

2025

A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo

Não, eu acho que antigamente tinha uma tradição mais direcionada para a carteira de trabalho, CLT, ou então você seguia pelo funcionalismo público. E eu acho que com o avanço da tecnologia, a forma de trabalho vem mudando. Tem a ascensão dos digitais influencers, tem a uberização, tem uma série de coisas que influenciaram o trabalho em si. Eu acho que trabalho é desde o momento que você está prestando um serviço e está sendo remunerado por aquilo. Aquilo já é considerado trabalho. Ou às vezes você nem é remunerado também, porque às vezes você tem trabalho em casa. Os professores, às vezes, trabalham em casa, mas estão sendo remunerados por determinadas horas. É muito complexo. Alguém discorda, concorda? Eu concordo, eu acho que é por aí mesmo. Só agregando ao que ele falou, é você vender uma parte do seu tempo em troca da sua mão de obra, uma quantia de sustento. É basicamente isso. Você botou um tempo seu na roda, recebeu um dinheiro por isso, é trabalho. É. Independentemente do que você esteja fazendo, seja qualquer atividade intelectual, braçal, todas as categorias desde que você esteja recebendo por isso. Entendi. Aquilo que ele falou sobre o passado, que antes tinha uma tradição, vocês concordam? Vocês acham que mudou? Eu acho que mudou, mas nem tudo foi para melhor. Eu acho que no passado se tinha mais carteira de trabalho assinada. Hoje em dia você vê muita uberização, como ele falou, pessoas assinando mais PJ para não precisar pagar os direitos e muitos trabalhos informais ou freelancer. Acho que não está tendo tanta segurança como tinha no passado. Mas é trabalho? É trabalho. Ai eu já acho que é serviço. Trabalho para mim é algo que te dá segurança. É algo que você é reconhecido pelo trabalho, como o exemplo do professor. Agora, você ser Uber se enquadra mais na minha visão como serviço. Por mais que você esteja trabalhando, você não tem aquela segurança, você é uma pessoa autônoma. O que você entende como trabalho, eu entendo como emprego. Para mim, serviço é sinônimo de trabalho. Eu não sei se isso bate, gente. Emprego eu vejo dessa forma, a segurança, a pessoa ser assegurada. É. Ou então, também, a gente também não precisa correr atrás também de se enquadrar em um sistema que nunca vai aceitar a gente também. A gente pode buscar outros meios, outros caminhos também. Sim, muitas vezes... Mas, eu acho que foi o que ele falou. Eu acho que, quando você tem um sonho de ir, por exemplo, ele mudou um resto do balde que ele tinha ali, ele foi ser jornalista, que era o sonho que ele tinha. Então, eu acho que tem espaço. Tem espaço. E você não pode abrir mão do seu sonho porque você não tem espaço. Não, você vai atrás do seu sonho. Um jornal vai ter que te aceitar. É impossível ele não te aceitar. Você não pode aceitar isso na sua cabeça. "Não vou correr atrás". Falta pinga no i? É pinga no i que eu vou botar. Eu tenho uma experiência disso, de recepcionista de hospital. Meu sonho era ser recepcionista de hospital. Só que as recepcionistas dos hospitais são como Patrimônio, dos particulares? Todo mundo branco, de cabelo liso, aquela coisa padrão... Os públicos também. E os públicos também. Eu sou técnica de enfermagem e eu passei o mesmo que você. Eu não estagiei. Não estagiei em um hospital. Por quê? Porque eu sei, porque o currículo, a gente corre atrás, a gente paga pelos cursos porque o governo não nos dá esse curso de graça. Você faz curativo, é tudo à parte do técnico, você aprende a fazer curativo, injeção, você tem que fazer curso. Então, eu acho que tudo isso, a gente tem que correr atrás de mérito. Você quer ser jornalista, falta um pinga no i, você vai atrás do pinga no i e vai. Eles vão ter que te entrar pela porta. É, realmente, como ele falou, a gente tem que se esforçar o triplo... O triplo, o quádruplo para poder fazer lá na frente, valer a pena. Porque é igual ela estava falando, tem outros meios, mas é a carreira que você quer. O meu sonho, eu não vou desistir do meu sonho porque falam que eu não tenho biotipo, eu não sou a pessoa ideal para aquilo. Eu vou buscar ao máximo e me esforçar. Eu vou estar competindo com pessoas que são... é como ele realmente falou, tem pessoas que não têm um terço do currículo que eu tenho, mas eu vou me esforçar ainda mais para ser melhor, para eles verem. Chegar lá na hora e fazer vale a pena, sabe? Eles olharem o currículo e não ter como dispensar esse cara, esse cara é indispensável. O que eu acho... pode falar? Pode. O que eu acho é que o diploma é importante, a gente tem que ter, sim, diplomas, acho que é muito importante, ainda mais, acho que, talvez, o universitário, para, inclusive, a gente também construir um próprio caminho para a gente, a partir desse acesso que a gente vai ter com esse diploma. Acho que é importante chegar nesse momento, mas sempre olhando mais

