dizem jamais terem acionado quaisquer um desses programas. No que se refere ao Sistema Nacional de Emprego (SINE), menos da metade dos jovens o conhecem, e apenas 23% dos jovens de São Gonçalo e 18,6% dos jovens de Niterói já fizeram uso dele ou de outra ação pública para buscar emprego.

Em outras palavras as políticas públicas ofertadas não são divulgadas entre os jovens, ou não os atraem. Em acréscimo, e especificamente no caso do SINE, esta política termina não se mostrando atraente para jovens de camadas mais ricas, nem beneficiando os jovens de camadas mais pobres. Inferimos que isso se deva ao fato do SINE limitar sua oferta de oportunidades a empregos a um segmento médio do mercado, que exige escolaridade intermediária (ensino médio completo em sua maioria), oferecendo baixos salários e pouca perspectiva de avanço. Tais vagas não interessam aos jovens de classes econômica mais alta, e muitas vezes não são acessíveis para os jovens mais pobres, com baixa escolaridade.

Além disso, o SINE mantém poucos postos de atendimento (em Niterói não havia posto do Sine em junho 2019, e em São Gonçalo havia apenas um). Jovens de baixa renda deverão se deslocar até esses postos para acessar o serviço. Aqueles jovens mais pobres que não possuírem conhecimento do endereço do posto de atendimento ou – mais comum – que não tenham recursos para o deslocamento, tendem a serem excluídos do serviço, antes mesmo de serem excluídos da oportunidade de emprego por qualquer limitação de escolaridade ou experiência.

nidades que disponibiliza e deveria capilarizar o acesso ao serviço. Uma articulação entre o SINE e as prefeituras poderia viabilizar, por exemplo, o acesso ao cadastro do sistema a partir dos Centros de Referência em Assistência Social, que se encontram em maior número tanto em Niterói quanto em São Gonçalo.



5. Referências Bibliográficas



BATALLER, Maria Alba Sargatal; BOTELHO, Maurilio Lima. O Estudo da Gentrificação. **Revista Continentes**, [S.l.], n. 1, p. 9-37, julho, 2012.

BRASIL, Casa Civil, Lei nº12.852. Estatuto da Juventude, 5 de agosto de 2013.

_____, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Síntese dos Indicadores Sociais – Uma Análise das condições de vida da população brasileira, Brasília, IBGE, 2015

_____, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Histórico para investigação de cor, IBGE, 2013.

BRITO, José André de M. **Uma Formulação de Programação Inteira para o Problema e Alocação Ótima em Amostras Estratificadas**. Gramado (RS), XXXVII Simpósio Brasileiro de Pesquisa Operacional, 27 a 30/09/2005.

DEMO, Pedro. **Pesquisa Participativa: saber pensar e intervir juntos**. 2ª edição. Brasília: Líber Livro Editora, 2008.

DJOKIC, Aline. Colorismo: o que é como funciona. Geledés: Instituto da Mulher Negra – Combate ao racismo, preconceito, discriminação e violência contra a mulher. Em defesa dos direitos humanos. **Net**. São Paulo, 2015. Disponível em: www.geledes.org.br/colorismo-o-que-e-como-funcional.

DOUGLAS, William e DA SILVA, Irapuã Santana do Nascimento. Não existe monopólio sobre o racismo, tampouco o racismo reverso. *Questão Racial*. 31 de agosto de 2017. **Net**.

In www.geledes.org.br/nao-existe-monopolio-sobre-racismo-tampouco-o-racismo-reverso.

FRANÇA, Vera. Convivência Urbana, Lugar de Fala e Construção do Sujeito. **Intexto**, Porto Alegre, UFRGS, v.2, n.7, p.1-10, julho/dezembro de 2001.

GAUVREAU, K e PAGANO, M. Why 5%? **Nutrition**, v. 10, n. 1, pp 93-94, 1994.

HIRATA, Helena. Gênero, Classe e raça. Interseccionalidade e Consustancialidade das Relações Sociais. Tempo Social, **Revista de Sociologia**, USP, São Paulo, v. 26, n. 1, 2014.

MORETTI, Cheron Zanini e ADAMS, Telmo. Pesquisa Participativa e Educação Popular: epistemologias do Sul. **Educação Real**, Porto Alegre, v. 36, n. 2, p. 447-463, maio/agosto de 2011.

MORETTIN, P.A. e BUSSAB, W.O. **Estatística Básica**, Editora Saraiva, São Paulo, 2000.

OIT, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Global Employment Trends for Youth** – 2017, OIT, Genebra, Suíça, 2017.

PAIXÃO, Marcelo Jorge. **Mapa da População preta & parda no Brasil, segundo os indicadores do Censo de 2010**. Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (Laeser), Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2015.

PINHEIRO, J. I. D; CUNHA, S.B.; CARVAJAL, S.R.; GOMES, G. C., **Estatística Básica, a Arte de Trabalhar com Dados**, Rio de Janeiro, Elsevier Editora, 2015.

ROCHA, Edmar José da. Auto-declaração de cor e ou raça entre alunos(as) paulistanos(as) de ensino fundamental e médio: um estudo exploratório, São Paulo, PUC, **Dissertação de mestrado**, Psicologia Social, 2005.

TORRES, C. Alfonso. **Identidad y Política de la Acción Coletiva. Organizaciones populares y luchas Urbanas en Bogotá 1980-2000**. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional, 2007.

ZAID, A. Continually Creating Races: The Census in the United States and Brazil. **Nat'l Black LJ**, v. 20, p. 42, 2006.



ETAPA QUALITATIVA

Apresentamos aqui a metodologia e os resultados da etapa qualitativa da pesquisa, que foi realizada entre junho de 2018 e junho de 2019.



Márcia Correa e Castro

Claudia Regina Ribeiro

Alessandra Nzinga

ASSISTENTES DE PESQUISA

Luciano Paulino Simplicio

Thaís Amaral





1. Apresentação



O presente texto é resultado da segunda etapa da pesquisa *A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo*. A fase anterior da investigação observou uma abordagem quantitativa, por meio da qual foi possível confirmar a hipótese de um mercado de trabalho permeado pela discriminação racial nos dois municípios da região metropolitana do estado do Rio de Janeiro. Nesse segundo ciclo, a partir de análises qualitativas, foi possível aprofundar a reflexão, buscando compreender as formas como jovens brancos/as e negros/as de um lado, e empresários/as, de outro, identificam (ou não) o racismo no universo laboral, e como se posicionam em relação a ele.

Três pesquisadoras, duas brancas e uma negra, estão à frente dessa segunda etapa da pesquisa. Portanto, este é um texto que aborda o racismo, levanta questões relativas à população negra, mas, como uma vez disse *Stuart Hall*, “não é um texto negro”²⁸. Acreditamos ser importante explicitar esse lugar de fala uma vez que, historicamente, a voz “branca” se coloca como universal, crendo desnecessário delimitar sua especificidade ou a incompletude do seu ponto de vista. Neste trabalho, ao contrário, reconhecemos as limitações advindas do fato de um texto sobre racismo ser escrito, majoritariamente, a partir da perspectiva de quem não sofre essa opressão.

Cabe ressaltar que à luz das formulações de Ribeiro (2017) entendemos como “lugar de fala” o *lócus* social que referencia a perspectiva de quem fala, independente do tema abordado. No âmbito das lutas discursivas cotidianas – principalmente na arena pública em que se transformaram as redes sociais – muitas vezes se defende que o lugar de fala do racismo é dos/as negros/as, mas é preciso contextualizar esse movimento. Existe uma estrutura social que de forma não explícita, desautoriza os/as negros/as a falarem sobre o que quer que seja, silenciando-os/as. Assim o conceito de lugar de fala passa a ser usado politicamente como ferramenta de desautorização discursiva, em reação

²⁸ Ao comentar seu livro *Policing the Crisis*, o sociólogo jamaicano Stuart Hall fez questão de contar que o mesmo fora escrito por ele com seus alunos pós-graduandos brancos do Centro de Estudos Culturais em Birmingham: “Assim, [*Policing the Crisis*] lida com raça mas de uma forma específica. Não é um texto negro – acho que posso dizê-lo assim. Está envolvido com questões negras e a política negra e questões de raça, mas não é um texto negro”. (HALL, in Drew, 1999, apud SOVIK, 2011)

a uma desautorização anterior (RIBEIRO, 2017). E de onde vem essa possibilidade de que alguém determine o que é verdade (ou não) em nossa sociedade?

Para Quijano (2000) esse processo encontra origem na “escalada” colonizadora empreendida pelos povos europeus ainda a partir do século XV. Ao colonizar – inicialmente a América – a Europa desenvolve um raciocínio justificatório, segundo o qual a população mundial estaria dividida em “raças” em diferentes estágios “evolutivos”, sendo o europeu o ponto culminante da trajetória humana. Abastecidos pelos recursos provenientes das colônias americanas, sobretudo ouro e prata, a Europa amplia cada vez mais sua atividade colonial, submetendo um número sempre maior de povos e culturas a seu “sistema-mundo”. Como resultado, temos dois pensamentos consolidados e mundialmente difundidos: a) o processo evolutivo do ser humano parte de um estado de natureza e “evolui” para o que é a Europa; b) as diferenças (e a hierarquia) entre europeus e não europeus se devem à “raça” e não aos violentos processos de dominação (QUIJANO, 2000).

Dessa forma, o europeu/branco/ocidental se entende como o criador e protagonista da modernidade, conceito que no senso comum passou a corresponder a cultura ocidental. Houve resistência a este posicionamento, com pensadores de diferentes culturas argumentando ser a modernidade um fenômeno de todos os povos, vivenciada de formas diferentes. Mas o fato é que esta é a primeira vez na história que um sistema de dominação se torna global. Por isso, a modernidade eurocêntrica vem a ser concretamente a única real hoje e nos últimos 500 anos. A consequência é a crença do mundo como uma única comunidade econômica, que teria no branco ocidental o seu “guia”(ibidem). É ele quem legitima o que é verdade, o que é ciência, o que é conhecimento válido.

Nesse cenário é de se esperar o deslocamento do conceito de “lugar de fala”, transformado pelos grupos silenciados em um instrumento de militância, por meio do qual busca-se garantir a exclusividade dos discursos sobre opressões aos oprimidos. Cientes dessa demanda, no entanto, ponderamos que ao circunscrever o debate do racismo

aos negros/as corre-se o risco de se desresponsabilizar o branco da reflexão acerca de seu lugar no enfrentamento da questão. Como afirma Bento: “a falta de reflexão sobre o papel do branco nas desigualdades raciais é uma forma de reiterar persistentemente que as desigualdades raciais no Brasil constituem um problema exclusivo do negro” (BENTO, 2002, p.6).

Se, por um lado, é fundamental reconhecer o lugar político dos negros, indígenas e de outros grupos discriminados como protagonistas históricos na luta contra o racismo, também é preciso identificar que a sua superação exige muito mais do que o mero apoio dos/as brancos/as, exige outro tipo de implicação. Sendo o racismo um sistema complexo, que abarca das relações cotidianas às instituições e políticas públicas, seu enfrentamento reivindica a construção de espaços de negociação e confiança política, que viabilizem estratégias conjuntas de atuação entre negros/as e brancos/as (CARREIRA, 2018). Afinal, se cabe ao povo negro afirmar sua identidade e a plenitude de sua cidadania, cabe ao branco abrir mão de seus privilégios em nome da emergência de uma sociedade efetivamente democrática.

Apostando nos encontros dialógicos e nas coalizões epistêmicas críticas, apresentamos aqui nossa contribuição parcial e incompleta – tendo em vista nossos limites ao abordar o tema em questão – às reflexões sobre as interfaces entre racismo e empregabilidade. Nos colocamos nesse diálogo com o objetivo de somar na construção de argumentos que fortaleçam os movimentos sociais na busca por soluções para enfrentar as desigualdades raciais no mundo do trabalho.



2. Pontos de Partida Escolhas Teóricas e Conceituais



2.1. A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Os cientistas sociais são unânimes em constatar a existência de desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro. De fato, as estatísticas oficiais confirmam as diferenças no acesso e na distribuição das oportunidades, bem como nos salários pagos. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a taxa de desocupação em 2017 era de 9,5% para brancos/as, chegando a 14,5% para os pardos/as e a 13,6% para os/as pretos/as autodeclarados²⁹. Já um estudo do Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada (IPEA) que analisou a série histórica da PNAD de 2012 a 2017, conclui que a renda média dos/as brancos/as – calculada em R\$ 1.144,76 no último ano da pesquisa – era quase o dobro da renda média dos/as negros/as no mesmo momento: R\$580,79. A investigação também aponta que esse quadro se mantém ao longo de todo o período analisado, sem sofrer alterações significativas (BRASIL, IPEA, 2019).

Na mesma direção, uma pesquisa desenvolvida por Machado Júnior, Bazanini e Mantovani (2018), analisando as 500 maiores empresas em faturamento no Brasil, revela que os/as negros/as nessas instituições representam mais da metade dos *jovens aprendizes*³⁰ e dos estagiários. Isso poderia significar quadros profissionais de grande diversidade racial nessas empresas, à medida que esses estagiários fossem “avançando” na hierarquia das instituições. Mas ao contrário, o levantamento observa que os/as negros/as representam apenas 35% dos funcionários efetivos, 25% dos supervisores, 6% dos cargos de gerência e pouco mais de 4% dos executivos e membros das diretorias. Portanto os/as negros/as que ingressam nessas instituições não conseguem avançar em suas carreiras, per-

²⁹ In <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade>, acessado em 08 de abril de 2019.

³⁰ O programa jovem aprendiz é um projeto do governo federal criado a partir da Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/00) com o objetivo de que as empresas desenvolvam programas de aprendizagem que visam a capacitação profissional de adolescentes e jovens em todo o país.

manecendo em maior número apenas nos níveis de base, onde os salários são menores e os vínculos mais instáveis. E não há perspectiva de mudança, já que o mesmo estudo indica que mais de 80% dessas corporações não possui qualquer política, ou mesmo iniciativas isoladas, para promover institucionalmente a diversidade.

Some-se à questão racial, a questão de gênero. As mulheres negras representam o grupo mais vulnerável no universo laboral. De acordo com o Boletim Mercado de Trabalho do IPEA, que analisa os dados da PNAD entre 2014 e 2017, a taxa de desemprego entre as mulheres negras cresceu 80% durante o período de recessão (2015-2016) enquanto para os homens brancos esse crescimento foi de 46%. (No mesmo período a taxa de desemprego para as mulheres brancas cresceu 53% e para os homens negros o crescimento foi de 70%). O estudo mostra que quando um estado brasileiro experimenta um aumento de um ponto percentual na taxa de desemprego, para as mulheres negras desse estado, em média, o aumento é de 1,5 pontos percentuais. Logo elas estão, de modo geral, 50% mais suscetíveis a perderem seu emprego, em comparação com os demais segmentos populacionais. Além da maior taxa de desocupação, 46,2% das mulheres negras estava há mais de 12 meses procurando emprego em 2017, contra 36,1% dos homens brancos, 32,6% dos homens negros e 42,4% das mulheres brancas (FOGUEL e FRANCA, 2018).

Entre os jovens (15 a 29 anos) o cenário de desigualdade racial se repete. O jovem negro e, principalmente, a jovem negra, vivenciam uma sobreposição de “exclusões”, uma vez que o fato de ser jovem e o fato de ser mulher são também fatores de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Em relação à juventude, por exemplo, sabemos que no último trimestre de 2017 enquanto o índice geral de desemprego no Brasil era de 12,6%, a taxa de desocupação entre os jovens ficou em 29%, alcançando, segundo a Organização Internacional do Trabalho, o maior patamar dos últimos 30 anos (OIT, 2017). Já o estudo de Matjascic e Silva (2016), considerando os resultados da PNAD entre 1992

e 2012, não só observa o crescimento da taxa de desocupação entre jovens no período³¹, como constata o aumento da diferença entre o número de negros/as e o número de brancos/as desempregados.

Em 1992, de acordo com essa investigação, 10,7% dos jovens brancos e 12,2% dos jovens negros entre 18 e 24 anos estava desocupado. Na faixa etária entre 25 e 29 anos, 6% dos brancos e 7,6% dos negros não tinha ocupação. Por fim, entre os mais jovens – faixa etária de 15 a 17 anos – 13,7% dos brancos e 12,7% dos negros estava sem trabalho (o desemprego, portanto, era maior entre os brancos). Em 2012 (duas décadas depois) a tendência de desocupação entre os mais jovens se inverte: 22,7% dos negros entre 15 e 17 anos e 19,3% dos brancos na mesma faixa etária está desocupado (a taxa de desemprego passa a ser maior entre os negros). Nos demais segmentos etários aumenta a diferença entre as taxas de desocupação de jovens negros e brancos: para o grupo de 18 a 24 anos a diferença passa de 1,5 pontos percentuais em 1992 para 2,6 p.p. em 2012, com 11,8% dos brancos desocupados para 14,4% dos negros. Entre 25 e 29 anos a diferença passa de 1,6 para 2,4 pontos percentuais; com 5,9% dos jovens brancos e 8,3% dos jovens negros desocupados (MATJASCIC e SILVA, 2016). Segundo esses dados, portanto, a desigualdade racial no que se refere ao acesso ao trabalho estaria aumentando entre os jovens no Brasil.

A primeira etapa da pesquisa *A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo* constata a mesma realidade nacional nos dois municípios abordados. O território apresenta altos índices de desemprego entre os/as jovens (32,7% em Niterói e 34,7% em São Gonçalo), taxas elevadas de vínculos precários (20% dos/as jovens trabalhadores/as de Niterói e 32% dos/as jovens trabalhadores/as de São Gonçalo), e baixos salários; com a maioria dos/as jovens (90% em Niterói e 95% em São Gonçalo) recebendo entre 0 e 3 salários mínimos. Os piores indicadores estão concen-

³¹ Esse crescimento é especialmente grave se consideramos que em 2012 a taxa geral de desemprego no país fechou o ano em 4,6%, alcançando o menor índice registrado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na série histórica da Pesquisa Mensal de Emprego). Ou seja, enquanto o desemprego diminuía no Brasil de modo geral, crescia em meio aos jovens.

trados em São Gonçalo onde, não coincidentemente, a maior parte (57,24%) da juventude é negra. Já em Niterói, ao desagregarmos a juventude por raça, observaremos que os/as jovens negros/as vivem em situação idêntica – quando não pior – do que seus vizinhos gonçalenses. Esse esforço de pesquisa não localizou dados nacionais sobre a interseção entre raça, sexo e faixa etária, no entanto em Niterói o segmento das mulheres negras entre 15 e 29 anos é o único em que se observa uma taxa de desemprego maior do que a taxa de emprego: 53% das jovens negras do município estão sem ocupação. (CORREA E CASTRO e OLIVEIRA, 2018).

Se os dados não deixam dúvida sobre as diferenças que marcam a inserção – ou a não inserção – de negros/as e brancos/as no mundo do trabalho, de outro lado eles não podem explicá-las. A desigualdade pode ser medida estatisticamente, mas sua explicação está necessariamente na compreensão da sociedade e de seus conflitos. De acordo com Silvio Almeida (2018) a justificativa mais vulgar atribui as diferenças salariais ao “mérito”, ou seja, ao desempenho individual do trabalhador ou trabalhadora. Essa formulação supõe que exercendo a mesma função e sob as mesmas condições contratuais que seus pares, um indivíduo que seja mais eficiente; receberá um salário maior; condizente com sua produtividade.

Mas o que as estatísticas apontam é justamente o contrário. Na maior parte das vezes a produtividade e a eficiência não podem ser invocadas como fatores explicativos das desigualdades salariais no mercado do trabalho. Os números mostram que, independentemente da produtividade, determinados grupos sociais como negros e mulheres, recebem em geral salários menores. Como explicar também a maior taxa de desemprego entre esses grupos? E por que – especialmente no caso dos/as negros/as – eles estão alocados nos postos de trabalho de menor remuneração e ou de menor valor simbólico? Há um grande acúmulo de pesquisas que buscam respostas para essas perguntas, como veremos no tópico a seguir.

2.2. EXPLICANDO A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO: CRÍTICA ÀS TEORIAS NEOCLÁSSICAS DA DISCRIMINAÇÃO

Não há consenso sobre a origem das desigualdades raciais no universo laboral. Pensadores dos mais diferentes matizes teóricos e ideológicos esforçaram-se para explicar a desvantagem salarial e ocupacional do/a negro/a na economia. Para Chadarevian (2009) é possível organizar as formas distintas de interpretar as desigualdades raciais no mercado de trabalho em dois grupos: de um lado estão os pensadores de tendência predominantemente conservadora, apoiados nas *Teorias Neoclássicas da Discriminação*. De outro, está o grupo dos *heterodoxos*, que lança um olhar crítico ao arranjo social e econômico existente. Desta polarização derivam posicionamentos opostos com relação à maneira de solucionar o problema. Enquanto os primeiros propõem – sem especificar os meios – a promoção da igualdade de oportunidades sem maiores interferências no funcionamento do mercado, os segundos defendem a intervenção estatal na economia, com medidas que compensem os efeitos do racismo, como é o caso, no Brasil, da chamada “política de cotas” (CHADAREVIAN, 2009).

As *Teorias Neoclássicas da Discriminação* surgem nos anos 1950, nos Estados Unidos, em resposta ao crescente movimento pelos direitos civis protagonizado pelos/as negros/as. Em 1948, no mesmo ano em que o governo *Truman* proíbe a segregação racial nas forças armadas, *Oliver Cox*, um sociólogo negro, publica uma crítica radical sobre o problema racial nos Estados Unidos. De fundamentação marxista, *Cox* apresenta o racismo como elemento estruturante do capitalismo, argumentando que apenas a queda do sistema poderia de fato solucionar a questão. Nos anos subsequentes, o movimento negro estadunidense se fortalece, alcançando vitórias como decisões judiciais em todo o país contra a segregação racial nas escolas. Tendo como ponto de partida a obra *A Economia da Discriminação*

de Gary Becker³²; publicada em 1957, as teorias neoclássicas da discriminação constituem uma reação a este cenário (CHADAREVIAN, 2009a; ALMEIDA, 2018).

O campo se desenvolve ao longo da segunda metade do século XX se subdividindo em pelo menos três correntes. São elas: a corrente da *propensão à discriminação*, a do *capital humano* (mais popular no Brasil) e a da *discriminação estatística*. Os autores de cada vertente discordam tanto com relação à fonte das desigualdades, quanto ao mecanismo de seu funcionamento. Existem, no entanto, alguns aspectos em comum: a) na sua maioria tais formulações se baseiam em estudos empíricos, o que, segundo Chadaverian (2009) explicaria a grande influência dessas teorias sobre as políticas públicas em vários países do mundo, b) identificam a discriminação racial, mas entendem que este fator influi de maneira pouco significativa sobre os salários pagos a negros/as e brancos/as, não justificando a intervenção estatal; c) compreendem que os elementos que originam as diferenças entre negros/as e brancos/as encontram-se “fora” do mercado de trabalho.

A *teoria da propensão à discriminação*, por exemplo, atribui as diferenças salariais entre negros/as e brancos/as ao comportamento ignorante de empregadores que, acreditando serem os/as negros/as menos produtivos, preferem não os ter como empregados, ou se isso acontece lhes oferecem um salário menor. Para o autor da proposta – Gary Becker – a *propensão à discriminação* geraria prejuízos ao próprio empresariado. Primeiro porque ao diferenciar equivocadamente a capacidade dos trabalhadores segundo a raça, os patrões estariam abrindo mão de recursos humanos eficientes, reduzindo a produtividade do seu negócio. De outro lado, tal postura faria subir os salários dos brancos, elevando os custos da produção e reduzindo o lucro. A solução, de acordo com essa abordagem, seria a disseminação de informação, de modo a “eliminar” tais posturas discriminatórias não racionais (ALMEIDA, 2018).

32 Nos anos 1950, Gary S. Becker, então professor de Economia e Sociologia da Escola de Chicago (EUA) interessado nas influências das questões do cotidiano sobre a economia, inovou ao desenvolver estudos sobre os impactos do racismo, que até então não era visto como de competência desse campo. Disponível em <https://terraceconomico.com.br/gary-becker-o-homem-que-transformou-tudo-em-economia/>, acessado em 07 de junho de 2019.

Verificamos que essa corrente se identifica com uma visão do racismo como um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual. De acordo com Silvio Almeida (2018) essa concepção atribui a discriminação no mercado de trabalho, e na sociedade como um todo, à existência de indivíduos racistas que agem isoladamente ou em grupo. O combate ao problema, nesse caso, teria igualmente incidência restrita ao indivíduo, por meio de sanções legais (indenizações, multas, prisão, etc.) e de campanhas educativas, visando a mudança de comportamento dos racistas.

No Brasil, a lei 1.390 de 1951 (lei Afonso Arinos) foi o primeiro diploma legal a abordar a questão da discriminação racial, transformando em contravenção penal “a prática de atos resultantes de preconceito de raça e cor” (BRASIL, 1951). Sua redação foi alterada pela lei 7.437 de 1985, que endureceu as sanções para os atos de racismo, acrescentando às multas (já previstas), a prisão simples por até um ano. Em 1988, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XLII, transforma o racismo em “crime inafiançável e imprescritível” (BRASIL, 1988). Esse artigo/inciso foi regulamentado pela lei 7.716 de 1989 (lei Caó)³³. Todas essas legislações viabilizam aos cidadãos brasileiros negros/as ferramentas efetivas para defesa de seus direitos individuais, mas elas não foram (e não são) capazes de acabar com o racismo no país, como comprovam as estatísticas já apresentadas nesse texto. Isso porque o racismo não está apenas nas pessoas, como acreditaram os adeptos da *teoria da propensão à discriminação*.

Em acréscimo há algo que parece passar despercebido na argumentação. Se a discriminação racial no mercado de trabalho acontece em função do comportamento racista dos/as empregadores/as, a suposição é a de que eles sejam sempre (ou na maioria das vezes) “brancos/as”. Este não seria um tópico de análise? Por que o/a empregador/a é sempre branco/a? Do nosso ponto de vista, esse aspecto denuncia o racismo impregnado na abordagem, entretanto

³³ A “lei Caó” é originária do PL 52/88, de autoria do ex-deputado Federal Carlos Alberto Caó de Oliveira. Falecido em fevereiro de 2018, ele foi militante do movimento negro e jornalista, tendo participado, inclusive, da Assembleia Constituinte de 1988, quando foi autor do inciso XLII do artigo 5º da Constituição Federal que passa a considerar o racismo um crime inafiançável e imprescritível.

a explicação poderia estar na demografia dos Estados Unidos, onde a teoria foi criada: lá 72% da população é branca³⁴. Logo, matematicamente, havendo uma distribuição igualitária das oportunidades de empreendedorismo nesse país, de fato sete de cada 10 empregadores/as seriam brancos/as. Mas e no Brasil, onde a maior parte da população é negra? Aqui a lógica da *propensão à discriminação* é inaplicável, pois a maioria branca de empregadores será um resultado do próprio racismo, o que também demanda uma explicação jamais desenvolvida.

Nos voltamos agora para a teoria do *capital humano*, que ocupa um lugar central na explicação da discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro. Anunciada por *Theodore Schultz* em 1962, essa corrente surge da preocupação em explicar os ganhos de produtividade gerados pelo “fator humano” na produção (SAUL, 2004). A abordagem admite que negros/as e brancos/as não competem no mercado de trabalho em igualdade de condições e, nesse sentido, se opõe à ideia da *propensão à discriminação*. De acordo com essa corrente os/as negro/as recebem menos porque de fato produzem menos; em função do *déficit* educacional a que estão sujeitos. Historicamente eles acessam menos a escola, permanecem menos tempo estudando e aprendem menos, em função da má qualidade do ensino (CHADAVERIAN, 2009). Portanto, a discriminação nesse caso não estaria no mercado de trabalho, mas no sistema educacional.

Segundo esse modelo a desigualdade se justifica a partir do mérito pessoal. Num ambiente onde todos têm igual acesso às oportunidades, é eticamente aceitável que aqueles que produzem mais recebam mais. Fora da meritocracia a desigualdade salarial constitui uma ilicitude que precisa ser enfrentada, e a solução estaria na atuação do Estado no sentido de garantir educação de qualidade para todos. No Brasil essa lógica se reflete na ideia amplamente disseminada de que está na educação a saída para a maior parte dos problemas socioeconômicos do país. Muitos segmentos

sociais levantam esta bandeira: a classe política, organizações não governamentais, a mídia e até o empresariado, que expressa essa convicção por meio de ações de “responsabilidade social”³⁵.

Essa abordagem, no entanto, não consegue de fato explicar a origem das desigualdades. É óbvio que alguém com mais anos de estudo consegue melhor colocação no mercado de trabalho, mas também está claro que famílias de maior renda conseguem garantir a seus filhos mais anos de estudo. Portanto a questão para qual o modelo busca resposta permanece inconclusa: afinal, os salários pagos a negros/as e brancos/as são diferentes por causa da discriminação no sistema escolar, ou é a discriminação no mercado de trabalho que causa as diferenças entre os dois grupos no acesso à educação? De acordo com Chadaverian (2009), mesmo com essa clara contradição, a versão do *capital humano* da *teoria neoclássica da discriminação* consegue uma penetração impressionante no Brasil dos dias de hoje.

Por fim, veremos a teoria da *discriminação estatística*, proposta por Arrow e Phelps nos anos 1970. Ela identifica como causa das desigualdades raciais no âmbito do mercado de trabalho a dificuldade dos empregadores de se assegurarem da produtividade de um potencial funcionário. Diante da dúvida tendem a recorrer às estatísticas para decidir se empregam ou não um indivíduo, e com que salário. Como negros/as de modo geral recebem menos, o empregador tende a atribuir a eles uma remuneração menor, na tentativa de que seus custos não ultrapassem os da concorrência. Do mesmo modo, as estatísticas influenciariam a organização social do trabalho: se em geral os gerentes de vendas são brancos/as, na dúvida o empresário não empregará um/a negro/a para essa função. Essa teoria já é um avanço em relação às duas anteriores, na medida em que reconhece que a desigualdade entre negros/as e brancos/as no universo laboral advém de um sistema que funciona a partir de perfis raciais e preconceitos, no en-

³⁵ Dos 153 associados do Grupo de Institutos e Fundações Empresariais (GIFE), instâncias que desenvolvem as ações de responsabilidade social de corporações, 108 trabalham com o tema da educação. In www.gife.org.br acessado em 17 de maio de 2019.

tanto preconiza que bastaria a disseminação de informação entre os agentes do mercado para corrigir tais distorções (ALMEIDA, 2018).

Como observamos, as *teorias neoclássicas da discriminação* identificam a origem das desigualdades entre negros/as e brancos/as fora do mercado de trabalho. As diferenças salariais entre os dois grupos, nesse sentido, seriam um reflexo da discriminação que emerge em outros espaços sociais. Por isso os teóricos desse campo acreditam que não se justificam intervenções estatais capazes, segundo eles, de causar grandes desequilíbrios na economia. Para os teóricos neoclássicos, propostas como as “políticas de cotas” são custosas para o Estado e desequilibram as relações comerciais. Por isso as soluções por eles apresentadas tendem a focar no aumento do investimento na formação educacional dos indivíduos, visando o mercado de trabalho. Essa proposição, no entanto, esvazia a discussão política e econômica sobre as desigualdades raciais, relegando o problema a uma questão moral, numa clara vinculação com a concepção individualista de racismo (ALMEIDA, 2018, CHADAREVIAN, 2009).

Mas a economia também contribuiu para a análise da discriminação racial no mercado de trabalho a partir de uma perspectiva crítica. Os autores chamados *heterodoxos* concebem o racismo como um fenômeno inerente ao processo de acumulação do capital. Segundo a síntese de Chadaverian (2009) esses autores identificam quatro elementos que garantem a reprodução sistemática do racismo no mercado de trabalho:

a) a divisão racial do trabalho – a maneira como as profissões são divididas de forma hierárquica entre negros/as e brancos/as, cabendo aos brancos/as as mais valorizadas do ponto de vista material e simbólico;

b) o desemprego desigual entre os grupos raciais – remete à discriminação racial nos processos seletivos que se desdobra numa maior dificuldade dos/as negro/as de acessar o mercado de trabalho;

c) o diferencial de salários entre trabalhadores/as negros/as e brancos/as – quando os diferentes grupos raciais recebem remuneração distinta ainda que exercendo a mesma função;

d) a reprodução (física e intelectual) precária da força de trabalho negra – esse fator é o que garante a perpetuação da divisão racial do trabalho. Se expressa em limites socialmente diferenciados para negros/as e brancos/as acessarem os serviços de saúde e educação de qualidade, além da segregação espacial nos centros urbanos.³⁶

Os teóricos heterodoxos – marxistas ou não – se vinculam a uma visão estrutural do racismo, e enxergam no próprio mercado as barreiras que dificultam a mobilidade social do não-branco. O entendimento que orienta os pensadores dessas correntes é a de que foram constituídas histórica e politicamente as condições para que grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática. Comportamentos individuais ou processos institucionais discriminatórios não caracterizam a origem do problema. Ao contrário, eles são derivados de uma sociedade onde o racismo é a regra, e não exceção (ALMEIDA, 2018).

2.3. O RACISMO ESTRUTURAL

Percebemos o conceito de racismo estrutural, base das reflexões propostas pelos economistas *heterodoxos*, como a que melhor suporta as análises sobre as relações raciais e de empregabilidade. Por isso, o presente trabalho o tem como ponto de partida. Compreendemos o racismo como fator estruturante da sociedade de um modo geral, e da economia em particular. Por isso ele perpassa todos os mecanismos do mercado de trabalho. É do racismo que se originam as desigualdades salariais e de oportunidades entre negros/as e brancos/as, e não de “falhas do mercado”,

³⁶ De acordo com o Censo 2010, 72% dos/as moradores/as de favelas se autodeclararam negros/as (BRASIL, 2011).

como argumentam os teóricos neoclássicos.

Para Silvio Almeida (2018) o racismo é uma tecnologia do capitalismo e elemento chave no processo de acúmulo do capital. Ora, se o capital precisa ser “acumulado” num contexto onde os recursos materiais e financeiros são limitados, isso significa que alguns indivíduos ou grupos vão ficar com mais e outros com menos. Traduzindo para o âmbito do mercado de trabalho, a consequência é que alguns indivíduos ou grupos ficarão com os melhores empregos e salários, enquanto outros ficarão com os menores ganhos e os postos mais precários. Empregados domésticos, catadores de lixo, cortadores de cana são demandas do sistema. Alguém terá de ser acomodado nessas funções, alguém terá de morar na favela, alguém terá de aceitar o subemprego. E é aí que entra o racismo: ele estabelece um discurso justificatório que naturaliza as desigualdades, facilitando a estratificação da sociedade em classes e viabilizando a divisão racial do trabalho.

Dessa forma, mesmo que individualmente um brasileiro branco não se enxergue racista, mesmo que condene sinceramente as práticas preconceituosas, a tendência é que ele perceba como natural o fato de a maior parte da população carcerária do país ser negra, por exemplo³⁷. Vamos supor que esse indivíduo trabalhe numa empresa. Provavelmente não lhe causará estranheza o fato de que todos os gerentes sejam brancos, enquanto todas as “moças do cafezinho” são negras. Possivelmente se sentirá gratificado ao constatar que as “moças do cafezinho” são tratadas carinhosamente por todos, inclusive pelos gerentes brancos, e isso o fará crer que não há racismo na empresa onde trabalha. Mas o fato é que o racismo é um elemento necessário para que a economia funcione segundo as expectativas: para que os brancos continuem sendo gerentes, e os/as negros/as continuem servindo cafezinho para eles. O

³⁷ 64% da população carcerária no Brasil é negra. In <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-06/populacao-carceraria-quase-dobrou-em-dez-anos>, acessado em 10 de maio de 2019.

racismo integra um conjunto de práticas que permite que as coisas aconteçam como sempre aconteceram. Por isso dizemos que ele é estrutural.

Essa perspectiva é mais ampla do que o conceito de “racismo institucional”, expressão que foi usada pela primeira vez no livro *Black Power: Politics of Liberation in America* de *Charles Hamilton* e *Kwame Ture* (nome africano adotado por *Stokely Carmichael*). A principal tese de quem afirma a existência do racismo institucional é que são as instituições (escola, igreja, poder judiciário...) que estabelecem as regras que naturalizam a exclusão de grupos em função da raça, permitindo com isso a manutenção do *status quo* (ALMEIDA, 2018). Por exemplo: a partir da abolição da escravatura, em 1888, legalmente os homens negros já poderiam votar no Brasil. Entretanto, pouco antes (em 1881) uma lei fora promulgada proibindo o voto dos analfabetos, o que impediu, na prática, a participação política da maioria absoluta dos ex-escravos³⁸. Nesse caso, a instituição “câmara dos deputados” construiu uma norma que manteve os negros em situação de exclusão política, embora não enunciasse explicitamente esse objetivo.

A noção de racismo institucional representou um grande avanço. Primeiro porque chamou a atenção para o fato de que o racismo transcende a ação individual, segundo porque frisou a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais. Mas algumas questões permaneceram em aberto: de onde surgiria o racismo que toma conta das instituições? O caminhar dos debates sublinhou a vinculação das instituições com a estrutura social que elas buscam conservar. Nas palavras de Silvio Almeida:

As instituições são racistas porque a sociedade é racista. Esta frase, aparentemente óbvia tem uma série

³⁸ In *Série Inclusão do Superior Tribunal Eleitoral*: www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/Abril/serie-inclusao-antes-excluidos-hoje-indios-e-negro/as/as-participam-ativamente-do-processo-eleitoral, acessado em 10 de maio de 2019.

de implicações. A primeira é a de que se há instituições cujos padrões de funcionamento redundem em regras que privilegiem determinados grupos raciais, é porque o racismo é parte da ordem social. Não é algo criado pela instituição, mas é por ela reproduzido. (ALMEIDA, 2018, p.36)

Assim emerge o entendimento do racismo como estrutura das sociedades capitalistas. Ele não depende de posturas individuais ou institucionais, ao contrário é ele que orienta tais posicionamentos. Muitas vezes, diante de denúncias de racismo, pessoas ou instituições negam a acusação porque, de fato, não houve qualquer movimento ativo para discriminar. Mas assim é o racismo estrutural: ele não depende de intencionalidade.

Para melhor compreensão desse argumento em relação ao universo laboral, é preciso perceber o mercado de trabalho como uma construção histórica. Independentemente de quais mecanismos jurídicos atuem na fixação de seus parâmetros, seu funcionamento não é resultado de “forças espontâneas”, mas decorre de disputas sobre as quais incidem o Estado, os empregadores, os sindicatos, a mídia, os movimentos sociais. O racismo pode ser entendido como uma “norma” que orienta a movimentação dos atores sociais, motivando adesão ou resistência, mas sempre funcionando como referência de organização do mercado.

De acordo com Aníbal Quijano (2000) o racismo baliza toda a organização do sistema produtivo, seus recursos e seus produtos. A cada raça, em cada contexto, é associada uma forma específica de controle do trabalho. O elemento comum é sempre o branco/europeu ocupando o “topo” da pirâmide. Na América, por exemplo, desde o descobrimento, sempre coube ao branco o trabalho pago, a escravidão foi imposta principalmente ao negro/a trazido/a da África, enquanto os indígenas foram isolados no regime de servidão (nas colônias espanholas). Segundo o autor a noção de raça surge justamente com o descobrimento da América. Foram os europeus que conectaram a ideia de raça à cor da pele, e estabeleceram uma ordem hierárquica entre os diferentes povos, com o intuito de organizar o mundo em “dominadores” e “dominados” (QUIJANO, 2000).

Também Boaventura de Sousa Santos remete a origem das desigualdades raciais ao processo de colonização. De acordo com ele, superada a lógica medieval da nobreza – que pressupunha que alguns indivíduos nasciam melhor que outros – a emergência da modernidade torna todos os homens “iguais”. Nessa condição devem se organizar por meio de um “contrato social”, segundo o qual os indivíduos saem de um “estado de natureza”, abrindo mão de sua liberdade, para assumir determinados deveres em prol do coletivo. Em troca, o Estado lhes garante proteção social (SANTOS, 2018).

O colonialismo, no entanto, institui uma contradição nessa lógica, porque a perspectiva de exploração dos novos continentes esbarrava num obstáculo primordial: as terras eram habitadas. Como convencer os que ali viviam a entregar tais territórios aos europeus? Certamente pela força. Mas como conciliar o uso da violência indiscriminada com o ideário moderno; segundo o qual todos os homens eram iguais? Resposta: construindo o entendimento de que tais pessoas não eram seres humanos. E assim surge o conceito de “raça” e o racismo. Tais ferramentas não apenas viabilizaram a apropriação do continente americano a partir do extermínio (físico ou cultural) das populações indígenas, como justificaram a escravidão dos/as negros/as africanos/as, já que a colonização da América exigia uma quantidade de mão de obra e uma intensidade de trabalho às quais as populações europeias não eram capazes de responder (GONZALEZ, 1988; QUIJANO, 2000).

Além da questão bastante pragmática que envolvia objetivamente a exploração dos novos territórios, Santos (2018) acrescenta uma segunda fissura que o colonialismo impõe ao pensamento moderno. O europeu desse momento histórico percebe a realidade como se o “estado de natureza” deixasse de existir, substituído pelas cidades e nações às quais os homens passam a estar vinculados. Entretanto as cidades e nações modernas, bem como o então incipiente sistema capitalista, se estruturam suportados pela riqueza das colônias, onde a maior parte das pessoas vive em “estado de natureza”. Logo, o principal propulsor da modernidade seria, potencialmente, um fator de negação da mesma. Mais um motivo para “eliminar” tais populações do espectro da humanidade. Torná-las invisíveis

foi a forma encontrada para possibilitar a coexistência do pensamento moderno com a violenta dominação de povos não europeus (SANTOS, 2018).

Por isso a cidadania não era um atributo de todos no âmbito do colonialismo. O branco europeu burguês era um cidadão. O branco europeu pobre era um cidadão de segunda classe, o “outro”. Já o nativo dos territórios colonizados e o negro/a escravizado/a não eram cidadãos. Eles sequer eram o “outro”. Eles eram, nas palavras de Boaventura de Sousa Santos, os “não outros”, “os selvagens” e, dessa forma, podiam ter sua existência colocada a serviço do colonizador. Eles não contariam com direitos ou proteção e estariam à margem de qualquer regramento (ibidem). Como afirmou Pascal em meados do século XVII: “Para além do Equador não há pecados”.³⁹

Essa realidade é tão verdadeira nos dias de hoje quanto era no período colonial. O imigrante do terceiro mundo na Europa, e o negro/a favelado/a no Brasil são exemplos de “não outros” na contemporaneidade. Formalmente possuem todos os direitos garantidos pelas leis, mas na prática não podem exercê-los porque sua situação é demasiado vulnerável. São esses os indivíduos que vão se sujeitar ao subemprego, aos baixos salários e que vão ocupar os piores postos de trabalho. Consequentemente estarão atados a uma situação de pobreza que lhes dificulta o acesso à educação de qualidade, o que, por sua vez, renova as dificuldades de seu trânsito no mundo do trabalho, num círculo vicioso que se retroalimenta. Não é à toa que se diz: “no Brasil a pobreza tem cor”⁴⁰.

De fato, o dilema entre raça e classe se dissolve ante à perspectiva do racismo estrutural. No Brasil muitas vezes esse

39 PASCAL, Blaise. *Pensées*. Londres, Penguin Books, 1966 apud SANTOS, Boaventura (2018).

40 A autoria da expressão é atribuída à especialista independente da ONU em minorias Rita Izsák, que a utilizou num relatório sobre o Brasil lançado em março de 2016. Após isso, no entanto, a frase já foi usada por jornalistas, acadêmicos e até pela Ministra do Supremo Tribunal Federal Rosa Wéber, quando da votação por este órgão da política de cotas.

conflito toma conta do debate público, quando na verdade as duas categorias (raça e classe) se sobrepõem. Os dados do Censo 2010 apontam que oito de cada dez brasileiros/as entre o 1% mais rico da população são brancos/as. Já entre os 20% mais pobres, três de cada quatro cidadãos são negros/as⁴¹. O racismo não só orienta a divisão de classes, como é acionado como elemento de divisão intraclasses. Em nosso país há mais negros/as entre os pobres e, entre os pobres, os mais pobres serão negros/as. Não é necessário decidir entre as duas trincheiras de luta, porque não é possível discutir racismo sem refletir sobre as desigualdades de classe, bem como é inviável superar a luta de classes sem enfrentar o racismo.