**A INCIDÊNCIA DO RACISMO
SOBRE A EMPREGABILIDADE
DA JUVENTUDE EM
NITERÓI E SÃO GONÇALO – 2025**

A Incidência do racismo sobre a empregabilidade da
juventude em Niterói e São Gonçalo - 2025 /
[coordenação Paula Kwamme Latgé, Ana Lucia
Nunes Araujo ; pesquisadores Márcia Correa e
Castro, Edvan Miranda, Lidiane Bravo]. --
2. ed. -- Niterói, RJ : BemTv, 2025.

Vários colaboradores.

Bibliografia.

ISBN 978-65-80732-02-9

1. Discriminação racial 2. Empregos - Procura
3. Jovens - Emprego - Brasil - Estudo de casos
4. Mercado de trabalho - Aspectos sociais
5. Negros - Emprego 6. Pesquisa qualitativa
7. Pesquisa quantitativa 8. Racismo
9. Rio de Janeiro (Estado) - Aspectos econômicos
I. Latgé, Paula Kwamme. II. Araujo, Ana Lucia Nunes.
III. Castro, Márcia Correa e. IV. Miranda, Edvan.
V. Bravo, Lidiane.

25-270440

CDD-305.8009

A INCIDÊNCIA DO RACISMO SOBRE A EMPREGABILIDADE DA JUVENTUDE EM NITERÓI E SÃO GONÇALO – 2025



Abril, 2025



MINISTÉRIO DA
IGUALDADE
RACIAL



**A Incidência do Racismo sobre a
Empregabilidade da Juventude
em Niterói e São Gonçalo – 2025**

EDIÇÃO

Bem TV – Educação e Comunicação

PESQUISADORES

Márcia Correa e Castro, Edvan Miranda,
Lidiane Bravo

PESQUISADORES ASSISTENTES

Carla do Nascimento Lima, Leonardo Guimarães
Fausto de Campos, Luana Lima Godinho, Mylena
Tavares de Sá, Sigourney Pereira Bandeira

CÁLCULOS ESTATÍSTICOS

Rubens de Oliveira

TRANSCRIÇÃO DOS ÁUDIOS

Audiotext Serviços e Cia Ltda.

**EDITORACÃO, PROJETO GRÁFICO E
DIAGRAMAÇÃO:**

Bela Rocco

IMPRESSÃO

Gráfica Printmill

Esta publicação é resultado de
Termo de Fomento assinado entre
a **Bem TV – Educação e Comunicação**
e o **Ministério da Igualdade Racial**.

Bem TV – Educação e Comunicação

COORDENAÇÃO

Paula Kwamme Latgé, Ana Lucia Nunes Araujo

EQUIPE

Daniela Araujo, Douglas Campos de Souza, Giulia
Mangeli, Maria Carolina Castro, Matheus
Magalhães, Thaís Amaral, Veronica da Silva
Gomes, Ygor da Silva Claudino dos Santos,
Ysis Policarpo