Cabe ressaltar que ao perceber o racismo como elemento orientador do *modus operandi* da sociedade, não passamos a considerá-lo incontornável. Não se trata de enxergar como inevitável a discriminação, muito menos de instituir um alibi para os preconceituosos de plantão. Pelo contrário: a clareza do caráter estrutural do racismo deve nos tornar ainda mais vigilantes. Calar-se diante de uma cena de discriminação racial, por exemplo, não faz de uma pessoa juridicamente culpada, mas seu silêncio contribuirá para a reprodução sistemática do racismo na sociedade (ALMEIDA, 2018). As ações de discriminação racial precisam ser continuamente denunciadas, de modo a tornar evidente o que ainda é sutil para nós, que estamos imersos na estrutura.

2.4. O RACISMO NO BRASIL

Há quem atribua a exclusão social de negros/as no Brasil a marcas deixadas pela escravidão. Conforme esse raciocínio, o regime escravocrata teria legado a essa população uma série de desvantagens jamais superadas. Em função do longo período em que esteve escravizada a população negra não teria acumulado escolarização ou capital

⁴¹ In <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-12/ibge-negro/as/as-sao-17-dos-mais-ricos-e-tres-quartos-da-populacao-mais-pobre>, acessado em 10 de maio de 2019.

social⁴² suficientes para “alcançar” a posição dos brancos/as na corrida por oportunidades no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, o racismo seria um “resquício” da escravidão cuja potência se “reduziria” continuamente a partir a abolição. Madeira e Gomes (2018) se opõe a essa visão:

Tal perspectiva analítica nega aos(às) negro(as) uma grande parte da responsabilidade pelas vitórias nas lutas contra a escravidão, ao mesmo tempo em que afirma a existência de um pesado legado cultural cuja superação, novamente, excede a capacidade do(a) próprio(a) negro(a). (MADEIRA e GOMES, 2018, p.467).

Nos alinhamos às formulações de Silvio Almeida (2018) para quem o racismo – enquanto estrutura do capitalismo e elemento constitutivo das relações de classe – se “renova” com o sistema, identificando novas formas de manifestação mais adequadas a cada momento histórico. Por exemplo, o racismo oficial e a segregação legalizada podem ser substituídos pela indiferença à desigualdade racial, se a pretensão do sistema é se apresentar como uma democracia (ALMEIDA, 2018).

Dessa forma, se no século XVIII o racismo estava expresso no Brasil na forma de escravidão, no século XIX ele ganha um inédito respaldo científico com a introdução da teoria eugenista de *Francis Galton*⁴³. No Brasil essa proposição dá suporte à ideia de substituir a mão de obra negra então recém-liberta, pelo trabalho assalariado de imigrantes europeus. Segundo Madeira e Gomes (2018) no período imediatamente anterior à abolição da escravatura, a reduzida elite branca já estava preocupada com o que poderia acontecer quando uma imensa população de negros/

⁴² Aqui utilizamos a definição de capital social conforme proposta por Pierre Bourdieu: entendido como “o agregado dos recursos efectivos ou potenciais ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento ou reconhecimento mútuo” (BORDIEU, 1980; apud PORTES, 2000)

⁴³ In <https://www.geledes.org.br/o-que-foi-o-movimento-de-eugenia-no-brasil-tao-absurdo-que-e-dificil-acreditar/>, acessado em 10 de maio de 2019.

as e mestiços se visse subitamente “à solta” e sem nenhuma regra. Essa tensão, somada à “descoberta” da “incapacidade biológica” do povo negro (em função das teorias eugenistas) endossou a política de incentivo à imigração. Os europeus vieram para o Brasil fazer exatamente o que os/as negros/as faziam, mas de forma assalariada. Enquanto isso os ex-escravos conformaram uma massa desagregada e inculta, sem condições de se integrar à sociedade.

Nas forças discursivas que sobressaíram, os(as) negros (as) foram qualificados ou desqualificados como aqueles e aquelas que se concentram nas ocupações indesejáveis e insignificantes, que receberam forte influência deformadora da escravidão, sendo apontados como despreparados, incapazes para o trabalho não coercitivo. (MADEIRA e GOMES, 2018, p. 468).

Segundo Fernandes (1978) havia mais uma motivação para a vinda subsidiada dos europeus: o branqueamento do povo brasileiro. Havendo a compreensão, por parte dos intelectuais, de que a pluralidade racial era problemática, a política de branqueamento se apresentava como algo positivo para o desenvolvimento do país. Sempre tendo por base as teorias eugenistas que afirmavam a superioridade biológica do/a branco/a em relação ao negro/a, a elite acreditava que a chegada dos europeus poderia, por meio da miscigenação, afastar os traços negroides que predominavam no povo brasileiro. Clarear a população para progredir o país passou a ser um projeto de nação defendido no século XIX, mas que avança pelas primeiras décadas do século XX. Fazendo alusão a *Schwarcz*, Madeira e Gomes citam que já em 1929 o antropólogo Roquette Pinto, ao presidir o I Congresso Brasileiro de Eugenia, previa que em 2012 teríamos uma população composta de 80% de brancos/as, 20% de mestiços/as, nenhum/a negro/a e nenhum índio.

Observamos, portanto, no período pós-abolição, uma reconfiguração da sociedade no Brasil, empreendida a partir de um posicionamento deliberado das elites. Os/as negros/as foram expulsos do sistema de relações de produção e permaneceram marginalizados, não em função de suas “desvantagens formativas”, mas principalmente porque o único trabalho para o qual estavam preparados foi delegado aos imigrantes europeus. Houve uma renovação no modo como o racismo estrutu-

rava o mercado, tendo como horizonte os novos interesses das classes dominantes.

Esse arranjo é mais uma vez alterado a partir do Estado Novo, quando se empreendia o esforço de inserir o Brasil no capitalismo internacional a partir da industrialização da economia. Para isso era necessário constituir uma classe operária e não havia brancos/as suficientes para suprir a demanda por mão de obra. Em paralelo, estava colocada a necessidade de negar o racismo e o autoritarismo vencidos na Segunda Grande Guerra Mundial. É nesse contexto que surge, pela primeira vez, o termo “democracia racial”, denotando a crença de que o Brasil teria escapado do racismo. (GUIMARÃES, 2006).

A expressão remete ao pacto tácito de integração do negro/a à sociedade de classes no Brasil pós-guerra, e se traduziu em medidas como o reconhecimento de elementos da cultura negra pelo governo federal⁴⁴. Além disso, foram promulgadas legislações como a lei de *Amparo ao Trabalhador Brasileiro Nato*, assinada por Getúlio Vargas em 1931 (que garantia que dois terços dos empregados em estabelecimentos industriais fossem brasileiros natos) ou a lei Afonso Arinos, de 1951, que transformava o preconceito racial em contravenção penal. Esse conjunto de ações de fato melhorou as condições de vida de um contingente de negros/as nas cidades, mas também os manteve sob controle, isolados na condição de trabalhador/explorado. Em acréscimo, o processo deixou de fora os/as trabalhadores/as negros/as do campo (na época a maioria) e outros segmentos urbanos, como os/as trabalhadores/as domésticos/as (GUIMARÃES, 2006).

Interessante observar que a expressão “democracia racial” passou a ser acionada como uma marca da identidade nacional, dando a impressão de que sempre existira, quando na verdade só foi introduzida no fim dos anos

⁴⁴ A capoeira é um exemplo de prática cultural negra que ganhou reconhecimento durante o Estado Novo. Em 1941 Getúlio Vargas publica o decreto 2.848 que institui o novo Código Penal. No mesmo não é citada a palavra “capoeira”, como constava dos anteriores. A partir de então o uso da palavra deixou de ser proibido, e os capoeiristas deixaram de ser perseguidos pela política. (In www.wikipedia.org)

1930. Gonzalez (1988) associa o termo ao “racismo disfarçado” ou ao “racismo por denegação⁴⁵” que ela afirma prevalecer no Brasil. De acordo com a autora essas ideias se opõem ao “racismo aberto” predominante nos países de colonização anglo-saxã, germânica ou holandesa, onde negra é a pessoa que possui antepassados negros/as (basta uma gota de sangue negro para sê-lo). Nessa perspectiva a miscigenação é impensável, já que o grupo branco quer manter sua “pureza” e seus privilégios. A solução então é a segregação oficial como ocorreu nos Estados Unidos até 1964 e na África do Sul até 1994 (GONZALEZ, 1988).

Na América Latina, diferentemente, a identificação do negro/a está no seu fenótipo, especialmente na cor da pele: quanto mais escura, mais vulnerável está o indivíduo à discriminação. Colonizados por Espanha e Portugal – países que se formaram no âmbito de uma luta plurissecular contra invasores islâmicos e negros – os territórios latino americanos herdaram a rígida hierarquia social da Península Ibérica, onde cada povo/raça/etnia tinha seu lugar social bem definido. Nesse contexto as leis de segregação tornam-se dispensáveis, pois a ideia da supremacia branca está impregnada na cultura. A miscigenação é possível. Negros/as e brancos/as podem conviver e trocar, já que isso não abalará em nada o lugar social destinado a cada grupo. Embora se expresse de forma aparentemente menos violenta do que ocorre na segregação oficial, o “racismo disfarçado” é mais difícil de identificar e combater, já que não favorece a afirmação da identidade dos grupos raciais discriminados (ibidem).

Durante a ditadura militar o pacto da “democracia racial” é rompido, uma vez que o Estado descontinua as medidas que viabilizariam a inserção do negro/a urbano na sociedade. No discurso, no entanto, a ideia foi mantida, com o suporte científico das *teorias neoclássicas da discriminação*, particularmente a corrente do *capital humano*, como

⁴⁵ O termo remete à categoria freudiana de denegação: “processo pelo qual o indivíduo embora formulando um de seus desejos, pensamentos ou sentimentos, até aí recalçado, continua a defender-se dele, negando que lhe pertença” (LAPLANCE e PONTALIS, 1970 apud GONZALEZ, 1988).

podemos observar na fala de Mario Henrique Simonsen, quando era Ministro da Fazenda no governo do General Ernesto Geisel:

As grandes diferenças individuais de renda no país resultam menos da falta de mobilidade social (o Brasil, nesse sentido, parece satisfatoriamente isento de preconceitos e castas) do que das desigualdades de padrão educacional (SIMONSEN, 1979 apud CHADAREVIAN, 2009, p.14).

Também Moura Castro, economista do IPEA e figura de destaque na política educacional do governo militar foi enfático ao afirmar que “as diferenças de salário entre brancos/as e negros/as não são estatisticamente significantes”, acrescentando que “nunca se ouviu falar de discriminação racial no país”. (CASTRO, 1973, apud CHADAREVIAN, 2009, p.14).

Considerando que a superação das desigualdades sociais não era uma preocupação dos governos militares – o poderoso Delfim Neto⁴⁶ afirmava que era “preciso fazer o bolo crescer para depois reparti-lo” – a noção de “democracia racial” nesse período histórico funcionava como instrumento ideológico de controle social, legitimador de uma sociedade discriminatória (MADEIRA e GOMES, 2018). O conflito e as contradições foram silenciados em nome da harmonia nacional, sempre encontrando justificativa na miscigenação. Como ironiza Lélia Gonzalez:

Racismo? No Brasil? Quem foi que disse? Isso é coisa de americano. Aqui não tem diferença porque todo mundo é brasileiro acima de tudo, graças a Deus. Preto aqui é bem tratado, tem o mesmo direito que a

⁴⁶ Antonio Delfim Netto, economista formado pela USP em 1951, participou dos governos dos generais Castello Branco (1964-1967), no Conselho Consultivo de Planejamento (Consplan); Costa e Silva (1967-1969) e Medici (1969-1973), como ministro da Fazenda; e Figueiredo (1979-1984), como ministro da Agricultura e secretário do Planejamento, controlando, a partir da primeira metade de 1979, o Conselho Monetário Nacional e o Banco Central.

gente tem. Tanto é que, *quando se esforça*, ele sobe na vida como qualquer um. Conheço um que é médico: educadíssimo, culto... Nem parece preto”. (GONZALEZ, 1984, p. 226, grifos da autora).

Superadas duas décadas de governos autoritários, grande parte da América Latina passa por ampla reforma constitucional nas décadas de oitenta e noventa. Nesse momento o conceito internacionalmente disseminado de nação já não pressupõe uma comunidade de pertença cultural, linguística e racial uniforme. Internacionalmente emergem os paradigmas do multiculturalismo e do multirracismo, segundo os quais o Estado deveria garantir e preservar a diversidade linguística e cultural de seus cidadãos. Nesse cenário Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Costa Rica, Equador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru e Venezuela reconhecem em suas novas constituições os direitos das suas minorias indígenas. No caso brasileiro observa-se ainda o reconhecimento do racismo como problema nacional (GUIMARÃES, 2006).

O multiculturalismo e o multirracismo ofereciam um contraponto à noção de “democracia racial” que sustentara os regimes ditatoriais então superados, e acenavam com uma promessa de redistribuição de riquezas e oportunidades. No Brasil, a incorporação dessas ideias na Constituição Federal representou um avanço, que foi celebrado pelos atores sociais envolvidos nas lutas antirracistas da época. Mas, tendo em vista que essas transformações se colocam no mesmo momento em que são introduzidas políticas neoliberais que, em geral, corroboram para agudizar desigualdades, vale a pena questionar que interesses permitiram a consolidação de tais propostas.

A partir dos anos 1980, quando a América Latina vivencia seu processo de redemocratização, ganha força mundialmente o movimento de globalização da economia. Um novo modelo de acumulação do capital é gestado face à crise socioeconômica que envolve as nações desde o período anterior à primeira Grande Guerra. Essa mudança exige uma nova regulação da sociedade e impacta todas as áreas. Nas palavras de César Bolaño:

Não se trata meramente de passagem de uma lógica estatal para outra privada, mas, por um lado, de uma economia pública, centrada no investimento estatal, para outra de mercado, de acordo com diferentes modalidades de mercantilização e, por outro lado, [a passagem] de uma lógica política militar, de defesa, para outra, de privatização e globalização econômica. (BOLAÑO, 2000, p. 2).

De acordo com Mattelart (2006) a centralidade da organização social se deslocaria dos Estados-nação para recair sobre as empresas transnacionais desenraizadas, que assumiriam o protagonismo dos processos político-econômicos. É nesse contexto que o multiculturalismo e o multirracismo se colocam disponíveis no mercado internacional de ideias. Tais conceitos fortalecem uma visão menos controladora e mais acessória dos Estados-nação, que já não se apresentam como unidades culturais homogêneas, mas como um aglomerado de coletividades diversas, cada uma com sua identidade cultural própria. Nesse cenário abre-se o caminho para articulações transnacionais diversas, e para fluxos que ignoram as fronteiras físicas e políticas dos países. Como exemplifica Gustavo Gindre:

O mundo já não se organiza entre países, mas entre incluídos e excluídos. Os clientes da American Express Card podem estar na Cidade do Cabo, em Nova Iorque ou Shangai e possuem maior identificação entre si, do que com seus conterrâneos dos bairros pobres dessas cidades. (GINDRE, 2002, p.110).

Focando de modo específico nas questões raciais que envolvem a população negra brasileira, a emergência do multiculturalismo viabilizou a denúncia pública do racismo e, num primeiro momento, favoreceu tanto a afirmação identitária dos/as negros/as, quanto ações que colaboraram para o enfrentamento das desigualdades. Mas essas ideias também viabilizaram a integração subordinada do Brasil a um sistema internacional, fundamentado sobre a doutrina econômica do neoliberalismo, e que se desdobra justamente na intensificação da exploração do povo negro. Nas palavras de Guimarães (2006), “o multiculturalismo está para o neoliberalismo, assim como a democracia racial esteve para o nacional-desenvolvimentismo”.

Observamos, portanto, que o racismo vai se moldando a diferentes contextos históricos, de modo a acompanhar as transformações do próprio sistema capitalista. No Brasil ele já se manifestou na forma de escravidão, no eugenismo, e se escondeu atrás da “democracia racial” e do “multiculturalismo”. Mas o fato é que hoje ainda permanece notória a desigualdade entre os diferentes grupos raciais do país. Os negros/as são maioria entre os desempregados, recebem os menores salários e ocupam os piores postos de trabalho, como já descrevemos. Eles são maioria entre os analfabetos⁴⁷, entre os moradores de favelas (e outros agrupamentos subnormais) e são também os que mais morrem⁴⁸. Como elemento estruturante da sociedade, portanto, o racismo não “diminuiu”. Ele apenas se adapta às mudanças de cenário.

⁴⁷ Em 2017, a taxa de analfabetismo era de 4% entre os brancos/as e de 9,3% para os negro/as. In <https://istoe.com.br/ibge-taxa-de-analfabetismo-no-pais-cai-02-ponto-percentual-em-2017/> acessado em 12 de maio de 2019.

⁴⁸ Segundo o Atlas da Violência 2018, a taxa de homicídios dos negros/as equivale a 2,5 vezes a de não negros/as. In <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/brasil-chega-a-taxa-de-30-assassinatos-por-100-mil-habitantes-em-2016-30-vezes-a-da-europa-diz-atlas-da-violencia.ghtml>, acessado em 12 de maio de 2019.



3. Metodologia



O presente estudo tem caráter explicativo, orientação qualitativa e constitui, como já explicitado, a segunda etapa da pesquisa *A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo*. Embora resulte de um processo autônomo, ele complementa e é complementado pelas análises quantitativas que foram realizadas anteriormente. Por isso podemos falar numa triangulação de métodos, dinâmica que pretende superar os limites de cada uma das formas de abordagem (quantitativa e qualitativa) integrando-as (MINAYO, 2014).

No que diz respeito à fase da pesquisa aqui apresentada, podemos dizer que a metodologia qualitativa se preocupa com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, atendo-se às opiniões dos participantes da pesquisa sobre o fenômeno investigado. Em uma pesquisa qualitativa busca-se a aproximação com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes compartilhadas por grupos e/ou indivíduos em um dado tempo e local (ibidem).

Para a construção dos dados, optou-se pelas técnicas do grupo focal e entrevistas semiestruturadas. Foram realizados dois grupos com jovens brancos/as, um em Niterói e outro em São Gonçalo; e dois grupos com jovens negros/as, também um em cada cidade. Além disso, foram realizadas seis entrevistas com empregadores/as que atuassem nos dois municípios abordados. Nesse caso os participantes foram donos/nas de empresa ou responsáveis pela área de recursos humanos. O critério de saturação dos dados foi constrangido pelos limites da pesquisa no quesito tempo. No entanto, consideramos que foram construídos dados suficientes para trazer respostas às nossas questões.

Todos os conteúdos – dos grupos focais e das entrevistas – foram gravados em áudio e transcritos por uma profissional contratada especificamente para esse fim. Além disso, as duas pesquisadoras (uma negra e uma branca) responsáveis pelos grupos focais formularam relatórios de cada um dos eventos contendo suas impressões sobre a dinâmica do grupo e de seus participantes de modo individual, aspectos que não seriam possíveis de ser captados pela transcrição. Na sequência, a equipe completa de três pesquisadoras realizou um conjunto de quatro reuniões

para análise do material, identificando os principais achados de pesquisa e construindo o roteiro do relatório final. Antes de chegar a uma versão definitiva, o texto foi apresentado à *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*. Foram pactuados alguns ajustes para que se chegasse ao material aqui apresentado.

3.1. GRUPOS FOCAIS

De acordo com Lervolino e Pelicioni a vantagem da construção de dados através do grupo focal é permitir a observação de posicionamentos que emergem da interação entre os participantes. As pessoas, em geral, precisam ouvir outras opiniões antes de formar as suas próprias, e constantemente mudam de posição (ou fundamentam melhor sua posição inicial) quando expostas à discussão em grupo. É esse processo que o grupo focal tenta captar, diferenciando-se da entrevista individual onde os sujeitos da investigação são convidados a opinar sobre um tema sobre o qual muitas vezes jamais tinham pensado (LERVOLINO e PERLICIONI, 2001). Para Borges e Santos (2005) outra vantagem do grupo focal – em comparação com a entrevista individual – é o fato de que a interação entre os participantes do grupo diminui a influência sempre inevitável do pesquisador sobre o processo da entrevista.

Podemos acrescentar ainda, a possibilidade, através do grupo focal, de incluirmos mais participantes na pesquisa, e, com isso, coletar várias opiniões diferentes em um mesmo momento. No caso da pesquisa aqui apresentada, inicialmente o objetivo era formar dois grupos de jovens (negros/as e brancos/as) um em cada município abordado. Para a formulação do roteiro de discussão, o ponto de partida foi o relatório da etapa quantitativa da pesquisa *A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo*. De um lado, havia questões evidenciadas pelo levantamento quantitativo que demandavam explicação, de outro havia perguntas feitas já na primeira etapa da investigação que permaneceram sem resposta. Esse esforço inicial gerou um conjunto de nove perguntas. A essas foram acrescentadas outras questões que não foram abordadas no primeiro ciclo da pesquisa, mas que foram julgadas relevantes. Chegou-se assim a um primeiro conjunto de perguntas orientadoras, conforme quadro 1:

QUADRO 1 – PERGUNTAS ORIENTADORAS PARA REALIZAÇÃO DOS GRUPOS FOCAIS COM JOVENS.