Sumário

APRESENTAÇÃO 10

ETAPA QUANTITATIVA 18

1. População jovem em Niterói e São Gonçalo 20

2. Plano amostral 24

2.1. Precisão da Amostra 27

3. Coleta de dados 28

3.1. Metodologia de Coleta de Dados 28

3.2. Instrumento de Coleta de Dados 30

4. Análise de dados 36

ETAPA QUALITATIVA 62

1. Metodologia 64

1.1. Grupos Focais 68

2. Um Novo Mundo do Trabalho 70

2.1. Emprego, Subemprego, Serviço: Novas Percepções dos Jovens 75

3. Juventude Negra: Acesso à Educação e ao Trabalho a Partir da Herança Escravocrata. 84

3.1. Recapitulando a História 84

3.2. O Acesso à Educação 88

CONCLUSÕES 98

1. Evasão da Juventude no Território 100

2. Niterói e São Gonçalo: Taxa de Desocupação da Juventude Maior do que a Média do País 102

3. Mudanças de Planos face à Precarização do Trabalho 104

4. Os Jovens Permanecem Mais Tempo Estudando 106

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 108

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Renda familiar mensal dos jovens - Niterói	37
Gráfico 2 – Renda familiar mensal dos jovens - São Gonçalo	38
Gráfico 3 – Escolaridade da mãe dos jovens - Niterói	39
Gráfico 4 – Escolaridade da mãe dos jovens - São Gonçalo	40
Gráfico 5 – Escolaridade do pai dos jovens - Niterói	41
Gráfico 6 – Escolaridade do pai dos jovens - São Gonçalo	41
Gráfico 7 – Estuda no Momento Atual? (Niterói e São Gonçalo)	42
Gráfico 8 – Escolaridade dos jovens - Niterói	43
Gráfico 9 – Escolaridade dos jovens - São Gonçalo	43
Gráfico 10 – Já trabalhou ? (Niterói e São Gonçalo)	44
Gráfico 11 – Há quantos anos começou a trabalhar? - Niterói	46
Gráfico 12 - Há quantos anos começou a trabalhar? - São Gonçalo	46
Gráfico 13 – Trabalha atualmente? (Niterói e São Gonçalo)	47
Gráfico 14 – Qual o nível de escolaridade exigido pela sua ocupação principal? (Niterói e São Gonçalo)	49
Gráfico 15 - Caso trabalhe qual o vínculo empregatício da sua ocupação principal? (Niterói e São Gonçalo)	50
Gráfico 16 - Caso você trabalhe, qual o segmento de mercado da sua ocupação principal? (Niterói e São Gonçalo)	51
Gráfico 17 – Salários da Juventude - Niterói	52
Gráfico 18 – Salários da Juventude - São Gonçalo	52
Gráfico 19 – Em relação a sua ocupação principal como você se sente? (Niterói e São Gonçalo)	53
Gráfico 20 – Você realiza alguma atividade remunerada secundária? (Niterói e São Gonçalo)	54
Gráfico 21 – Se precisar de ajuda para procurar trabalho, onde você irá buscar? (Niterói e São Gonçalo)	55
Gráfico 22 – Você acha que determinados trabalhos/profissões são definidos pela cor da pele? (Niterói e São Gonçalo)	56
Gráfico 23 – A cor da sua pele influencia o tipo de emprego que você procura? (Niterói e São Gonçalo)	56
Gráfico 24 – Na sua percepção, a cor da sua pele prejudica ou já prejudicou sua contratação em empregos? (Niterói e São Gonçalo)	57

Gráfico 25 – Na sua percepção a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua relação com colegas de trabalho? (Niterói e São Gonçalo)	59
Gráfico 26 – Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua relação com superiores no trabalho ou contratantes? (Niterói e São Gonçalo)	59
Gráfico 27 – Você diria que já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho? (Niterói e São Gonçalo)	59

Lista de Quadros

Quadro 1 – Questionário - Dicionário de variáveis	32
---	----

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Comparativo das populações de Niterói e São Gonçalo em 2010 e 2022	21
Tabela 2 – Projeção da população jovem em 2022 em Niterói	22
Tabela 3 – Projeção da população jovem em 2022 em São Gonçalo	22
Tabela 4 – População Jovem de Niterói em 2022 por estratos	25
Tabela 5 – População Jovem de Niterói em 2022 - proporções por estratos	25
Tabela 6 – Amostra de Indivíduos Estratificada em Niterói	25
Tabela 7 – População Jovem de São Gonçalo em 2022 por estratos	26
Tabela 8 – População Jovem de São Gonçalo em 2022 - proporções por estratos	26
Tabela 9 – Amostra de Indivíduos Estratificada em São Gonçalo	26
Tabela 10 – Grupos focais organizados em Niterói e São Gonçalo	65
Tabela 11 – Participantes dos grupos focais - escolaridade	68
Tabela 12 - Evolução dos percentuais de declarações relativas à variável cor/raça do aluno (em relação à matrícula) Brasil - 2011-2020	89
Tabela 13 – Correlações entre raça e escolaridade dos jovens entrevistados na etapa quantitativa em Niterói	90
Tabela 14 – Correlações entre raça e escolaridade dos jovens entrevistados na etapa quantitativa em São Gonçalo	90

(0)

Apresentação



APRESENTAÇÃO

O Brasil, país afligido pelo racismo de marca¹ que entende o fenótipo como orientador para a discriminação, que por sua vez é orientado pela origem étnica/social dos indivíduos mais escuros, ou seja, pretos e pardos (NASCIMENTO, 1978), naturalmente atuará pela via institucional (TURE e HAMILTON, 1998) buscando perpetrar as desigualdades estabelecidas em função dos marcadores sociais de cor e tom de pele.