BLOCO 1: Projeto de Vida	
1.	Qual a expectativa de vocês com relação à vida profissional? (Como se imaginam daqui a 10 anos?) Tem um plano “B” para o caso do plano original falhar? Se não imaginam nada, por que não imaginam?
2.	O que vocês precisam para colocar em prática o que planejaram? O que já têm? O que falta?
3.	Que dificuldades vocês pensam que podem enfrentar para chegar onde querem do ponto de vista profissional?
4.	Qual a perspectiva salarial de vocês? O que vocês consideram um salário bom hoje?
5.	Você gostaria de ter carteira assinada, de ter seu próprio negócio, de fazer concurso? Que tipo de vínculo você gostaria de ter com um patrão?
BLOCO 2: Racismo	
6	O que/quem determina que uma pessoa é branca, preta ou parda? (Para aferir o grau de apropriação do conceito de autodeclaração).
7.	O que é o racismo? O que é discriminação? O que é preconceito?
8.	Quem pode ser vítima de racismo? Quem pode cometer o racismo?
9.	O que fazer se você é vítima de racismo? E se você é o ator do racismo?

BLOCO 3: Racismo e Mercado de Trabalho	
10.	O racismo existe no mercado de trabalho? De que maneira? A cor da pele influencia nos processos de contratação para empregos? Como? E no dia adia?
11.	Vocês consideram a cor da pele de vocês na hora de escolher o emprego ao qual vão se candidatar?
12.	Vocês acham que existem empregos/profissões que são mais de brancos/as e outros que são mais de pretos/as?
13.	Vocês já vivenciaram ou presenciaram situações de racismo no trabalho? Como foi? Foi com colegas? Foi com patrões ou contratantes? Foi com clientes?
BLOCO 4: Políticas Públicas	
14.	Vocês conhecem o Prouni, FIES, Projovem, Pronatec, SINE? O que sabem sobre isso?
15.	Algum de vocês já acionou alguma dessas políticas? Quais? Em caso negativo, quais foram as dificuldades?

Como o objetivo era reduzir ao máximo as intervenções das pesquisadoras – a fim de que os jovens ficassem mais livres para colocar suas opiniões e o evento fosse mais dinâmico – a equipe da pesquisa se propôs a construir uma estratégia de estímulo ao debate que permitisse a emergência de reflexões sem a necessidade de formulação direta das perguntas. Foi então idealizado um “jogo” no estilo “batata quente”, em que uma caixa com envelopes contendo perguntas, pequenos textos ou fotos que provocariam discussões circularia entre os participantes do grupo focal enquanto tocasse uma música. Quando a música fosse interrompida, o participante que estivesse com a caixa na mão a abriria, tiraria um dos envelopes de dentro, leria a frase/foto/texto que estivesse no envelope, e seria

motivado a comentar sobre tal conteúdo, para em seguida compartilhar o debate.

A seleção das frases e fotos foi realizada pela equipe e em seguida foi organizado um grupo focal preliminar e exploratório visando testar esses disparadores e as dinâmicas concebidas. Esse evento aconteceu em uma sala reservada da Bem TV e dele participaram 15 jovens – 10 negros/as e cinco brancos/as – entre moradores de Niterói e de São Gonçalo e teve duração de uma hora e cinquenta minutos. O grupo focal contou com a presença das três pesquisadoras e de um técnico de imagem e som. Ao final, a equipe se reuniu para avaliar a metodologia idealizada.

Como resultados, destacou-se a percepção de que os jovens negros/as falaram menos do que os brancos/as durante o evento, mesmo estando em maioria no grupo, levando a supor que a presença de participantes brancos/as os constrangeu, levando-os a não explicitar suas opiniões sobre racismo, por exemplo. Essa percepção levou as pesquisadoras a decidir pela realização de grupos focais compostos a partir do quesito de raça/cor. Amparadas pela mesma percepção, as pesquisadoras decidiram que os grupos de jovens negros/as seriam conduzidos por uma pesquisadora negra, e os grupos de jovens brancos/as por uma pesquisadora branca, as mesmas que participaram do grupo exploratório. A ideia era permitir um ambiente de relaxamento para que os jovens colocassem suas questões com relação às desigualdades raciais. Dessa forma, definiu-se a realização de quatro grupos focais: um grupo de negros/as e um grupo de brancos/as, em cada uma das cidades abordadas. Os participantes de cada grupo seriam definidos a partir da autodeclaração de raça.

Também o conteúdo “da caixa” foi alterado após o grupo focal exploratório, haja visto que algumas imagens/frases não suscitaram as discussões esperadas ou não foram compreendidas pelos jovens. Em seu formato final, o jogo envolveria os seguintes elementos disparadores:

- A foto de uma carteira de trabalho.

- A frase “O que vou estar fazendo no futuro?”
- Uma montagem com duas mulheres jovens (uma negra e uma branca) e dois homens jovens (um negro e um branco), todos com um “balãozinho” de pensamento onde se lia: “que carreira seguir?”
- Duas fotos: de um homem negro de terno e gravata, e de uma mulher branca e loira toda vestida de branco.
- Dois currículos quase idênticos: um com a foto de um jovem negro (que apresenta a vantagem de ter domínio intermediário de inglês), outro com a foto de um jovem branco.

Em Niterói os grupos focais aconteceram na sede da Bem TV, localizada no centro de Niterói em endereço bastante acessível. Em São Gonçalo, os grupos aconteceram na sede da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), instituição que também integra a *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*. Em ambos os locais os jovens foram acomodados em espaços amplos e isolados das demais atividades das duas instituições, de modo a deixá-los o mais à vontade possível.

3.2. OS PARTICIPANTES DOS GRUPOS FOCALIS

Conforme limites referenciados por Aschidamini e Saupe (2004), buscou-se organizar grupos de 6 a 12 participantes. Para garantir esse número, considerando possíveis dificuldades de agenda ou problemas imprevistos, foram convidados 15 jovens para cada grupo focal. A *Bem TV – Educação e Comunicação*, organização membro da *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*, e coordenadora da pesquisa, ficou encarregada de identificar e convidar os participantes.

De início, a sugestão de nomes partiu das organizações e coletivos integrantes da *Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra*. Ao todo foram indicados 52 jovens, dos quais 30 foram selecionados para receberem o convite. Junto a esses 30 jovens a Bem TV buscou a indicação de outros 30, que foram igualmente convidados.

Foram adotados os seguintes critérios de inclusão/exclusão para a participação na pesquisa:

- a) não poderiam ser participantes de projetos da Bem TV – como esta instituição estava organizando os grupos e coordenando a pesquisa, os jovens envolvidos em suas ações poderiam receber o convite como uma “obrigação”;
- b) os jovens não poderiam estar relacionados às pesquisadoras;
- c) os jovens deveriam residir na cidade onde o grupo focal seria realizado.

Quanto à organização dos grupos, também foram estabelecidos critérios:

- a) cada grupo deveria ter número igual (ou bastante próximo) de homens e mulheres;
- b) deveria haver número igual (ou bastante próximo) de jovens enquadrados nas três faixas etárias consideradas pelo IBGE para designar juventude: 15 a 19 anos, 20 a 24 anos e 25 a 29 anos;
- c) na medida do possível, buscar-se-ia a presença, em cada grupo, de jovens de diferentes classes sociais e níveis de escolaridade.

Os eventos tiveram duração entre 70 e 100 minutos e ocorreram entre os dias 15 de junho e 05 de julho de 2018. Em Niterói, o grupo focal com jovens autodeclarados brancos/as contou com 12 participantes. Já o grupo que reuniu negros/as autodeclarados/as teve nove participantes. Em São Gonçalo, cada grupo focal (de brancos/as e de negros/as) também contou com nove integrantes. Na facilitação da dinâmica, além das pesquisadoras, uma em cada grupo, havia a presença de uma assistente de pesquisa, como é preconizado para grupos focais. Todos os participantes foram informados sobre os temas e objetivos da pesquisa, sobre a garantia de anonimato e sigilo dos dados, e foram convidados a ler e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Em cada grupo, os jovens participantes preenchiam um questionário onde informavam sexo, idade e outros dados que permitiam traçar seu perfil socioeconômico. A seguir apresentamos no quadro 2, o desenho dos grupos

constituídos, conforme variáveis de sexo e idade:

QUADRO 2 – PERFIL DOS PARTICIPANTES DE GRUPOS FOCAIS POR IDADE E SEXO

Niterói – Jovens Brancos/as* – TOTAL de PARTICIPANTES: 12					
15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
3	5	1	1	2	-
São Gonçalo – Jovens Brancos/as** – TOTAL de PARTICIPANTES: 9					
15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
-	1	2	2	2	2
Niterói – Jovens Negros/as – TOTAL de PARTICIPANTES: 9					
15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
-	2	3	2	-	2
São Gonçalo – Jovens Negros/as – TOTAL de PARTICIPANTES: 9					
15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2	1	2	2	1	1

* Se declararam pardos no momento do grupo focal: dois homens e duas mulheres de 15 a 19 anos e um homem de 25 a 29 anos.

** No momento de realização do grupo focal, um homem de 20 a 24 se declarou negro, e uma mulher de 20 a 24 anos se declarou parda.

No quadro 3, observamos a distribuição dos participantes dos grupos focais conforme escolaridade:

QUADRO 3

	Branco/as		Negro/as	
	Niterói	São Gonçalo	Niterói	São Gonçalo
Fund. Incompleto	1	-	1	1
Fund. Completo	-	-	-	-
Médio Incompleto	7	4	1	1
Médio completo	1	-	4	4
Superior incompleto	3	5	3	2
Superior completo	-	-	-	1
N	12	9	9	9

Sobre os participantes dos grupos focais e a dinâmica dos eventos, são relevantes algumas observações. Conforme a raça declarada ao serem convidados, os jovens eram engajados no grupo de negros/as ou de brancos/as de sua cidade. Em alguns casos aconteceu do jovem se declarar branco/a por telefone e, ao chegar no grupo, se declarar negro/a. Essa situação se observou em Niterói com três participantes que, no início do evento, se afirmaram pardos: um homem e uma mulher de 20 a 24 anos e um homem de 25 a 29 anos. Também em São Gonçalo, contrariando a declaração inicial de raça, um jovem

transexual de 20 a 24 anos se declarou preto e uma jovem na mesma faixa etária se declarou parda. Essa moça, ao longo do grupo focal, no entanto, voltou a referir-se a si mesma como branca. No mais, chamamos a atenção para a presença de um jovem homem trans. Ao contrário da moça, ele sustentou a autodeclaração como preto durante todo o tempo de duração do grupo focal, não tendo explicado porque aceitara o convite para participar do encontro dirigido a jovens brancos/as. De toda forma, é preciso um olhar atento para suas colocações, visto que ele está duplamente exposto à discriminação: em função de sua raça e de seu gênero.

Nos grupos de jovens negros/as não aconteceu a mesma situação, mas, em São Gonçalo, houve um jovem que se declarou negro – tanto ao telefone quanto durante o encontro – embora tivesse a pele e os cabelos (crespos) claros. Esse fato aparece como relevante para a pesquisa, uma vez que justamente esse jovem era o único, entre todos os participantes dos grupos focais, que tinha o ensino superior completo. Isso pode ser uma pista de que, apesar da autodeclaração como negro, ele não sofreria a discriminação racial na mesma medida que seus pares na discussão.

Certamente chama a atenção o fato de que se observem mais negros/as que de início se declaram brancos/as. Num primeiro contato (quando convidados por telefone) esses jovens se afirmaram brancos/as. Entretanto, estando diante dos demais componentes do grupo, “mudaram” sua declaração de raça. Na percepção da equipe, o fato evidencia a dificuldade dos jovens em reconhecer sua identidade racial, ou, por outro lado, seu desejo de afirmar uma identidade socialmente aceita. Eles podem ter assumido a identidade negra porque se sentiram confortáveis em meio ao grupo ou, ao contrário, porque ficaram constrangidos de sustentar a autodeclaração de raça inicial ao se verem na presença de outros jovens com a pele mais clara, e com o fenótipo mais característico do que socialmente se entende como “branco” no Brasil.

Nos grupos focais de negros/as de Niterói e São Gonçalo a maior parte dos participantes tinha o ensino médio completo. Já entre os grupos focais de brancos/as, em São Gonçalo a maioria estava cursando o ensino superior, enquanto em Niterói o maior contingente estava cursando o ensino médio, o que é coerente visto que a faixa etária média desse grupo se

mostrava mais baixa com relação aos demais (vide o quadro 2).

No que diz respeito à renda, a maior parte dos integrantes do grupo focal de negros/as de São Gonçalo vive em famílias com renda mensal de até um salário mínimo. Considerando os participantes do grupo de jovens brancos/as dessa cidade, a maior parte declara renda familiar de até três salários mínimos, havendo dois jovens que declararam renda de 3 a 5 salários mínimos. Em Niterói, os participantes do grupo de brancos/as provêm, em geral, de famílias com renda de 1 a três salários mínimos, havendo dois jovens que declararam renda familiar de 3 a 5 salários mínimos, e um jovem que declarou renda familiar maior do que 10 salários mínimos. Já entre os negros/as, predominam aqueles cujas famílias apresentam renda de 0 a 1 salário mínimo, sendo identificados dois jovens que apresentaram renda familiar de 3 a 5 salários mínimos.

Cabe lembrar que estas proporções de raça, escolaridade e renda familiar, não oferecem informação para análise da realidade dos dois municípios (para isso temos as análises quantitativas da primeira etapa da pesquisa). As informações apresentadas, nesse caso, têm o propósito de viabilizar ao leitor a contextualização do conteúdo emergente dos grupos focais.

Por fim, é preciso explicitar que em pesquisa social (mas não somente) os dados são construídos sob diversos constrangimentos, como o gênero, a posição social e a raça/cor de quem participa das interações de construção, o local onde as interações acontecem, entre outras variáveis. Também é importante lembrar que não há certo ou errado nos dados construídos, nem neutralidade em quem os analisa. Todos esses aspectos são levados em conta nas análises e não devem ser desprezados pelos/as leitores/as. Outrossim, ainda que não se busque uma “suposta” verdade dos fatos (ou justamente por isso) deve-se prezar pelo rigor metodológico e buscar o devido respaldo teórico.

3.3. ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

Para melhor entendimento dos processos que estruturam o racismo no mercado de trabalho dos municípios de Niterói e São Gonçalo, havia consenso⁴⁹ sobre a necessidade de ouvir também os empregadores. Sendo o racismo um processo relacional – ou seja, só se estabelece na relação entre dois ou mais indivíduos ou grupos raciais – sua compreensão demanda a análise dos dois “lados da moeda”: o do discriminado, mas também o daquele que discrimina. Dessa forma optou-se pela realização de entrevistas individuais com seis empresários/empregadores com atuação no território abordado, ou seja, que empregassem jovens de Niterói e de São Gonçalo.

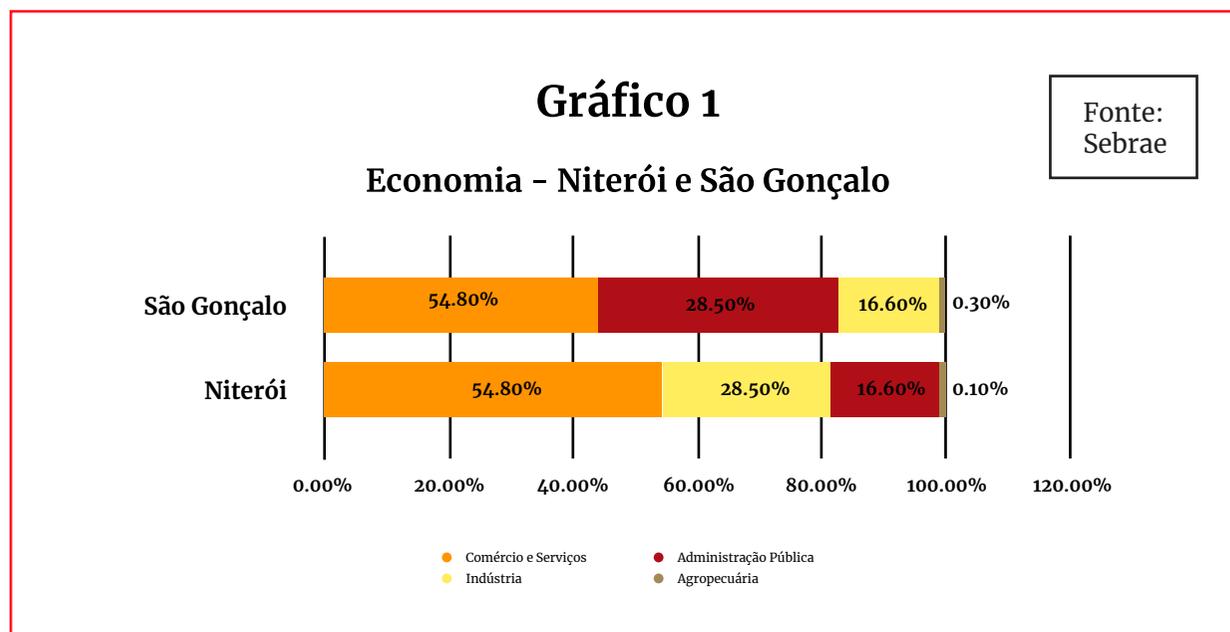
A primeira medida foi publicar chamados em redes sociais, em busca de adesão voluntária. A Bem TV – Educação e Comunicação fez uma postagem em um grupo público de empresários de Niterói e São Gonçalo no Facebook. Simultaneamente, por meio de contatos pessoais das pesquisadoras foi viabilizada a publicação do mesmo chamado em três grupos de empresários no *Whatsapp*. (Como também aconteceu em relação aos jovens que participaram de grupos focais, empresários que tivessem relações de proximidade com qualquer uma das pesquisadoras não poderiam ser entrevistados).

Tais tentativas, no entanto, não obtiveram resposta mesmo após dois meses de espera. A pactuação das entrevistas só se concretizou a partir da mediação feita individualmente por contatos pessoais da equipe da pesquisa ou da Bem TV. (Por exemplo, na organização dois funcionários contataram seus ex-patrões, indagando se eles aceitariam conceder entrevista, um parente de uma das pesquisadoras acionou um cliente seu que era empresário, e

⁴⁹ Consenso entre as três pesquisadoras responsáveis pela etapa qualitativa, bem como entre os coletivos e organizações que integram a Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra.

assim por diante). Em apenas uma circunstância, um empregador entrevistado indicou outro, mediando ele próprio o agendamento da entrevista para a equipe. O conjunto dos entrevistados deveria oferecer uma representação da economia local, considerando os segmentos mais ativos no território abordado.

Como demonstrado no gráfico 1, de acordo com levantamento realizado em 2015 pelo Sebrae, o comércio de produtos e serviços constitui a principal atividade econômica da região. Na cidade de Niterói esse segmento representa 54,8% de toda a riqueza produzida, enquanto em São Gonçalo a proporção é de 44,7%. Em segundo lugar, em Niterói, está a atividade industrial, que responde por 28,5% da economia local, enquanto a administração pública ocupa esse lugar em São Gonçalo, viabilizando 38,6% da riqueza do município. A terceira maior fonte de riqueza em São Gonçalo é a indústria, e em Niterói é a administração pública, sendo o setor agropecuário irrelevante nos dois municípios (SEBRAE, 2016).



Sendo assim, e tendo em vista que a administração pública não está no horizonte de interesse dessa pesquisa – já que as contratações envolvem, via de regra, a realização de concursos sobre os quais a interferência do empregador é muito limitada – a relação dos sujeitos a serem entrevistados deveria contemplar representantes do setor comercial e, em menor escala, da indústria. Lembramos que, de acordo com a etapa quantitativa da pesquisa, a maioria dos jovens trabalhadores do território (77% em Niterói e 84% em São Gonçalo) de fato atua no setor privado, portanto na indústria ou no comércio. Em São Gonçalo outros 8% estão no setor público e mais outros 8% no setor doméstico. Em Niterói 16% está na administração pública e 7% no setor doméstico (CORRÊA E CASTRO e OLIVEIRA, 2018).

Além da necessidade de espelhar a economia local, a lista de entrevistados também respondeu aos seguintes critérios de inclusão/exclusão:

- a) os empresários/empregadores não poderiam ter relações de proximidade com qualquer uma das três pesquisadoras, nem com a Bem TV, como instituição,
- b) deveria haver alguma facilidade de acesso ao empresário pela equipe de pesquisa – em alguma medida a possibilidade de acessar este ou aquele empresário a partir de algum contato pessoal contribuiu para a definição dos entrevistados,
- c) deveriam ser donos ou donas da empresa ou o/a responsável pelas contratações,
- d) deveria haver homens e mulheres entre os entrevistados.

Ao final chegamos a uma lista que incluía a representação de quatro empresas prestadoras de serviços, de uma empresa de comércio e uma indústria. Em relação ao porte das instituições, a lista contemplava duas empresas de grande porte (sendo uma multinacional), três empresas de médio porte e uma de pequeno porte⁵⁰. Os ramos de atuação incluíram moda, gas-

50 Foi usado como parâmetro para definição do porte das empresas, a metodologia proposta pelo Sebrae e Dieese em 2013. De acordo com tal definição as microempresas seriam aquelas com até 19 pessoas ocupadas no ramo da indústria ou até 9 pessoas ocupadas no setor de comércio e serviços. As pequenas empresas empregam de 20 a 99 pessoas na indústria e de 10 a 49 pessoas no setor de comércio e serviços. As médias empresas empregam de 100 a 499 pessoas na indústria e de 50 a 99 pessoas no

tronomia, educação, estacionamentos, transporte público e prestação de serviços em regime público. Foram entrevistados quatro mulheres e dois homens. Duas das mulheres participantes eram donas das empresas que representavam. As demais eram profissionais responsáveis pelas áreas de recursos humanos. Os dois homens entrevistados eram donos das empresas que representavam. Todos os entrevistados eram brancos. (Esse fato já pode ser um indício do racismo estrutural incidindo sobre o mercado de trabalho em Niterói).

Sobre a técnica de construção de dados escolhida, a entrevista semiestruturada – que combina perguntas abertas e fechadas – pode-se dizer que ela permite que o/a entrevistado discorra sobre o tema em questão sem se prender às indagações formuladas, como coloca Minayo (2014). Assim, havia um roteiro inicial, mas a pesquisadora poderia acrescentar ou omitir perguntas, considerando o diálogo estabelecido com seu/sua interlocutor/a. Outro dado que precisa ser explicitado é que uma só pesquisadora realizou as entrevistas com os empresários, não tendo ela participado dos grupos focais. E como já foi dito aqui, deve-se levar em conta ainda a premissa de que em pesquisa social os dados são construídos a partir de certos limites, aspecto que foi levado em conta na análise.

Como aconteceu com os jovens, os empregadores e empregadoras leram e assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido, o mesmo utilizado para os/as participantes dos grupos focais. E lhes foi garantida a confidencialidade de seus nomes, bem como do nome e a marca das empresas que representavam. Excetuando uma entrevista que ocorreu num restaurante, todas as demais foram realizadas nas sedes das empresas. Em sua totalidade as entrevistas foram agendadas previamente e tiveram sua duração variando de 30 a 62 minutos.

setor de comércio e serviços. Por fim as grandes empresas empregam mais de 500 pessoas na indústria e mais de 100 pessoas no setor de comércio e serviços (SEBRAE e DIEESE, 2013).



4. Análise de Dados



4.1. O OLHAR DOS/AS JOVENS

Observando as transformações impressas pela chamada “sociedade da informação”⁵¹, verificamos que algumas das mais contundentes se relacionam ao universo laboral. As recentes inovações no campo das tecnologias de informação e comunicação facilitam o rompimento do contrato entre trabalho e capital, típico do capitalismo industrial. A produção de riquezas deixa de ter uma relação direta com o tempo necessário à sua realização, e torna-se equivalente ao volume de informação associada ao processo (CASTELLS, 2000).

Nesse novo contexto o trabalho é flexibilizado. Não é mais necessário estar fisicamente presente na fábrica para viabilizar a produção. Artigos de grande relevância na nova economia (textos, fotografias, desenhos, jogos, vídeos, softwares, mapas, etc.) podem ser feitos em qualquer lugar, dando a sensação de que os trabalhadores adquirem maior liberdade e autonomia. Mas o trabalho que pode ser feito em qualquer lugar também pode ser feito a qualquer hora: à noite, no fim de semana, no horário de almoço, durante as férias. O “expediente” se amplia, de modo a garantir qualquer entrega *just in time*. Os novos arranjos, na verdade, ampliam as possibilidades de exploração dos trabalhadores, reduzindo custos e gerando, potencialmente, maiores lucros. Segundo Castells (2005) a economia dos Estados Unidos –país plenamente engajado no novo modelo –cresceu, entre 1996 e 2005, (nove anos), mais de 100% em comparação com as duas décadas anteriores (de 1975 a 1995).

As relações entre capital e trabalho também se deslocam do âmbito coletivo para o individual. Em vez de categorias organizadas em torno de sindicatos fortes, teremos negociações de cargos e salários caso a caso, muitas vezes à

⁵¹ O sociólogo Daniel Bell cunha a expressão *Sociedade da Informação* em 1979 para designar uma nova forma de organização social onde a informação é a base de um novo ciclo de acumulação do capital (MATTELART, 2006).

distância. A noção de uma carreira profissional estável e previsível entra em erosão, embora isso não signifique que os empregos estáveis vão desaparecer por completo. Haverá, certamente diferenças consideráveis entre as muitas categorias profissionais, a depender do nível de qualificação, da área de atuação e do país em que se dê o contrato. Ainda assim, a flexibilização, a versatilidade e a mobilidade passam a ser as “regras de ouro” para o sucesso profissional (CASTELLS, 2005).

Qualquer análise contemporânea sobre empregabilidade deve considerar a realidade descrita. Quando o foco é trabalho e juventude não é diferente. Pelo contrário: para Santos e Scopinho (2011), diante do cenário de quebras de paradigma e de ausência de referenciais precisos, os lugares simbólicos que por séculos marcaram a passagem da juventude para a vida adulta estão em franco processo de desaparecimento. O resultado é a dificuldade de transferência de papéis e funções sociais de uma geração para a outra, demandando ao jovem que se autoconstitua simbolicamente como adultos em o respaldo dos que vieram antes (ibidem).

A presente investigação identificou, igualmente em Niterói e São Gonçalo, a precarização do trabalho e a consequente escassez de referências para a juventude. Os dados levantados durante a etapa quantitativa apontam que, nos dois municípios, entre os jovens ocupados (brancos/as ou negros/as) mais da metade está formalmente empregada. Entretanto, o segundo vínculo mais frequente é o de “autônomo informal”, categoria que se refere àqueles que exercem alguma atividade remunerada – inclusive no âmbito de empresas – sem o estabelecimento de qualquer tipo de vínculo ou garantia. Esse contingente corresponde a 20% dos/as jovens trabalhadores/as de Niterói e a 35% dos/as jovens trabalhadores/as de São Gonçalo (CORRÊA E CASTRO e OLIVEIRA, 2018). Nos grupos focais o cenário de instabilidade foi igualmente reconhecido:

Eu acho que arranjar emprego é muito difícil. Eu não consigo. Bom, vou falar por mim: eu teria que ter muita coisa no meu currículo pra conseguir um emprego hoje. Você tem que aprender o inglês fluente,

you tem que saber escrever bem, falar bem, fazer tudo bem. (...) Então eu acho que arrumar um emprego é mais difícil. Hoje em dia tem bico, isso tem. Mas eles não assinam carteira. (Jovem branco de Niterói).

Apenas os empregos formais (de “carteira assinada”) parecem manter o sentido de “rito de passagem”. Moças e rapazes, brancos e negros, de Niterói e de São Gonçalo usam termos como “nova etapa” ou o “começo da responsabilidade” referindo-se especificamente à obtenção da carteira de trabalho:

Eu acho que a carteira de trabalho dá dignidade, dá confiança, autonomia, respeito, independência, digamos assim... Eu acho que quando a pessoa procura uma carteira de trabalho, ela já está bem madura, né? Já tá pensando no futuro, pensando em ter o próprio dinheiro, comprar... andar com as próprias pernas, né? Acho que é por aí. (Jovem branco de Niterói).

Nesse depoimento – bastante representativo do conjunto dos grupos focais realizados – podemos identificar questões que merecem reflexão. Em primeiro lugar a importância conferida ao consumo. Estar “maduro” é diretamente associado ao ato de “comprar”. Segundo Costa (2004) o mercado, como qualquer outra construção cultural, depende das disposições psicológicas dos indivíduos para que se materialize, tornando-se real. De modo específico, o mercado precisa que os sujeitos estejam dispostos a adquirir continuamente novos produtos e serviços para que siga funcionando como se espera. Portanto, consumir é participar da economia. Tornar-se membro da sociedade de mercado passa também por tornar-se consumidor. Borges e Coutinho (2010) corroboram para essa percepção, afirmando que o desejo de consumo é um tema constante na motivação dos jovens para acessar o mercado de trabalho.

Outra questão que chama a atenção no depoimento do jovem niteroiense sobre a carteira de trabalho, é a ideia de que a simples posse do documento resultaria na obtenção de um emprego, e na conseqüente transição da juventude para a fase adulta. Uma jovem negra de São Gonçalo relata o mesmo sentimento: “A primeira vez que eu fui fazer a

minha carteira de trabalho eu pensei: ‘nossa, eu vou fazer hoje e amanhã já vou conseguir emprego’. E já tem uns quatro anos que eu tirei, e até agora nada...”

Há, portanto, um forte simbolismo relacionado ao documento que no Brasil identifica o indivíduo como trabalhador. A julgar pelo conteúdo dos grupos focais nos dois municípios abordados, a carteira de trabalho é simultaneamente percebida como uma “ponte” para o mundo adulto e como um passaporte para a cidadania. Um diálogo, no grupo de jovens negros/as de Niterói exemplifica essa perspectiva. Um dos participantes descreveu a forma como foi detido pela polícia por estar sem documentos. A pesquisadora perguntou: “você acha que se estivesse com a sua carteira de trabalho e apresentasse pra eles, faria diferença?” Ao que o jovem responde: “Faria. Eu não seria um vagabundo. Não seria um bandido”.

Somos aqui remetidos à oposição bastante frequente entre “bandido” e “trabalhador”, termos tratados como antônimos pelo senso comum. Percebemos que a posse do emprego formal funciona como um “salvo-conduto”, que “imuniza” quem trabalha de carteira assinada de ser apontado como protagonista de atos ilícitos. Essa norma implícita favorece principalmente os jovens negros/as e ou pobres (sempre lembrando a muito frequente sobreposição entre raça e classe). O jovem branco de elite já está protegido por sua posição social.

Considerando que as leis do trabalho se aplicam principalmente ao setor privado da economia – uma vez que o setor público tende a admitir profissionais por meio de concursos – concluímos que a carteira assinada equivale a um “atestado de idoneidade” emitido pelo mercado. Se uma empresa legalmente constituída, e claramente integrada ao sistema produtivo diz que um jovem é bom o suficiente para estar em seus quadros, então ele pode ser identificado como um cidadão cumpridor de seus deveres e, mais do que isso, como um sujeito de direitos. O mecanismo é claramente identificado pelos jovens:

Eu queria ter [carteira de trabalho] mais pelo fato de não querer me sentir o excluído da sociedade. Porque tenho muitas dificuldades para eu tentar arrumar um trabalho. Porque eu imprimo 50 currículos, boto os 50 currículos e, mano, continuo na mesma. Tipo, o que que tá acontecendo? Será que é porque eu sou negro? Será que é porque eu tenho 21 anos? Eu me sinto excluído. (Jovem negro de Niterói).

Uma revisão de estudos qualitativos realizada por Santos e Scopinho (2011) conclui que os jovens diferenciam – inclusive na linguagem – os vínculos formais de trabalho das oportunidades pontuais de geração de renda. A inserção estável e formalizada no universo laboral remete à palavra “emprego”. Já termos como “trabalho” ou “serviço” estão associados a um sentido de instabilidade, e fazem referência a atividades transitórias, com menores exigências, mas sem garantias. Indo ao encontro dessa perspectiva, uma jovem negra participante de um grupo focal de Niterói, ao ser indagada sobre seus planos profissionais, afirmou: “Eu quero ter um emprego, não um trabalho”. Observando que os jovens participantes da pesquisa ratificam essa nomenclatura, nós a adotaremos ao longo da reflexão: emprego referindo-se às ocupações “com carteira assinada” e trabalho como sinônimo de atividades informais de geração de renda.

Para Carrano (2000) a juventude deve ser compreendida como uma complexidade variável: os jovens são diferentes porque são diferentes seus modos de viver. Diferentes são seus espaços e tempos sociais, diferentes são suas identidades. Assim, embora todos os jovens participantes da pesquisa – independentemente da raça autodeclarada – associem o emprego formal ao ingresso na vida adulta, e reconheçam essa modalidade de ocupação como a mais vantajosa dentre os vínculos trabalhistas possíveis, há diferenças na forma como brancos/as e negros/as incorporam o emprego formal em seus projetos de vida. Os brancos/as, em sua maioria, expressam o desejo de acessar o ensino superior. O emprego “de carteira assinada”, nesse caso, é o corolário de uma trajetória que passa pela formação acadêmica. Para a maioria dos jovens brancos/as de Niterói, é na escolha da carreira que emergem as preocupações com a questão econômica, manifestas principalmente por suas famílias:

Há dois anos atrás eu *tava* em mente fazer medicina. Porque minha mãe, ela não conseguiu fazer uma faculdade de medicina e é o sonho dela. Daí ela queria realizar esse sonho em mim, daí ela colocou na minha cabeça que eu tinha que fazer medicina, daí eu ia fazer medicina. Só que não era o que eu queria. E eu nem tô decidida ainda do que eu quero. Mas acho que vai ser mais pra audiovisual, essas coisas. Meus pais ficam tipo: ‘ah, mas tem que ser uma coisa que dê dinheiro’, porque, normalmente as pessoas tem procurado alguma coisa que dê dinheiro, mais do que aquilo que realmente quer. (Jovem branca de Niterói).

Para uma parte dos/as jovens brancos/as de Niterói, inclusive, a pressão familiar frente a suas escolhas aparece como um dos principais empecilhos para que eles/as coloquem em prática o que planejaram do ponto de vista profissional:

Eu acho que eu fiquei por uns dois ou três anos pensando em ser advogado, tipo, eu queria muito ser advogado. E aí meus pais achavam bom. Mas, de repente, quando eu entrei nessa escola que eu tô agora, eu fiz uma oficina de cinema, e eu acabei me vendo pra área de audiovisual, fotografia, e ninguém, tipo, ninguém me entendeu. (...) Eu tenho aquele sonho, tipo, de fotografar o mundo e mostrar a realidade que as pessoas não veem, de outras culturas, regiões, etnias... e meus pais nunca concordaram muito com isso. (Jovem branco de Niterói).

Já no relato dos/as jovens brancos/as de São Gonçalo, sobressa em questões relacionadas à dificuldade de se manter no ensino superior, certamente em função das diferenças econômicas que existem entre os dois municípios. Como constatado na etapa quantitativa da pesquisa, enquanto em Niterói 55% dos jovens vive em famílias com renda mensal de até três salários mínimos, em São Gonçalo esse contingente corresponde a 73% da juventude. Olhando

para a distribuição de renda de Niterói sob outra perspectiva, verificaremos ainda um forte viés racial perpassando a fronteira entre ricos e pobres nessa cidade: quase 75% dos jovens negros/as vivem em famílias com renda mensal de até três salários mínimos, enquanto apenas 36% dos brancos/as está na mesma situação. Em São Gonçalo, por outro lado, não se identifica associação significativa entre raça e renda familiar (CORRÊA E CASTRO e OLIVEIRA, 2018).

Os dados apresentados nos permitem algumas conclusões. Em primeiro lugar, que Niterói é um município mais rico. Mas além disso, a tendência é que os seus jovens brancos/as tenham renda familiar maior do que os jovens brancos/as de São Gonçalo que são, em sua maioria, oriundos de famílias pobres. Para eles manter-se no ensino superior é um desafio.

Eu tenho que acordar às cinco horas da manhã pra ir pra a faculdade, a galera que mora lá no Rio não, acorda cinco minutos antes, bota o chinelinho no pé e vai embora. É um nível de disputa que a gente que mora aqui em São Gonçalo fica naquela coisa de: será que eu vou conseguir chegar até o final? Porque é uma luta muito grande. Eu faço parte do FIES. E aí, se o FIES acabar? É uma pressão psicológica dia após dia. É trânsito que você enfrenta, é tudo. (Jovem branca de São Gonçalo)

Essa jovem é beneficiária do FIES: Fundo de Financiamento Estudantil. Através desse programa do Ministério da Educação, o/a estudante tem seu ensino superior pago numa instituição não gratuita, e deve ressarcir o governo federal após a conclusão do curso. Podem participar do FIES candidatos/as que comprovem renda familiar mensal bruta de até três salários mínimos por pessoa, que tenham feito pelo menos 450 pontos nas provas de múltipla escolha do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM)⁵² e que tenham obtido nota diferente de zero na redação do mesmo

⁵² O Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) é uma prova realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), autarquia

exame⁵³. A julgar por esses critérios, sabemos que o depoimento analisado não é de uma integrante da elite branca de São Gonçalo, mas sua formação escolar lhe permitiu alcançar o perfil de nota exigido pelo FIES. Além disso, ela estuda cinema, denotando que teve liberdade de escolher o curso em função de seu desejo, não relatando nenhuma pressão familiar para que se decidisse por uma carreira com retorno financeiro garantido, como foi descrito por vários/as jovens brancos/as de Niterói.

Isso não seria uma contradição? Poderíamos supor que os/as jovens mais pobres seriam os principais alvos da pressão familiar por escolhas pragmáticas com relação a sua trajetória profissional. Entretanto, o que pudemos constatar é que os/as jovens brancos/as de São Gonçalo, justamente por serem mais pobres, conquistam maior liberdade de escolha, uma vez que o pacto familiar implícito é o de que eles deverão sustentar suas opções. Para tanto, esses jovens buscam atividades remuneradas que lhes permitam arcar com gastos de transporte, alimentação, livros e outras despesas pessoais:

Faço a faculdade com o FIES e como eu me sustento? Eu corro atrás, eu faço bico todo final de semana, eu vendo frango assado na esquina da minha casa e foi a forma que eu consegui de arrumar um dinheiro. (...) A gente tá falando de uma pessoa que é branco, de uma pessoa que o pai falou: 'estuda, filho'. Eu tive pai e mãe, avó, tive uma base. Não é uma grande base, não nasci em berço de ouro, mas é alguma coisa. (Jovem branco de São Gonçalo).

Para esse grupo a demanda é conciliar a geração de renda com os horários da faculdade, já que a carreira acadê-

vinculada ao Ministério da Educação do Brasil, e foi criada em 1998. Ela é utilizada para avaliar a qualidade do ensino médio no país. Seu resultado serve para acesso ao ensino superior em universidades públicas brasileiras, através do Sistema de Seleção Unificada (SISU)

53 In www.fies.mec.gov.br acessado em 26 de maio de 2019.

mica como “degrau” para o ingresso no mercado de trabalho, através de um emprego formal, permanece no horizonte da maioria:

Eu estudo em faculdade pública, faço sociologia e não tem como arrumar emprego nessa área, enquanto não terminar a faculdade, enquanto não fizer um concurso, enquanto não fizer um mestrado, alguma coisa do tipo. Então tem que procurar empregos pra conseguir manter e fazer o que eu quero fazer. (...) Estou sempre arrumando um trabalho ou outro pra conseguir dinheiro rápido pra conseguir manter a faculdade, os cursos de teatro e essas coisas. (Jovem branco de São Gonçalo).

No caso dos/as jovens negros/as desses dois municípios, poucos são os que incluem o ensino superior em seus planos. Quando isso acontece, eles não apenas precisam se manter financeiramente enquanto estudam (o que já ocorre com os jovens brancos/as de São Gonçalo) como também precisam ajudar nas despesas de casa. Não foram verificados relatos de pressão familiar, mas o peso de gerar renda leva os/as jovens negros/as a restringir por conta própria suas escolhas profissionais:

Eu acho que o homem branco e a mulher branca, principalmente os de classe média, eles podem e tem essa opção de escolher. Mas o negro tem mais a necessidade... o que vai se encaixar com a necessidade dele, é a necessidade de trabalho dele. Porque, por exemplo, o meu sonho era fazer medicina, mas todo homem tem que trabalhar, eu não posso deixar de trabalhar. Eu não posso me dar o luxo de fazer uma faculdade de medicina e não trabalhar. (...) Então, eu vou fazer o quê? O meu segundo amor é história, eu vou em história. (Jovem negro de São Gonçalo).

Aqui o participante se refere especificamente aos cursos de medicina, que, via de regra, são ministrados em pe-

ríodo integral. O sítio eletrônico *Escolas Médicas*⁵⁴, por exemplo, lista 336 cursos de medicina no Brasil. Todos os 139 que disponibilizam nesse espaço sua grade de disciplinas, mantêm aulas nos períodos da manhã e da tarde. Se os/as jovens negros/as, em sua maioria, precisam trabalhar para ajudar no sustento da família, essa forma de estruturar os cursos de medicina os exclui de antemão dessa carreira. Tendo por base as formulações de Quijano (2000) identificamos nessa situação um exemplo da forma como a raça funciona como instrumento de classificação social da população:

Negro tem que trabalhar. Pobre não tem uma oportunidade de ficar 24 horas estudando... estudar o dia todo. Geralmente a família que tem um ou outro que não está trabalhando é porque está procurando emprego. Então, pobre tem que trabalhar. Por isso que eu falo, se você vê os cursos piores, é curso pra pobre à noite. Por quê? O pobre tem que trabalhar de dia. Você vai em uma UFF⁵⁵, você vai ver o que tem de noite: é curso de sociologia, serviço social, letras, história, só vai ter... (Jovem negro de São Gonçalo).

Esse jovem explicita que os cursos noturnos –passíveis de serem acessados pelos/as negros/as que precisam trabalhar de dia – são justamente aqueles de menor prestígio social, e que desembocam em perspectivas profissionais menos rentáveis. Entretanto, mesmo o/a jovem negro/a que, excepcionalmente, não tenha de contribuir com o orçamento familiar (e que, portanto, poderia escolher um curso em qualquer horário do dia), não estará livre para definir sua formação acadêmica de acordo com seus gostos e desejos. Ele também estará limitado pelo *déficit* educacional a que se vê exposto.

54 www.escolasmedicas.com.br, acessado em 30 de maio de 2019.

55 Universidade Federal Fluminense, instituição pública de ensino superior em Niterói.

A rede pública de ensino, que atende a mais de 70% dos/as jovens brasileiros/as⁵⁶, tem mais da metade da sua clientela se autodeclarando negra.⁵⁷ Portanto, a maior parte dos/as jovens negros/as do país – inclusive em Niterói e São Gonçalo – será estudante de escola pública. Um estudo feito a partir dos dados do ENEM de 2010, mostra que as notas tiradas pelos/as alunos/as brancos/as de escolas particulares no exame são, em média, 21% superiores às dos/as negros/as da rede pública.⁵⁸ Em direção contrária, mirando no desempenho exigido para o acesso aos cursos mais tradicionais, sabemos que das dez maiores notas de corte registradas pelo Sistema de Seleção Unificada (SISU)⁵⁹ em 2017, sete eram para cursos de medicina, uma para ingresso no curso de direito e duas para ingresso em cursos de engenharia, todos em universidades públicas⁶⁰.

Logo, o/a estudante negro/a que almeja o ensino superior enfrenta uma dupla dificuldade em comparação com o/a jovem branco/a. Se tiver de trabalhar para contribuir com a renda familiar, suas opções estão restritas aos cursos noturnos. E se estiver livre dessa obrigação, sua herança educacional o colocará em enorme desvantagem na competição por uma vaga nos cursos socialmente valorizados, principalmente se a sua intenção é ingressar em uma universidade pública e gratuita. Ao olhar esse cenário a partir da perspectiva do racismo estrutural, refletimos que essa “articulação de empecilhos”, não é uma casualidade, mas expressa a forma como o racismo estrutura a sociedade. Alguns jovens demonstram perfeita consciência disso:

56 In <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18992-pnad-continua-2016-51-da-populacao-com-25-anos-ou-mais-do-brasil-possuiam-no-maximo-o-ensino-fundamental-completo>, acessado em 30 de maio de 2019.

57 In <https://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u18838.shtml>, acessado em 30 de maio de 2019.

58 In <https://www.estadao.com.br/noticias/geral,aluno-branco-de-escola-privada-tem-nota-21-maior-que-negro-da-rede-publica-imp-,915263>, acessado em 23 de junho de 2019.