Deste modo é de se esperar que negros, no caso desta pesquisa jovens negros, sofram as consequências da desigualdade econômica e enfrentem maiores dificuldades para se inserir no mundo do trabalho, dando forma ao que é chamado “capitalismo racial” (BENTO, 2022, p. 37). O termo surge entre os sul-africanos na luta contra o Apartheid (PARRON, 2020). Sem muito embargo, apostamos nesta nomeação enfática do capitalismo, de modo a qualificá-lo, e para melhor posicionar esta pesquisa frente à desigualdade racial imposta. Trabalharemos aqui com o entendimento de um capitalismo racista, visto que a colonização, e a escravidão que se seguiu a ela, foram formas de dar vazão ao discurso europeu, que sempre focou o tom da pele dos povos e das pessoas como o principal requisito para distinguir status e valor dos indivíduos (BENTO, 2022, p. 28).

Desta forma o racismo não é meramente uma coincidência ou um fato ocasional na criação das instituições ocidentais. O racismo é uma instituição, sobre a qual todas as outras instituições desenvolvidas pelos colonizadores tendem a repousar suas bases (TURE e HAMILTON, 1998). Ao conceituá-lo como instituição, compreendemos que o racismo ultrapassa os conceitos de estrutura e superestrutura marxistas, tal qual preconizam Nascimento (1978) e Fanon (1968).

A este ponto cabe salientar que em sua primeira edição, a pesquisa “A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo”, embasou suas análises principalmente no conceito de racismo estrutural cunhado pelo advogado e filósofo Silvio Almeida². Nessa nova versão, no entanto, acionamos como âncora teórica o conceito de “racismo institucional”, introduzido no debate público pela obra *Black Power*, escrita por dois ativistas do movimento estadunidense dos “Panteras Negras”: Kwame Ture e Charles Hamilton (1998).

A noção de racismo institucional explica a operação pela qual uma dada sociedade internaliza a produção das desigualdades em suas instituições. A ideia é simples. Os aparatos institucionais de uma sociedade estão a serviço dos grupos hegemônicos que os instituem e, por isso, funcionam de modo a reproduzir o sistema que lhes dá origem. Nesse caso, quando falamos em sistema, temos em mente todo o complexo de instituições básicas, valores, crenças etc. Já quando falamos em estruturas, queremos dizer instituições específicas (partidos políticos, grupos de interesse, burocracias, etc.). As estruturas existem para que o sistema funcione. Obviamente, o primeiro é mais amplo do que o segundo. (SOUZA, 2011). Essa noção de instituição se assemelha àquela proposta por Douglass North pela qual uma instituição é qualquer forma de constrangimento que o ser humano cria para moldar a in-

¹ O preconceito racial de marca, próprio do Brasil, é definido no critério da aparência, na cor da pele. Nele, é possível contrabalançar a “desvantagem” da cor, digamos assim, por algum atributo associado a ela, como fama, instrução, ocupação ou riqueza. São variáveis que atuam promovendo uma espécie de apagamento da cor. (NOGUEIRA, 1985)

² O livro “Racismo Estrutural” de autoria de Silvio Almeida foi publicado em 2018 pelo grupo editorial Letramento.

teração humana (NORTH, 1990).

Alguém envolvido na operação das instituições constituintes do sistema social poderá produzir resultados raciais injustamente diferenciados, ainda que não tenha intenção consciente de fazê-lo. Um exemplo de como o racismo institucional opera foi revelado durante a etapa qualitativa da presente pesquisa. Uma jovem negra, moradora de Niterói, contou em depoimento que havia sido aprovada para estudar na Universidade Federal Fluminense e em uma universidade privada. Seu sonho era fazer sua graduação numa instituição pública, mais prestigiada e valorizada socialmente. No entanto, não pôde fazê-lo pois, como o curso pretendido era de horário integral, não lhe restaria tempo para trabalhar. E ela – sendo jovem negra e pobre – precisava trabalhar para se sustentar enquanto estudava. Logo, o modo como a “instituição universidade” está organizada impediu que esta jovem negra, herdeira de uma série de desigualdades em função da cor da sua pele, exercesse plenamente o seu direito à educação. Trata-se de um racismo mais difícil de detectar, mas cujas manifestações são observáveis por meio dos padrões de desigualdade produzidos pelas burocracias do sistema, que, por sua vez, ao lado das estruturas, formam as instituições.