59 O Sistema de Seleção Unificada (SISU) é o sistema informatizado, gerenciado pelo Ministério da Educação (MEC), pelo qual instituições públicas de educação superior oferecem vagas a candidatos participantes do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem). In sisu.mec.gov.br/sisu, acessado em 24 de maio de 2019.

60 In <https://g1.globo.com/educacao/noticia/direito-na-uff-tem-maior-nota-de-corte-no-sisu-2017.ghtml>, acessado em 30 de maio de 2019.

O que eu quero tá fazendo no futuro é acabar com esse sistema... porque é muito injusta essa parada, tá ligado? (...) Porque tem a galera que tá estudando mais e mais e tá se ferrando mais ainda pra alcançar status inalcançáveis, tá ligado? Se eu fosse estudar numa faculdade pública hoje, eu teria que parar de fazer qualquer outra coisa, teria que me dedicar pra *caralho*, só pra poder passar num teste que é forjado pra eu não passar. E depois que eu passasse, eu teria que ir pra uma faculdade federal, que pelo menos é de graça. Aí, eu teria que me preocupar com locomoção, alimentação e moradia. Aí, eu teria que trabalhar. Teria que trabalhar, estudar e me manter. Não tô dizendo que não seja viável. Só que é muito forçado, tá ligado? Já teve vários *boyzinhos* que falou na minha cara: pô, mas eu faço [ensino superior]. Você faz porque você chega em casa duas horas e a comida tá pronta. Sua empregada tá colocando pra você. Sua empregada que é negra que nem a minha mãe, que nem minha tia, que nem eu mesmo. (Jovem negro de Niterói).

Guimarães (2006) relaciona a desigualdade racial no acesso ao ensino superior, a políticas propostas ainda no período da ditadura. Segundo esse autor, os governos militares instituíram os exames vestibulares unificados, classificatórios e objetivos (provas de múltipla escolha), para assegurar que o ingresso na universidade se daria unicamente em função do mérito individual. O ensino superior público permaneceu gratuito, mas a expansão do setor educacional como um todo dependeria, principalmente, da criação de faculdades e escolas privadas e pagas.

Já em meados dos anos 1970, as consequências dessas escolhas faziam-se sentir: a proliferação de cursos particulares pré-vestibulares, a ampliação da rede privada de ensino primário e médio, a transferência dos filhos das classes médias para essas escolas. O acesso às poucas vagas nas melhores universidades passou, portanto, a associar-se com o ensino médio particular e pago e não mais com o ensino público. Isso significou também associar o ingresso nessas universidades a rendas familiares mais altas

e a cor de pele mais clara. (GUIMARÃES, 2006, p.272).

Se nos basearmos nos registros históricos, não identificaremos, a princípio, nenhuma ação deliberada. O governo militar não expressou como objetivo a exclusão da população negra, quando modelou os exames vestibulares para ingresso no ensino superior. No entanto, esse foi um dos resultados dessa opção. Quando governos anunciam, por exemplo, cortes no orçamento da educação básica, a motivação pode ser a necessidade de reduzir o gasto público. No entanto, tal corte tende a precarizar ainda mais as redes de ensino que atendem à maior parte dos jovens negros/as do país. Com menos recursos, essas redes, que já têm se mostrado incapazes de promover a aprendizagem, tendem a ficar piores. Por isso, um corte na educação pública que, *a priori* – pode-se argumentar – não teria relação direta com as políticas de promoção da igualdade racial, contribuirá significativamente para ampliar as já grandes diferenças entre brancos/as e negros/as na sociedade.

Acho que as escolas públicas, elas são defasadas assim, não é porque elas não têm capacidade de dar um ensino melhor. É porque esse sistema funciona muito melhor assim. A galera que não é do nosso *rolê* continua tendo mão de obra barata, e a gente vai continuar lavando vaso e enchendo tanque de combustível. (Jovem negro de Niterói).

Por certo, não há uma intencionalidade consciente ou explícita dos governos ou de quaisquer outros atores, para que as escolas operem no sentido de reproduzir divisão racial de classes. De acordo com Silvio Almeida (2018) o racismo estrutural não demanda nenhuma atitude programada para sua reprodução. Basta que façamos as coisas como sempre fizemos para contribuir para o acirramento das desigualdades raciais. A viabilidade da reprodução sistêmica de práticas racistas está na organização política, econômica e jurídica da sociedade e por isso o racismo se expressa como desigualdade política, econômica e jurídica entre negros/as e brancos/as. Essa forma de estruturar a sociedade se perpetua a partir da naturalização dessas desigualdades, não apenas pelos/as brancos/as, mas também

pelos/as próprios/as negros/as:

O meu pai é negro e a minha mãe é negra, né? Teve uma vez que o meu pai pediu pra eu fazer alguma coisa... E eu fiz um negócio mal feito, e aí ele falou: ‘que coisa de preto é isso que você fez aqui? Faz direito!’ A minha avó... eu não sei se vocês lembram o *The Voice*⁶¹, que o primeiro foi uma mulher negra a ganhadora. E a minha avó, ela é muito negra, e ela falou: ‘essa preta feia aí ganhando esse programa?’ (...) E são pessoas negras, sabe? São coisas que eu ouvi e eu fiquei pensando. Eu fiquei bem triste com isso também. (Jovem negro de São Gonçalo).

Entre os/as participantes dos grupos focais de jovens negros/as, há alguns para quem o ensino superior levou muito tempo para se tornar uma possibilidade, como para um rapaz de Niterói que revelou: “eu não sabia o que era carreira. Eu não sabia nem o que era faculdade, entendeu? De verdade mesmo, a UFF pra mim era uma empresa grande, e eu ficava na Cantareira⁶² assistindo o pessoal sair do trabalho”. Apesar deste rapaz participar de uma sociedade onde assuntos como ENEM, universidade e estágio são abordados cotidianamente pelos meios de comunicação, e de morar em uma cidade em que a Universidade Federal Fluminense se faz presente de muitas formas, possuindo diversos campi no território, ele desconhecia essa perspectiva. Apesar do senso comum julgar que estes são temas corriqueiros para os/as jovens de modo geral, ele, sendo jovem, jamais havia estado numa conversa sobre tais assuntos. Como isso é possível? O depoimento de outra jovem, participante do mesmo grupo focal dá pistas para essa resposta:

⁶¹ Reality show exibido na TV brasileira em que aspirantes a cantor concorrem entre si.

⁶² Nome da praça na cidade de Niterói, onde se localiza o portão do principal campus da Universidade Federal Fluminense.

Eu estudei em escola pública até o segundo ano [do ensino médio]. E aí quando eu consegui uma bolsa para estudar no colégio particular, e aí quando eu entrei em colégio particular no terceiro ano, aí que eu fui descobrir o que era uma faculdade, o que era um vestibular, e todo mundo já estava loucamente estudando pro vestibular, desde o primeiro ano. (Jovem negra de Niterói).

Inferimos, a partir desse depoimento, que “faculdade”, “vestibular”, “ENEM” podem não ser assuntos habituais para qualquer jovem. Ao que parece, estão dirigidos a uma “determinada” parcela da juventude, que é aquela que estuda em escola particular, e que é cuidadosamente preparada para acessar o ensino superior pelo menos desde o início do ensino médio (leia-se juventude branca). Mesmo estando presentes na mídia hegemônica que, via de regra, atinge o conjunto da população, esses temas (vestibular, ENEM, universidade, etc.) parecem não mobilizar muitos dos/as jovens negros/as, que permanecem alheios à possibilidade. Enquanto isso, para os/as jovens brancos/as, informação não falta:

É tanta informação sobre carreira, faculdade hoje em dia que até pra pensar no futuro a gente fica... sabe... é muita coisa que vai e vem, muita opção... eu acho que a nossa geração é muito volátil, agora a gente quer isso, agora a gente não quer... então, pro futuro, assim, pode estar tão longe que pra que que eu vou pensar nisso agora? Aí eu vou pensando aos poucos... (Jovem branca de Niterói).

Vale ressaltar, de toda forma, que a maior parte dos/as jovens negros/as ouvidos/as durante a pesquisa tinha conhecimento do que é, e de quais são os caminhos para acessar uma universidade. Como já foi descrito, alguns/gumas deles/as alimentam essa ambição, outros/as a desconhecem completamente. A maioria, no entanto, não inclui o ensino superior nos seus planos.

Eu, pelo menos, quando eu sai do colégio, nunca pensei em fazer faculdade, porque eu não tinha dinhei-

ro para fazer faculdade. Meu amigo Pedro, que mora em Itacoatiara⁶³, mano, a primeira coisa que ele saiu do colégio, foi fazer uma faculdade, porque a mãe dele e o pai dele pagou pra ele, tá ligado? Meu primeiro pensamento foi, mano, preciso arrumar um emprego em uma loja. E, tipo, o lance de futuro, acho que fica para depois, porque quando se tem necessidades dentro de casa, não tem como pensar em fazer um lance a longo prazo. Tem que ser a curto prazo, pra agora. (Jovem negro de Niterói)

Mas em Niterói e São Gonçalo não é apenas a demanda por gerar renda mais imediatamente que afasta os jovens negros/as da perspectiva do ensino superior. Além da necessidade financeira, há todo um entendimento construído por esses meninos e meninas de que o ensino superior está relacionado a um perfil específico de juventude, ao qual eles/as não correspondem:

A questão da universidade, pra gente que vem de uma comunidade, é um carma... é uma realidade que está bem distante da gente. Porque eu moro no Novo México, se chegar lá e perguntar em uma favela, uma comunidade que tem mais de 3.000 pessoas, perguntar quantos são formados em uma universidade, lá vai ter, digamos, menos de 30 pessoas. É uma coisa que a pessoa não tem o costume, é bem distante da gente. Entendeu? (Jovem negro/a de São Gonçalo).

Como objetivo profissional muitos/as jovens negros/as sonham com a constituição de um negócio próprio, com o desenvolvimento de uma carreira artística, com uma posição de profissional autônomo ou outra atividade que prescindia de um diploma universitário.

Pra nós tem a “não valorização” do estudo. A busca do alternativo, que a gente vê muito hoje, né gente? Tem um pessoal que tá correndo atrás de estudar música, rap, a gente não vê isso sendo valorizado na escola, nem dentro de casa. Mas é pra não entrar no padrão da sociedade, pra viver aquilo que você quer produzir... (Jovem negra de Niterói).

O emprego formal para esse grupo aparece como uma “etapa”, de seu projeto de vida, algo a se fazer enquanto se desenha uma possibilidade mais ajustada às próprias expectativas. Trabalhar “de carteira assinada” constitui para os/as jovens negros/as a melhor alternativa de sustento e segurança enquanto eles organizam sua trajetória profissional:

Eu vou buscar um emprego de carteira assinada agora, pra chegar lá na frente, eu ter uma estrutura pra conseguir realizar tudo o que eu quero, porque eu quero ter o meu negócio, trabalhar pra mim. Então, antes disso tudo, desse processo todo, como que eu vou ficar? Eu vou tentar executar o meu plano B que é o emprego e que, no caso, vai ser o suporte pra o meu plano A. (Jovem negra de São Gonçalo).

É certo que esse “plano” pode não resultar positivamente. Muitas vezes, o ingresso precoce no mercado de trabalho, no intuito de obter suporte para outro projeto de vida, pode terminar “aprisionando” o indivíduo nesse cenário a princípio temporário. Os/as jovens negros/as sabem disso:

Eu acho que quando você vai ficando mais velho, vai ficando mais difícil até pras empresas te contratarem e aí entra uma coisa mais complicada porque, tipo, o que a gente tá falando aqui o tempo todo, a gente quando é jovem, negro, pobre, a gente pensa logo em sair da escola e trabalhar pra conseguir uma coisa e depois estudar, e depois de estudar é que a gente vai procurar um emprego naquela área que a gente quer, e aí a gente já tá bem mais velho do que normalmente tá uma pessoa que tá procurando uma

oportunidade. (Jovem negra de Niterói).

Entendido como um “ponto de chegada”, o emprego formal para o/a jovem negro/a pode inclusive ganhar uma conotação negativa, sendo associado ao fracasso: “Quando você vai ver aquele seu amigo, ou é bandido, ou arrumou um emprego de carteira assinada ou foi pro exército. É sempre assim”. Nessa fala, ao descrever as possibilidades de desfecho da vida profissional, uma jovem negra de São Gonçalo equipara o emprego de carteira assinada ao envolvimento com o tráfico de drogas. Como assim? Apostamos que a resposta está no tipo de emprego socialmente destinado à população negra, então entendido como tão degradante quanto a marginalidade.

Um levantamento feito em maio de 2018 pelo sítio eletrônico G1, a partir de dados coletados em 2016 pelo então Ministério do Trabalho e Emprego⁶⁴, aponta algumas das profissões onde predominam os/as brancos/as: engenheiro de computação (92% é branco), professor de medicina (89% é branco) e piloto de avião (87,4% é branco). Já as profissões onde predominam os/as negros/as incluem: trabalhador da cultura do dendê (92,7% é negro), cortador de cana (74,5% é negro) e operador de telemarketing (74% é negro). Notamos que aos brancos/as são destinadas profissões socialmente valorizadas, que exigem maior escolaridade e pagam melhor. Já os/as negros/as são maioria em postos de trabalho que pagam mal, têm pouco reconhecimento social e não exigem qualificação. O levantamento teve como base as informações repassadas pelas empresas na *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS). Foram considerados dados relativos a 34 milhões de trabalhadores com raça declarada, em mais de 2.500 ocupações.

Sabemos que os/as jovens negros/as, em geral, ingressam antes no mercado de trabalho. Um estudo do IPEA,

⁶⁴ In <https://g1.globo.com/economia/noticia/brancos/as-sao-maioria-em-empregos-de-elite-e-negro/as/as-ocupam-vagas-sem-qualificacao.ghtml>, acessado em 02 de junho de 2019.

analisando dados da PNAD entre 1995 e 2005, aponta que quase dois de cada três jovens negros/as desistem da escola antes do ensino médio, ou se encontram retidos no ensino fundamental em função da repetência. Já entre os/as jovens brancos/as, quase dois de cada três estão na série adequada à sua idade. De outro lado, enquanto quase 60% dos/as jovens brancos/as concluem o ensino médio, entre os/as negros/as esse índice é de apenas 34% (SOARES, FONTOURA e PINHEIRO, 2007). No território de abordagem dessa pesquisa, também foi identificado, na etapa das análises quantitativas, que 37% dos/as jovens negros/as de São Gonçalo trabalha há mais de sete anos, contra 14% dos/as brancos/as. Em Niterói o quadro de desigualdade é ainda mais radical, com mais de 40% dos/as jovens negros/as trabalhando há mais de sete anos, para apenas 8% dos/as brancos/as nessa condição. Em acréscimo, 60% dos gonçalenses, e 40% dos niteroienses entre 15 e 29 anos já não estudava no momento da coleta dos dados, ratificando a ideia de que muitos dos que trabalham, o fazem em detrimento de dar seguimento aos seus estudos (CORRÊA E CASTRO e OLIVEIRA, 2018).

Portanto os/as jovens negros/as ou ingressam no mercado de trabalho logo após terminarem o ensino médio, ou deixam a escola para ingressar no mercado de trabalho. Isso significa que ao buscarem o primeiro emprego terminam limitados a postos que, mesmo quando formalizados, demandam pouca ou nenhuma qualificação, resultando, conseqüentemente em baixa remuneração. Por isso, para esse grupo social, se o emprego formal é um suporte para a realização de planos futuros, ele configura uma vantagem, mas se aparece como a conclusão de uma trajetória, ele atesta a “captura” do/a jovem negro/a por uma teia de dificuldades que o aprisiona na pobreza. É como foi dito durante o grupo focal de negros/as em Niterói: “é um processo de vida mano: nascer, crescer, estudar, trabalhar e morrer, tipo, para produzir grana pro sistema”.

De acordo com vários autores (CHADAVÉRIAN, 2009; QUIJANO, 2000; ALMEIDA, 2018) a divisão racial do trabalho é um dos elementos que garantem a reprodução sistemática do racismo, e, por tabela, suportam o capitalismo da maneira como o conhecemos. Mesmo nos países em que há leis de combate à discriminação racial, indivíduos pertencentes a grupos subal-

ternizados recebem salários menores e estão mais expostos a trabalhos insalubres ou precarizados (ALMEIDA, 2018). Desde a colonização da América, quando os europeus inauguram a noção de raça, esta vem sendo utilizada para outorgar legitimidade às relações de dominação, que garantem recursos humanos para a execução dos trabalhos que aqueles que possuem o poder não podem ou não querem realizar (QUIJANO, 2000).

Os/as jovens negros/as ouvidos nos dois municípios da pesquisa, no entanto, resistem: os postos de trabalho relacionados à subalternidade não configuram sua primeira opção de acesso ao mercado de trabalho:

A perspectiva de loja pra gente que tem 20 anos, é a primeira coisa que você vai pensar, né mano? (...) Seja, tipo, farmácia, roupa ou outro bagulho. É uma loja, tá ligado? De qualquer coisa. Porque depois do ensino médio é basicamente o que pode ser oferecido para você. (Jovem negro de Niterói).

Percebe-se que esse jovem sequer cogita empregos como o de entregador de farmácia, caixa de supermercado ou *office boy*, por exemplo, embora tais ocupações, tanto quanto o posto de vendedor (que surge como principal ambição), não demandem nenhuma formação específica e possam oferecer remuneração semelhante⁶⁵. Sua fala fortalece a percepção de que estes postos de trabalho socialmente desvalorizados, apesar de serem majoritariamente ocupados por negros/as, não configuram uma opção no início da trajetória profissional. Consideremos, por exemplo, o setor doméstico, onde os salários são baixos e onde persiste a informalidade⁶⁶. De acordo com dados do IBGE de dezembro de 2018, 66% dos/as trabalhadores/as desse setor se autodeclararam pretos/as ou pardos/as⁶⁷. Mesmo assim

65 Ver www.trabalhabrasil.com.br/media-salarial

66 Ver <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,tres-anos-depois-de-lei-70-das-domesticas-estao-na-informalidade,70002444821>, acessado em 02 de junho de 2019.

67 In <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23298-sintese-de-indicadores-sociais-indicadores->

a possibilidade não é considerada pelos jovens integrantes dos grupos focais:

Você é jovem, você tem 20 anos, você tá pulsando na flor da pele. Tipo, aí tu vai pegar as pessoas que são domésticas, elas são pessoas com 30, 40 anos, tá ligado? É outro processo de ciclo de vida. Você não sabe o que vai fazer com 30, 40 anos de idade. Pode ser que, por necessidade, lá a gente queira. Mas pra mim? Pulsando nos meus 21 anos...? (Jovem negro de Niterói).

De fato, a etapa quantitativa da presente pesquisa identificou, tanto em Niterói quanto em São Gonçalo, uma presença reduzida dos/as jovens brancos/as e negros/as no setor doméstico: eles são apenas 7% dos jovens trabalhadores de Niterói e 8% deles em São Gonçalo. De toda forma, em Niterói, entre os poucos jovens que atuam nesse setor, 75% são negros/as, e apenas 25% são brancos/as. Em São Gonçalo não se verificou associação válida entre raça e setor da economia em que o jovem está trabalhando (CORRÊA E CASTRO e OLIVEIRA, 2018).

Seja como for, o emprego doméstico, assim como outras ocupações de menor valor simbólico, não configura uma “primeira opção”. O comércio, sim, aparece como a principal alternativa para os/as jovens negros/as que buscam a primeira inserção no mercado de trabalho. Possivelmente eles enxergam nesse setor a possibilidade do tal emprego “de carteira assinada”, que vai lhes permitir estruturar-se para perseguir outros objetivos. Mas, apesar de ser essa sua opção prioritária, os/as próprios/as jovens negros/as ouvidos pela pesquisa apontam que as lojas preferem contratar brancos/as.

Teve uma vez que a gente saiu pra colocar currículo... E aí, teve... eu não lembro o nome da rua em Ica-

raí⁶⁸. Mas eu lembro muito claro na minha mente. Todas as lojas, assim, chiques e todos os vendedores eram brancos. Uma única loja da rua toda que a gente passou era uma loja que tinha pessoas pretas e, tipo, vendia peças para pessoas... da nossa cultura. (...) a gente nem teve coragem de entrar na loja que só tinha vendedor branco, tá ligado? Porque era nítido. Eles não iriam contratar. (Jovem negra de Niterói).

Quando perguntado o porquê dessa preferência durante os grupos focais, jovens negros/as e brancos/as convergem ao afirmar que existe um padrão estético socialmente estabelecido, e compartilhado tanto pelas empresas quanto pelos consumidores, que associa beleza à pele branca, ao passo que os tons de pele mais escuros remetem à feiura ou, pior, a “sujeira”.(Quanto mais escura a pele, mais distante estará do padrão).

Para Bento (2002), desde o período colonial há um pesado investimento na afirmação do “branco” como referência da condição humana. Somente partir do branco, e em oposição a ele, são identificados os “outros”, são identificadas as “raças”. Quanto mais próximo do ideal representado pelo branco-europeu, mais humano será o indivíduo. Por isso, para Silvio Almeida ser branco é “atribuir identidade aos outros e não ter identidade”. (ALMEIDA, 2018, p.60). E, por isso, qualquer emprego que envolva a exposição da aparência, como ocorre no setor de vendas, tende a privilegiar os brancos/as e discriminar os negros/as. Mesmo nas situações em que o comércio emprega negros/as – segundo os/as jovens, em geral os estabelecimentos mais populares– estes/as precisam de “se adaptar”:

Eu fui fazer uma entrevista de emprego em uma drogaria, aí eu usava o rastafári solto. Aí fui, fiz, cheguei lá a moça falou assim: ‘se você quiser ficar com a vaga, você tem que tirar as suas tranças. E se o seu cabelo for muito lá em cima, se for *black*, você tem que prender, você tem que tirar o volume dele’. Aí a

gente fica como? Eu preciso do emprego, eu quero trabalhar. Mas eu só vou trabalhar se for do jeito que ela quer, se for do jeito que a empresa quer. Se não for, não tem como. (Jovem negra de São Gonçalo).

Esse relato descreve como o ingresso no mundo do trabalho se dá às custas da “domesticação” do/a jovem negro/a. Nas palavras de Silverstone (2010) a domesticação é uma prática. Envolve a ação humana. Requer esforço e cultura, e por onde passa não deixa nada como está. Nesse caso, trata-se da domesticação da identidade negra. Para conseguir a vaga que lhe parece tão vantajosa, o/a jovem negro/a precisa ser “embranquecido/a”, despojado das marcas de sua negritude, o que inclui a redução do “volume” de seu cabelo *black*, a remoção de seus *dreadlocks*. Um outro jovem negro de São Gonçalo descreve uma situação semelhante:

Eu já desisti de uma oportunidade de emprego no cais, no porto, na zona portuária do Rio de Janeiro, porque seria obrigado a mudar. Eu já tinha prática de receber turista, porque eu trabalhei antes pela ALERJ. E também falo línguas, que eu acabei estudando e aprendendo por causa do trabalho. Mesmo tendo um currículo maior do que os outros que estavam tentando a vaga, as pessoas que me falaram da vaga já falaram que eu não poderia. Eu teria que, no mínimo, raspar o cabelo. Porque os turistas... O Trabalho seria para atender turista europeu e norte-americano e tinha que ficar parecido com eles.

As medidas impostas para adaptação dos/as jovens trabalhadores/as negros/as ao padrão estético hegemônico, promove o seu “apagamento” social enquanto grupo identitário. Afonso et al (2017) aponta como esse movimento faz parte de um processo que se retroalimenta continuamente, e que contribui para que a ausência dos negros/as em espaços de poder seja percebida com naturalidade. Se ao olharmos em volta e não enxergamos os negros/as enquanto coletividade, causará menos estranheza o fato de que eles não estejam também no parlamento, nos cargos de chefia, nos meios de comunicação. Todos sabem que a população negra corresponde a 54% dos brasileiros, mas ainda assim muitos discursos – acadêmicos e políticos – se referem a esse segmento como um dos grupos “mino-

ritários” do país.

Para conviver e enfrentar essa situação que os condena à invisibilidade, os jovens negro/as desenvolvem diferentes estratégias. Em alguns casos eles mesmos se impõem o padrão esperado, independentemente de qualquer exigência explícita:

Eu tive que trançar o cabelo para poder fazer essa entrevista, né? Como era para uma área de alimentação, eu achei que tinha que dar uma possibilidade, né? Para eles verem que tinha como... Porque com o *black* não dá... Então tive que trançar o cabelo. Não me obrigaram, não falaram: ‘vem com o cabelo trançado’. Ninguém sabia, mas eu e trancei o cabelo justamente para aquela entrevista e, da mesma forma, eu não fui aceito. (Jovem negro de Niterói).

Em outras situações, eles buscam “driblar” o sistema na expectativa de conseguir um espaço para “vender” suas competências, em geral ignoradas em função de sua aparência:

Tenho duas amigas. Elas estudam na UFF. Uma é branca e a outra é negra, elas moram juntas lá no Morro do Palácio, uma delas tá trabalhando durante o dia e tá estudando à noite, a outra tá estudando e tá procurando emprego. A negra tá procurando emprego, a branca tem emprego no Rio de Janeiro. Essa minha amiga que é negra imprimiu vários currículos e entregou pra a nossa amiga branca distribuir o currículo sem foto pra ela, no lugar dela, no Rio de Janeiro. Se ligarem, na hora da entrevista eles descobrem que ela é negra e aí vê como que faz... Mas pra entregar o currículo, ela fez o currículo sem fotos pra a amiga branca entregar. É uma estratégia... Porque senão vão dar de cara com uma pessoa negra entregando um currículo, não vão jogar no lixo. Talvez pensem duas vezes e liguem pra marcar uma entrevista. (Jovem branca de São Gonçalo).

Por fim há os que explicitam o protesto, como no caso da jovem negra de Niterói que descreveu sua reação ao ser vítima de racismo junto com outros três amigos (também negros/as), dentro de um coletivo:

A gente entrou dentro do ônibus e a mulher guardou o celular, assim, na cara de pau. A primeira coisa que as pessoas falam pra mim é “calma”! Porque eu não sou nem um pouco racional, não consigo. Acho que a pessoa tem que tomar um choque na linha pra poder prestar atenção no que tá fazendo. Eu falei bem alto, fazendo ela passar vergonha mesmo dentro do ônibus. Mas eu acho que não tem nem como... Esse negócio de falar... ‘ah deixa, já passo por isso sempre...’ acho que tá acontecendo muito isso, o negro deixar. Simplesmente deixar, porque a gente tá acostumado. Entendeu? Não é pra deixar, gente, é pra se indignar, é pra falar, é pra expor.

Mas apesar de todas essas estratégias, o fato é que as estatísticas – como já discutimos aqui – continuam desfavoráveis aos negros/as no mundo do trabalho. Eles/as continuam sendo a maioria entre os/as desempregados/as, continuam ganhando os menores salários e continuam ocupando os piores cargos. Em Niterói, em São Gonçalo e no país todo.

4.2. O OLHAR DOS EMPREGADORES

Os dados que atestam o lugar subalterno do/a negro/a no mercado de trabalho brasileiro, ainda causam certo estranhamento, face ao ideário da democracia racial que, segundo Guimarães (2006), começou a ser cultivado no Brasil durante o Estado Novo (anos 1930), foi reafirmado durante os governos militares, e perdurou como relativo consenso até os anos 1980, ao final dos quais tivemos o reconhecimento formal da necessidade de combater o racismo no país através do texto da atual Constituição. De acordo com Silvio Almeida, mesmo setores ditos “progressistas” de nossa sociedade silenciam sobre o racismo, pois “incorporam o discurso da democracia racial e da

mestiçagem de forma acrítica. Para alguns deles, falar de raça levaria à desintegração social e à criação de conflitos inexistentes” (ALMEIDA, 2018, p.153).

Nesse contexto, a incidência do racismo nas relações de trabalho, entre empregadores e empregados, é usualmente associada a comportamentos individuais discriminatórios, por parte de empregadores. Essa concepção, no entanto, fortalece os discursos que combatem a luta antirracista, por serem facilmente refutáveis no contraste com o mundo real. Isso porque os comportamentos explícitos e conscientemente racistas não são maioria, como atestam as entrevistas realizadas no âmbito da presente pesquisa, com seis empregadores/as que atuam no território de Niterói e São Gonçalo. Cada um deles foi claro ao condenar a discriminação racial como prática, nenhum deles se reconhecendo enquanto agente do racismo no cenário social. Ao contrário: todos/as demonstram real desejo e intenção de estabelecer um bom ambiente de trabalho nas instituições onde atuam, seja em função de convicções pessoais, seja pela necessidade de que o negócio funcione bem:

Você não consegue gerir uma empresa de 170 funcionários sozinho. Inclusive eu nem gosto desse título ‘empresário’. Eu acho que afasta. Não tem que ter essa distância. Você precisa das pessoas com você. E pra isso, você precisa dar às pessoas a melhor condição possível de trabalho. Apoio psicológico, segurança... É uma profissão difícil. O cara passa o dia todo dirigindo, num trânsito caótico, lidando com gente mal-educada. O cara é muitas vezes tratado igual a lixo. Porque a nossa sociedade tem problemas. Muito preconceito, muita desigualdade, então esse cara é muito maltratado. E ele fica mal. E se ele ficar mal, a empresa só vai perder com isso. (Empregador do ramo de transporte público).

Todos/as os/as entrevistados/as relataram que suas empresas mantêm políticas ou pelo menos ações de formação continuada voltadas aos funcionários. Planos de saúde, alimentação saudável no local de trabalho, desconto para cursar universidades privadas e viagens para aperfeiçoamento profissional custeadas pela empresa são exemplos de

benefícios que, segundo os/as entrevistados/as são oferecidos pelas corporações. Todos/as descrevem esforços que são empreendidos para incentivar o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores/as.:

O estímulo é importante. Eu acredito nesse processo dessa formação continuada, que é o estímulo que a gente dá ao estudo, ao você querer sempre mais... (...) Eu estou com uma equipe agora na gerência, de cinco pessoas, todas elas fazendo algum curso na faculdade. A gente tem uma parceria com faculdades, que elas dão algum desconto para esses nossos funcionários, e eles conseguem fazer curso superior. (Empresária do ramo da educação).

Os/As entrevistados/as também salientam que as contratações se restringem ao que é previsto nas leis trabalhistas e manifestam uma preocupação genuína com o bem-estar do/a trabalhador/a:

A gente investe muito no funcionário. Então quem trabalha aqui gosta e acaba querendo trazer as pessoas da família. E eu não vejo problema nenhum. Pelo contrário, me orgulho muito. Por exemplo: no nosso setor é difícil o empregador pagar plano de saúde, a gente paga. A gente tem um refeitório aqui só para eles, que é sempre enfeitado. Na festa junina tem bandeirinha, no Natal, tem árvore de natal... Tenho duas cozinheiras na cozinha central que só cozinham pra eles. E eu presto atenção para saber o que eles querem comer. Qual o gosto deles... Outra coisa: carteira assinada. Aqui não tem esse negócio: entrou, no dia seguinte estou assinando a carteira. (...) Aqui acontece muito de ter pessoas da mesma família. Noivo e noiva, pai e filho, marido e mulher... Porque é um ambiente de trabalho muito bom. (Empregadora do ramo de gastronomia).

Um elemento interessante a ser destacado nas entrevistas, considerando os interesses da presente pesquisa, é a forte disposição da maioria dos/as empregadores/as entrevistados para contratar jovens, inclusive pessoas sem

experiência. A proprietária de uma escola privada, que coordena uma equipe de 150 pessoas – entre as quais 40% estão na faixa etária que designa a juventude – afirmou: “a grande maioria entrou aqui como primeiro emprego. A escola trabalha com professores novos, então o que acontece, é que ela chega aqui se formando, deve ter seus vinte e um anos, e ela continua”. Outra entrevistada, uma empresária do ramo de gastronomia, informou que mais da metade de seus cerca de 170 funcionários/as têm entre 15 e 29 anos. Segundo ela, é muito bom para a empresa dar oportunidades:

Aqui não tem essa coisa de ‘não tem experiência, não fica’. Nada disso. Até porque eu gosto muito de formar a pessoa. Porque, por exemplo, chega aqui alguém que já trabalhou em cozinha. Na nossa empresa nós temos uma nutricionista permanentemente instruindo nossos funcionários sobre segurança alimentar. A pessoa vai chegar aqui sem saber nada disso. Então qual é a vantagem? Eu prefiro formar a pessoa já dentro dos padrões da empresa. Então acaba que tem muito jovem. (Empregadora da área de gastronomia).

Também uma grife de moda feminina que colaborou com a investigação possui mais da metade de sua equipe constituída por jovens, sobretudo na rede de quase 40 lojas da marca, onde, segundo a profissional, apenas as gerentes podem ter mais de 29 anos (embora muitas ainda possam ser classificadas como jovens). Já a empresa multinacional envolvida na investigação só realiza processos sistemáticos de seleção voltados para a juventude. Segundo a representante da instituição, são dois programas permanentes: um para contratação de estagiários, que abre duas vezes por ano, e outro para contratação de “analistas júnior”, que capta indivíduos recém-formados nas universidades. De acordo com ela a empresa busca incentivar o crescimento desses jovens na empresa, dando preferência à promoção de algum deles, no caso de surgir alguma vaga para um posto mais alto: “É mais difícil a gente ir para o mercado, porque a gente quer dar oportunidade para aqueles que já estão aqui dentro”, explica ela.

O empresário do ramo de estacionamentos, por outro lado, relata que tem apenas cerca de 20% de colaboradores/as entre 15 e 29 anos, mas gostaria de ter mais:

Eu até gostaria que tivesse mais jovens, né? Porque o jovem é bom, é mais hábil... né? Eu adoro ser o primeiro empregador. É uma coisa que eu até... até acho bonito... sempre... Acho positivo quando eu encontro um jovem querendo o primeiro emprego. É uma oportunidade e um privilégio para o empregador. (...) Mas a grande maioria dos jovens, até os 30 anos, eu acho que ainda tem uma vida muito ativa, muito *outsider*. Tá mais preocupado com outras coisas nessa idade. (...) Então, na realidade... é muito difícil botar um jovem para, por exemplo, abrir um comércio, né? Então eles não ficam, ou a gente acaba não contratando mesmo.

A despeito de todo o esforço desses/as empregadores/as, no entanto, é possível identificar o racismo permeando as instituições que participaram da pesquisa. Por exemplo, os/as representantes de todas as empresas envolvidas sabiam informar a proporção de mulheres e homens integrantes de seus quadros funcionais, mas apenas dois empresários foram capazes de dizer a quantidade de negros e brancos empregados. Nos dois casos a maioria dos profissionais contratados era negra. Nos dois casos – uma empresa de transporte público e uma rede de estacionamentos – a maioria dos postos de trabalho disponibilizados (manobristas, trocadores e motoristas de ônibus) está em um rol de atividades que gozam de pouco prestígio social.

No que se refere às quatro outras instituições a proporção (mesmo aproximada) de negros/as empregados/as é desconhecida. A representante da escola privada que colaborou com a pesquisa argumenta que emprega muitos negros, mas não sabia dizer o número. Mesmo a empresa multinacional, que mantém – desde 2015 – uma política de fomento à ‘diversidade’ em seus recursos humanos, não tinha essa informação. Segundo a entrevistada, hoje a empresa dedica-se principalmente a alcançar a igualdade de gênero, havendo a meta institucional de ter o mesmo o

número de homens e mulheres contratados, em todos os países onde a empresa opera, até 2021. De acordo com ela, entre os estagiários já existem alguns negros, mas efetivamente o trabalho de enfrentamento ao racismo está ainda numa fase “embrionária” (termo usado pela entrevistada), sem ações específicas previstas, ou metas estabelecidas.

Para Silvio Almeida (2018), a superação das discriminações raciais pressupõe uma postura ativa, deliberada e planejada. De outra forma as instituições irão facilmente reproduzir as práticas racistas tidas como “normais” na sociedade, e que se expressam como violência explícita ou na forma de micro agressões – piadas, silenciamento, isolamento, etc. No caso da multinacional em questão, há, de acordo com sua representante, um código de ética e uma ouvidoria interna, que permitem aos funcionários denunciar qualquer desconforto, inclusive diretamente para a matriz da empresa fora do Brasil, se for de seu desejo. Sem dúvida é uma medida relevante, mas certamente não suficiente.

Sendo o racismo um sistema que opera no âmbito de relações de poder, e sendo a vítima do racismo, via de regra, o ator destituído de poder na relação, este poderá ser estrangido de inúmeras formas antes que faça qualquer denúncia. Na referida empresa, por exemplo, não há nenhum diretor negro. Em tal contexto, um funcionário que deseje denunciar uma atitude racista de um de seus superiores, por exemplo, certamente se questionará sobre o tipo de apoio com que poderá contar... Some-se a isso a possibilidade de que a denúncia não aconteça pelo fato do/a próprio/a funcionário/a não compreender a agressão sofrida como racismo, justamente por estar imerso num ambiente onde tal questão não é suficientemente problematizada. Ainda de acordo com Segundo Silvio Almeida (2018), a indiferença com relação às desigualdades raciais no âmbito das instituições é fundamental para a construção de um imaginário racista, pois sem crítica ou questionamentos a discriminação tende a ser incorporada às relações do dia a dia como algo corriqueiro.

inquirida sobre a proporção de brancos e negros no quadro da empresa, seu desconhecimento surpreendeu a ela mesma: “agora você me botou para pensar!” Já a empresária do ramo da educação afirmou: “Está aí uma estatística que eu vou fazer! Acho legal a gente saber sobre isso!” A partir dessas reações, podemos inferir que a indiferença das instituições com relação às questões raciais não tem relação com a postura ou os sentimentos individuais de seus profissionais ou mesmo de seus gestores.

Representando outra empresa de grande porte envolvida na investigação, a profissional de recursos humanos da grife de moda feminina também não sabia dizer a proporção de negros que atuavam na empresa naquele momento. Considerando o forte interesse dos jovens – demonstrado nos grupos focais – por buscar um emprego no comércio, e tendo essa marca cerca de 40 lojas espalhadas por seis estados de quatro regiões do país, achamos relevante perguntar sobre a presença de jovens negras nas lojas, atuando como vendedoras (a marca só emprega mulheres para esse posto). A resposta foi negativa: “Olha... acho que não. Mas já teve”. Não ficou claro se a profissional se referia a todas as lojas da marca, ou apenas àquelas localizadas no Rio de Janeiro e em Niterói, cuja seleção e gestão de pessoal fica a cargo do escritório central, onde nossa entrevistada atua. Os critérios dessa grife para contratação de vendedoras foram detalhados:

Bom, nas lojas a gente dá preferência a meninas, são meninas, então é bom que a gente diga que estamos num universo feminino, 87% dos nossos funcionários são mulheres. (...) Então são meninas que estejam na graduação, até para que ela tenha como trocar com a nossa cliente. Essa menina deve se comunicar bem e tem uma coisa da aparência. Essa jovem tem que ter uma aparência que gere identificação na nossa cliente. (Profissional de recursos humanos de empresa do ramo do vestuário).

A cliente com quem as vendedoras devem se identificar é descrita, pela mesma profissional, como uma mulher dinâmica, independente, vaidosa e de alto poder aquisitivo, considerando o preço dos produtos comercializados pela

marca. Trata-se, portanto, muito provavelmente de uma mulher branca, adulta, que vai à loja em momentos de descontração. Nesse momento, segundo a entrevistada, ela “deve se sentir à vontade, confortável com a vendedora”. Ora, mesmo que essa cliente não seja deliberadamente preconceituosa, em muitos casos estará mais confortável sem ser confrontada com mazelas sociais como o racismo, da qual se beneficia mesmo que involuntariamente. Certamente o/a empresário/a que faz um investimento alto no negócio não pretende arriscar. Melhor para a cliente, melhor para a vendedora (branca) e para o/a dono/a da empresa deixar o caminho livre para as vendas. Os jovens se mostram bastante conscientes desse vínculo de dependência entre a política de recursos humanos das empresas e o perfil dos consumidores mais rentáveis, como demonstra o depoimento de uma jovem negra de São Gonçalo, que tentava explicar o porque de não conseguir emprego como vendedora:

Porque você vai trabalhar com pessoas brancas, né? Vai lidar com pessoas brancas. E, às vezes, é até o que o cliente pede, não é nem o que a empresa está pedindo. Às vezes, o cliente que você vai atender, sabe? Ele não quer ser atendido por alguém de *black*, ele não quer ser atendido por alguém de rastafári solto, ele não quer ser atendido por alguém que está expressando uma negritude. Ele quer ser atendido por outra pessoa, um branco, né? Isso é bem complicado. (Jovem negra de São Gonçalo).

Em se tratando dos postos de trabalho no escritório central e na fábrica, segundo a entrevistada da grife de moda feminina, a experiência pregressa e a formação técnica são critérios mais relevantes no processo seletivo, a menos que seja uma vaga para “alguém do estilo ou do marketing, que eventualmente precisa aparecer num vídeo, em foto, que de alguma forma vai ser visto pela cliente... Aí pode ser considerado também [a aparência]” (profissional de recursos humanos de empresa do ramo do vestuário). É no escritório central que estão concentrados os/as negros/as que atuam na empresa. A entrevistada não sabia, como já comentamos, qual a participação desse grupo no quadro de funcionários, mas sabia que a maioria estava “nos setores operacionais, como a revisão e o corte”. Quando indagada sobre o porquê de serem estes os departamentos com maior número de negros, ela respondeu:

Ah! São trabalhos mais pesados! Por exemplo... O setor de revisão é um trabalho pesado. As pessoas trabalham em pé. São 10 horas em pé revisando as roupas que chegam das confecções. Então tem mais negros. No corte não só tem mais negros, como praticamente tem somente homens, porque é um trabalho mais físico. Tem que desenrolar peças enormes de tecido, lidar com máquinas... (Profissional de recursos humanos de empresa do ramo do vestuário).

Percebemos na fala o quão naturalizada está a divisão racial do trabalho. O motivo dos negros se concentrarem nos citados departamentos da empresa se justifica em função da natureza braçal das atividades que aí são desenvolvidas, como se esse tipo de ocupação fosse desde sempre inerente aos indivíduos de pele mais escura. Ora, sabe-se que não há qualquer associação direta entre maior capacidade física ou menor capacidade intelectual e a quantidade de melanina que há na pele, mas no Brasil, de fato, negros/as são associados/as ao trabalho pesado desde o início da escravidão no país, no século XVI.

Proclamada a abolição da escravatura em 1888, como já comentado, nenhuma medida foi tomada para a integração dos indivíduos então recém-libertos. Ao contrário, a crença então disseminada de serem os/as negros/as uma “raça inferior”, levou o governo imperial a adotar estratégias para garantir a segregação entre negros/as e brancos/as no território (GUIMARÃES, 2006). E assim o racismo foi se transformando no país, mas sempre de modo a garantir que ficassem a cargo dos negros as ocupações indesejadas pelos brancos (o que inclui o trabalho braçal). A dificuldade imposta à população negra para acessar à educação de qualidade – mediante a precarização das redes públicas de ensino, por exemplo – é um dos mecanismos contemporâneos para conservar esse segmento populacional em atividades mais físicas, enquanto os empregos mais intelectualizados, socialmente valorizados e melhor pagos são majoritariamente ocupados pelos/as brancos/as.

De acordo com Oliveira e Ribeiro (2016) a divisão racial no mercado de trabalho tem consequências: entre grupos

socialmente desiguais, separá-los e atribuir-lhes diferentes funções facilita tratá-los desigualmente. Nas sociedades contemporâneas, nas quais as ocupações dos indivíduos os localizam no sistema social de renda e *status*, segregá-los em diferentes ocupações contribui para menores remunerações e menor poder social para grupos subalternizados, como são os/as negros/as. Neste sentido, a segregação persiste porque favorece uma parcela de indivíduos; os beneficiários da desigualdade teriam um incentivo para preservá-la, mesmo que de maneira inconsciente.

Além da segregação na divisão dos postos de trabalho, outra marca do racismo estrutural é a dificuldade encontrada por negros/as para ascender profissionalmente. Dentre as empresas participantes dessa pesquisa, as duas de grande porte (a marca de moda feminina e a multinacional) declararam não possuir negros/as em cargos de chefia. A representante da grife de moda feminina explicou que até existem negros/as atuando como “encarregados”, que seriam profissionais responsáveis por uma “parte do setor”, mas coordenando um setor como um todo não há nenhum/a negro/a. Já a empresária do ramo da educação informou que dentre os nove cargos de coordenação existentes na escola, um é ocupado por uma mulher negra, mas ela admite que a maior parte dos/as negros/as empregados/as em sua empresa estão em postos de menos destaque, atuando principalmente como “auxiliares de professora”.

Três empresas declaram ter negros/as em posição de chefia. Na empresa do ramo de gastronomia, dentre 27 departamentos estruturados, 10 são liderados por negros que são, portanto, menos da metade dos cargos de liderança. No entanto, é interessante observar que quatro deles estão à frente de setores que pressupõe maior escolaridade: tecnologia da informação, recursos humanos, compras, e *delivery*. O dono da empresa de transporte público explicou que sua equipe contemplava muitos “despachantes” negros. Os despachantes, segundo o sítio eletrônico da *Catho*⁶⁹, consultoria em recursos humanos, “organizam e fiscalizam as condições de operações dos ônibus na cidade, veri-

ficando o cumprimento dos horários, fluxo de passageiros e condições dos veículos, entre outros aspectos”. São, portanto, um tipo de chefia. No entanto, esta mesma empresa não tem, segundo o entrevistado, nenhum/a negro/a entre os/as 15 funcionários/as do setor administrativo. Finalmente a rede de estacionamentos, além de declarar vários negros coordenando equipes em suas unidades, tem um negro em sua gerência geral (primeiro cargo abaixo do dono da empresa).

Quando indagados sobre o porquê da concentração de negros em cargos de menor retorno social e financeiro, metade dos/as empresários/as aponta o *déficit* educacional a que este segmento social está exposto: “Os negros acabam sendo mais pobres, tem menos escolaridade e acabam acessando as piores vagas de emprego. É uma questão mais ampla”, diz o empresário do setor de transporte público. A empregadora do ramo da educação concorda. Segundo ela os altos índices de evasão na educação pública – que atende a maior parte da população negra – são a origem de uma grande massa de pretos e pardos sem qualificação no mercado de trabalho, que terminam aceitando “qualquer trabalho por qualquer salário”. Para ela o principal motivo dos jovens negros deixarem a escola é a necessidade de contribuir com a renda familiar, e a única solução estaria em estratégias de fixação desse jovem na escola.

A empresária do ramo de gastronomia também aponta a falta de qualidade do ensino no Brasil como a principal dificuldade enfrentada hoje pelo empregador para compor e coordenar uma equipe:

Hoje as pessoas chegam muito malformadas. As pessoas até tem ensino médio, às vezes até graduação, e a pessoa não sabe escrever. E não tô falando de erro ortográfico, não. Tô falando de conseguir juntar as ideias. A gente não consegue entender do que eles estão falando. (...) Acho que a nossa educação vai muito mal. E digo mais: piorou nos últimos tempos. (...) Nesse ponto os nossos governos são muito falhos.

Como ela atribui a responsabilidade pela má qualidade do ensino aos “governos”, pressupomos que ela se refe-

re à educação pública, em sua crítica. Considerando os postos de trabalho que em maior parte a instituição sob seu comando disponibiliza – cozinheiros, auxiliar de cozinha, confeitoiro, etc. – reforçamos essa percepção, haja visto que se tratam de funções em geral desempenhadas por indivíduos oriundos dos estratos econômicos mais baixos da sociedade, por conseguinte pobres, muito provavelmente negros, sempre estudante de escolas públicas.

Na multinacional que colaborou com nossa pesquisa temos um cenário muito peculiar. Segundo a profissional que trabalha nessa empresa, os profissionais por ela diretamente contratados ocupam postos que demandam nível superior. Portanto, em seus processos seletivos, e na gestão de seus recursos humanos, a instituição termina por se relacionar com indivíduos representantes de uma minoria da população brasileira, que são aqueles que chegam à universidade. (De acordo com estudo da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE – divulgado em 2018, no Brasil apenas 17% da população ingressa no ensino superior⁷⁰). A prestação de serviços de caráter mais subalterno é terceirizada. Ou seja: a corporação delega a outras empresas menores a incumbência de selecionar e gerir os profissionais de nível médio ou fundamental. Ela “empurra” para fora dos limites da instituição os problemas corporativos que podem emergir do contato com as desigualdades sociais típicas da sociedade brasileira.

A exceção desta instituição, o posicionamento da maioria das empresas participantes da pesquisa nos remete à teoria do Capital Humano que, de fato, alcançou grande popularidade no Brasil (CHADAVÉRIAN, 2009). Como já comentado, esta teoria atribui às diferenças educacionais observadas entre brancos/as e negros/as, a desigualdade entre esses dois grupos no mercado de trabalho. Como solução para o problema, essa corrente aponta a necessidade de melhorar a qualidade do ensino público no país, o que reflete o posicionamento de nossos/as entrevistados/as. Como os teóricos do Capital Humano, nossos/as colaboradores/as também acreditam que a origem das desigualda-

des não tem qualquer relação com o modo de operar do mercado, não restando a eles, portanto, nada a fazer:

Não tem nada que um empresário possa fazer, além do que ele já faz. Olha, a gente já tem uma carga tributária estupidamente alta. A gente tem muito problema. Ser empresário é muito difícil. Tem que ver também esse lado. (...) Não tem como a gente fazer nada. Enfrentar esse problema [da desigualdade racial] já é uma questão do governo. Tem que melhorar a educação. (Empresário do ramo de transporte público).

A lógica proposta pela teoria do capital humano, no entanto, não consegue estabelecer uma resposta para a questão das desigualdades sociais ou raciais. Vários autores (NOGUEIRA, 1990; SOARES, 2004 e 2007; BROOKE e SOARES, 2008) concordam que tanto o acesso à educação, como os resultados em termos de aprendizagem estão associados de maneira forte e direta às características socioeconômicas e culturais dos indivíduos. Importantes estudos comprovam o fato desde os anos 1960⁷¹. Portanto, se de um lado os negros são pobres porque estudam e aprendem menos, eles também estudam e aprendem menos porque são pobres. E assim a teoria do Capital Humano nos aprisiona num ciclo que não consegue explicar as questões colocadas

O fato é que o racismo é parte de um processo social que, no dizer de Silvio Almeida “ocorre pelas costas do indivíduo e lhes parece legado pela tradição” (ALMEIDA, 2018, p.38). Assim, o sistema educacional, o mercado de trabalho, e os hábitos de consumo, todos se articulam para que as coisas sigam acontecendo exatamente como vêm acontecendo nos últimos séculos.

⁷¹ Nos Estados Unidos, podemos destacar a divulgação do Relatório Coleman, em 1966. Na Inglaterra é apresentado o Relatório Plowden, um ano depois. Na França, o INED, órgão governamental de estudos demográficos, conduziu uma longa pesquisa longitudinal (1962-1972) para avaliar as desigualdades de acesso aos estudos (NOGUEIRA, 1990; SOARES, 2004).



5. Conclusões



A análise dos depoimentos de jovens negros/as e brancos/as, bem como a reflexão sobre as colocações feitas pelos/as empresários/as entrevistados/as, reforçam a percepção do racismo como uma construção cultural, que estrutura as relações de poder na sociedade, relações estas que se fazem notar em todo o tecido social, incluindo o mercado de trabalho. Nessa perspectiva comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade onde o racismo é uma regra que não depende das disposições pessoais.

Percebemos ainda, na realidade dos jovens de Niterói e São Gonçalo, a sobreposição entre raça e classe. De fato, os/as negros/as são mais pobres, e entre os/as pobres, os/as mais pobres são negros/as. Essa conexão se faz sentir a ponto de ser possível distinguir de forma nítida como cada segmento da juventude projeta a própria vida.

Foi possível observar, por exemplo, que os jovens brancos de classe média pensam no ensino superior como desdobramento natural de sua vida escolar. Já os jovens brancos pobres manifestam a necessidade de trabalhar para se sustentar após a conclusão do ensino médio, mas mantêm em seu horizonte tanto a perspectiva do ensino superior, quanto a de obter um emprego formal (em sua área de atuação) após a conclusão do curso.

Em direção radicalmente contrária, os jovens negros enxergam a formação acadêmica como uma perspectiva distante, seja em função de sua urgência em contribuir com a renda familiar, seja porque não identificam nesse caminho a possibilidade efetiva de inserção social; sem o apagamento de sua identidade cultural. Para eles o emprego formal é uma etapa, uma oportunidade de estruturação financeira que lhes permita preparar-se para a trajetória que efetivamente idealizaram. Muitos pensam numa carreira artística, na construção de um negócio próprio, ou em atuar na condição de autônomo. Para eles parece mais fácil erguer um negócio próprio, ou ser bem sucedido no *show business* do que enfrentar a trajetória que compreende o curso superior e o ingresso no mercado de trabalho formal. Em diferentes medidas, os jovens negros têm a percepção de que esse projeto de vida não comporta sua condição racial.

Fica claro, portanto, um grau muito maior de liberdade de escolha para os/as jovens brancos/as, que podem eleger quaisquer uma dessas opções e ainda acessar o ensino superior, trabalhar no empreendimento da família, entre outros.

Para os/as jovens negros/as o emprego formal, enquanto desfecho de sua vida profissional, é visto como algo negativo. Isso porque eles têm clareza sobre a forma como se dá a divisão racial do trabalho na sociedade, delegando aos negros e negras as ocupações que os brancos/as não desejam ou não podem realizar.

Importante sublinhar que embora a pesquisa tenha sido capaz de identificar diferenças entre os projetos de vida de jovens brancos/as ricos e pobres, o discurso dos/as jovens negros/as se mostrou mais uniforme, inclusive considerando os dois municípios abordados. Compreendemos ser este um dado que reforça a convicção sobre a sobreposição entre as categorias de raça e classe. Se é fato que uma parcela da população branca permanece na pobreza, também é fato que para os negros é absolutamente mais difícil ascender socialmente. Ao menos no contexto da presente investigação, um negro é sempre um negro pobre.

Os jovens brancos de classe média ou da elite percebem a desigualdade imposta pela questão racial, mas não conseguem falar muito sobre o assunto. Nas palavras de uma jovem branca de Niterói: “A gente tenta ao máximo sentir... mas não tá na nossa pele, então a gente não sabe...”. A maioria dos participantes do grupo focal de brancos nesse município silenciou frente ao debate sobre racismo. Os jovens brancos pobres, por outro lado (especialmente aqueles que participaram do grupo focal em São Gonçalo), revelam a percepção de que, apesar da pobreza que vivenciam, as barreiras enfrentadas pelos/as jovens negros/as são ainda maiores. O argumento tão freqüente no senso comum de que a pobreza igualaria brancos e negros em oportunidades (ou na falta delas) não esteve presente no conjunto das falas.

A investigação também nos permitiu perceber a forma como diferentes instâncias da sociedade se articulam de forma sistêmica para viabilizar a reprodução do racismo. O sistema educacional em seus primeiros anos exclui os negros ou lhes reserva oportunidades de experiências escolares que não lhes conferem atributos compatíveis com o ingresso em bons postos no mercado de trabalho. Como consequência, esse posicionamento desfavorável dos negros no universo laboral dificulta o acesso desse grupo às oportunidades educacionais no nível superior de ensino. O mesmo é percebido em outra frente importante para a representatividade social e identitária em um país democrático: o sistema político partidário. Sem recursos financeiros e sem formação, os negros possuem mais dificuldade de acessar uma vaga no parlamento, pois além da pouca escolaridade, faltam-lhes os recursos financeiros necessários para o ingresso no mundo da política. Ao mesmo tempo, a ausência de negros/as no parlamento contribui para a inexistência de políticas que favoreçam a inclusão social desse segmento.

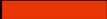
As considerações sobre esses dois aspectos – escolarização/educação e política partidária – presentes nos dados da pesquisa, nos levam a dizer que o enfrentamento às desigualdades raciais não passa pela “conscientização” de alguns brancos/as racistas, mas pela transformação da sociedade como um todo. E que a criação de políticas de inclusão não universais, mas específicas para essa população, e o reforço das já existentes se faz necessário para que se trilhe um caminho sem volta na superação desse quadro de desigualdade e iniquidade.

E como isso será possível? O racismo é parte da estrutura que sustenta o *modus operandi* da sociedade. É também uma tecnologia da economia de mercado, uma vez que está expresso em TODOS os aspectos de nossa civilização. Das relações pessoais cotidianas, às políticas públicas, tudo está imerso no racismo. Assim, qualquer coisa que façamos da maneira como sempre fizemos, tende a contribuir para acirrar as desigualdades raciais. A superação do racismo passa por um esforço planejado e organizado, por meio do qual consigamos, passo a passo, questionar e – sempre que necessário – modificar cada aspecto de nossa vida em sociedade.

E esta não é somente uma demanda de natureza ética. É também uma necessidade econômica. A industrialização sem distribuição de renda não é desenvolvimento. Um país desigual não vê possibilidades de ampliar seu mercado interno de forma independente do financiamento e das tecnologias externas. Por isso, no Brasil, jamais alcançaremos o patamar de país desenvolvido, sem superar o racismo que organiza as desigualdades no cenário nacional.



6. Referências Bibliográficas



AFONSO, Davi Borges et al. A Influência dos Discursos na Propagação da Ideologia da Minoria Negra na Sociedade Brasileira. **Anais do Seminário Científico da FACIG**, n. 3, 2018.

ALMEIDA, Silvio. **O que é Racismo Estrutural?** Belo Horizonte, Letramento, 2018.

ASCHIDAMINI, Ione Maria e SAUPE, Rosita. Grupo Focal – Estratégia Metodológica Qualitativa: um Ensaio Teórico **Cogitare Enfermagem**, v. 9, n. 1, 2004.

BENTO, Maria Aparecida. Branqueamento e Branquitude no Brasil, in CARONE, Iray, BENTO, Maria Aparecida, **Psicologia Social do Racismo: Estudos sobre Branquitude e Branqueamento no Brasil**. Petrópolis, editora Vozes, 2002.

BOLAÑO, César. Impactos Sociais e Econômicos das Tecnologias da Informação e da Comunicação, in JAMBEIRO, Othon; BRITTOS, Valério e BENEVENUTO 195 JR, Álvaro. **Comunicação, Hegemonia e Contra-Hegemonia**. Salvador, Edufba 2005.

_____, A Situação das Telecomunicações no Brasil ao Final do Processo de Privatização, **Revista Intercom**, v.23, n.1, 2000

BORGES, Camila Delatorre e SANTOS, Manoel Antônio dos. Aplicações da Técnica do Grupo Focal: Fundamentos Metodológicos, Potencialidades e Limites. **Revista da Sociedade de Psicoterapias Analíticas Grupais do Estado de São Paulo (SPAGESP)**, v. 6, n.1, pp 74-80, janeiro /junho de 2005.

BORGES, R. C. P.; COUTINHO, M. C. Trajetórias juvenis: Primeiro emprego e projetos de vida. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 11, n. 2, p. 189-200, 2010.

BRASIL, IPEA, Radar IDHM: Evolução do IDHM e de seus Índices Componentes no Período de 2012 a 2017. Brasília, IPEA, PNUD e FJP, 2019. Acessível em www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190416__rada_IDHM.pdf, acessado em 20 de abril de 2019.

_____, lei 1.390 de 3 de julho de 1951.

_____, Constituição Federal de 1988.

_____, lei 7.716 de 5 de janeiro de 1989.

_____, IBGE, Censo 2010 – Aglomerados Subnormais: Primeiros Resultados, Brasília, IBGE, 2011.

BROOKE, Nigel e SOARES, José Francisco. A Reação, in BROOKE, Nigel e SOARES, José Francisco, in **Pesquisa em Eficácia Escolar**, Origem e Trajetórias. Belo Horizonte, editora UFMG, 2008.

CARRANO, Paulo. Juventudes: as identidades são múltiplas. **Movimento-Revista de educação**, n. 01, 2000.

CARREIRA, Denise. O Lugar dos Sujeitos Brancos/as na Luta Antirracista. **Sur-Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.15, n.28, p.127-137, Dezembro de 2018.

CASTELLS, Manuel. **Sociedade em Rede, Do Conhecimento à Ação Política**. Belém, Imprensa Nacional / Casa da Moeda, 2005.

_____, **A Sociedade em Rede**. Volume I. São Paulo, Editora Paz e Terra, 2000.

CHADAREVIAN, Pedro, Existe uma Teoria Econômica da Discriminação? **Net**, 2009 Acessível em <http://www.ufjf.br/poseconomia/files/2010/01/TD-023-Chadarevian.pdf>, acessado em 2 de maio de 2019.

_____, Elementos para uma Crítica à Teoria Neoclássica da Discriminação. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, v.25, p.104-132, 2009a

CORREA E CASTRO, Márcia e OLIVEIRA, Rubens. **A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade de Juventude Negra em Niterói e São Gonçalo**. Niterói, Bem TV – Educação e Comunicação, 2018. Disponível em www.bemtv.org.br

COSTA, Jurandir Freire. Perspectivas da juventude na sociedade de mercado. **Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação**, Fundação Perseu Abramo / Instituto da Cidadania, p. 75-88, 2004.

DE OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo; MIRANDA-RIBEIRO, Paula. Diferenciais ocupacionais por raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano no Brasil. XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP. **Anais**, p. 2687-2717, 2016.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes (O legado da raça branca)**. 3ª edição. Volume 1. São Paulo. Editora Ática. 1978.

FOGUEL, Miguel e FRANCA, Maíra Pennas, A Sensibilidade do Desemprego às Condições da Economia para Diferentes Grupos de Trabalhadores, in IPEA, **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Brasília, 2018.

GONZALEZ, Lélia. A Categoria Político Cultural de Amefricanidade. **Tempo Brasileiro**, Rio de Janeiro, n.92/93 p.69-82, 1988.

_____, Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, v. 2, n. 1, p. 223-244, 1984.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo, Depois da Democracia Racial, **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, v.18, n.2, p.269-287, novembro de 2006.

LERVOLINO, Solange Abrocesi e PELICIONI, Maria Cecilia Focesi. A utilização do grupo focal como metodologia qualitativa na promoção da saúde. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 35, n. 2, p. 115-121, 2001.

MACHADO JÚNIOR, Celso, BAZANINI, Roberto, MANTOVANI, Daielly Melina Nassif, O Mito da Democracia racial no Mercado de Trabalho: Análise Crítica da Participação dos Afrodescendentes nas Empresas Brasileiras. **Revista Organizações & Sociedade**, v.25, n. 87, p.632-655, outubro/dezembro de 2018.

MADEIRA, Zelma e GOMES, Daiane Daine de Oliveira, Persistentes Desigualdades Raciais e Resistências Negras no Brasil Contemporâneo, São Paulo, **Serv. soc. soc** n.133, p. 463-479, setembro / dezembro de 2018.

MATELLART, Armand. **História da Sociedade da Informação**, São Paulo, Edições Loyola, 2006

MATJASCIC, Milko e SILVA, Tatiana Dias, Jovens: Panorâmica Situação Social no Brasil Segundo Indicadores Seleccionados entre 1992 E 2012, in SILVA, Enilde Rocha Andrade da e BOTELHO, Rosana Ulhôa, **Dimensão da Experiência Juvenil Brasileira e Novos Desafios às Políticas Públicas**, Brasília, IPEA, 2016. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27571 acessado em 20 de abril de 2019.

MINAYO, Maria Cecília. O desafio do conhecimento. **Pesquisa Qualitativa em saúde**. 14.ed. – São Paulo: Hucitec, 2014.

NOGUEIRA, Maria Alice. A Sociologia da Educação do Final dos anos 60/início dos anos 70: o Nascimento do Paradigma da Reprodução. **Em Aberto**, v.9, n. 46, pp 49-59, abril /junho de 1990.

OIT, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Global Employment Trends for Youth – 2017**, OIT, Genebra, Suíça, 2017.

PORTES, Alejandro. Capital Social: Origens e Aplicações na Sociologia Contemporânea. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n.33, pp 133-158, 2000.

QUIJANO, Anibal. Coloniality of Power, Ethnocentrism, and Latin America. *Nepantla: Views from the South*, n. 3, p. 533-580, 2000

RIBEIRO, Djamila, **O que é Lugar de Fala?** Letramento, Belo Horizonte, 2017

SANTOS, Boaventura de Sousa, **Na Oficina do Sociólogo Artesão**, São Paulo, Cortez Editora, 2018.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos e SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Fora do Jogo? Jovens Negro no Mercado de Trabalho, **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, n.63, pp 1-104, 2011.

SAUL, Rentato P. As Raízes Renegadas da Teoria do Capital Humano, **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, n.12, p.230-273, julho/dezembro de 2004.

SEBRAE, **Painel Regional: Leste Fluminense**, Rio de Janeiro, SEBRAE-RJ, 2016.

SEBRAE e DIEESE, **Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa**, 6ª edição, Brasília, Dieese, 2013

SILVERSTONE, Roger. Domesticando a domesticação. Reflexões sobre a vida de um conceito. **Revista Media & Jornalismo – A Era dos Self Media**, nº16, v. 9, n. 1, 2010.

SOARES, José Francisco. Melhoria do Desempenho Cognitivo dos Alunos do Ensino Fundamental. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, nº130, p-135-160, janeiro /abril de 2007.

_____, O Efeito da Escola no Desempenho Cognitivo de Seus Alunos. **Revista Eletrônica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación**, vol. 2, nº 2, 2004.

SOARES, Sergei Suarez Dillon; FONTOURA, Nathália de Oliveira; PINHEIRO, Luana. Tendências recentes na escolaridade e no rendimento de negros e de brancos. In **Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente**. Brasília: Ipea, v. 2, 2007.

SOVIK, Liv. Pensando com Stuart Hall. In: JANOTTI JUNIOR, Jeder; GOMES, Itânia Maria Mota, **Comunicação e Estudos Culturais**. Salvador: EDUFBA, 2011.