Em nosso entendimento, o conceito de racismo institucional viabiliza uma reflexão mais abrangente acerca dos processos de discriminação racial. Em primeiro lugar porque vai além da abordagem socioeconômica atrelada à noção de “estrutura” (vinculada, por sua vez, ao racismo estrutural). Em paralelo, consideramos que o conceito de racismo institucional é mais poderoso para implicar a população branca no debate sobre a produção de desigualdades. A “estrutura” tende a remeter a algo que se perpetua para além de qualquer ação humana, enquanto as instituições se movem a partir das ações e escolhas dos indivíduos. É mais fácil mudar as instituições, do que “a estrutura”, esse ente invisível que paira sobre a organização social.

Equivocadamente – sob nosso ponto de vista – alguns debates associam a ideia do “racismo institucional” como a discriminação que opera exclusivamente dentro desta ou daquela “instituição”. No entanto, não é disso que se trata o conceito, quando acionado a partir da proposta de Ture e Hamilton. Nessa perspectiva o racismo é mais do que estruturante do capitalismo. Também é mais do que elemento da superestrutura ideológica das sociedades capitalistas. O racismo em si é uma instituição tão, mas tão enraizada na sociedade que suas regras sequer precisam ser repetidas a seus membros. Tal e qual o casamento: um pacto sagrado que constitui uma instituição, um pacto inviolável com regras tão bem conhecidas que o processo de intraculturaçã³ trata de ensiná-las aos indivíduos às vezes até por observação. Geração após geração, as pessoas são orientadas sobre a forma como esse pacto deve funcionar por meio de ensinamentos explícitos, mas não verbalizados, que, no caso do Brasil, atravessam séculos.

Tendo esclarecido nosso principal referencial teórico, passamos a descrever de forma introdutória os desafios e escolhas implicados no processo de investigação. Inicialmente cumpre sinalizar que nesta nova edição da pesquisa nos confrontamos com um cenário completamente diferente no que diz respeito ao “mundo do trabalho” em Niterói e São Gonçalo. Entre os sete anos que separam a publicação das duas edições, observa-se a consoli-

³ Intraculturaçã: a interiorizaçã, a assimilaçã e a aprendizagem de normas, valores e comportamentos por meio do contato social com a família, os amigos e outros grupos sociais

dação de uma nova face do capitalismo com novas modalidades de trabalho que nivelam por baixo a qualidade de vida do jovem (branco ou negro) constituindo a “servidão” como um privilégio.

A expressão – “privilégio da servidão” – foi cunhada pelo sociólogo, e estudioso das relações entre capital e trabalho, Ricardo Antunes (2023), para aludir ao universo laboral que emerge de novas formas de assalariamento na contemporaneidade. De acordo com esse autor, na atual etapa do capitalismo, a precarização é a regra. Portanto a noção de trabalho ressurgiu completamente dissociada de ideias como estabilidade ou proteção social. Este universo de insegurança se expressa na forma do trabalho intermitente, da terceirização (quando o trabalhador emite “nota fiscal” para seu contratante, simulando a prestação de serviço de uma empresa a outra), ou ainda por meio do chamado *crowdworking*, que é um modelo de trabalho em que pessoas realizam tarefas *online* para empresas ou indivíduos, através de plataformas digitais. Este também é conhecido como “trabalho-de-multidão”, pois envolve milhares de trabalhadores sem nenhum vínculo com quem lhes remunera, em geral competindo entre si pela “oportunidade” de prestar um serviço. (Daí o nome “privilégio da servidão”). O cenário de precarização geral é um sintoma cruel do processo de desenvolvimento do capitalismo tal qual descrito por Antunes:

A jovem se recorda do pai e de suas lutas, que não vê no seu presente. No tempo livre, cuida da casa. É uma jovem proletária do setor de serviços sem a possibilidade de constituir uma prole, pois sua insegurança no emprego não incentiva a vida reprodutiva. A instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho (ANTUNES, 2023, p23).

A jovem do texto acima, ainda que não tenha cor, é a jovem retratada nesta pesquisa. O avanço da precarização do trabalho e a redução dos salários, aparecem alcançando as juventudes do território⁴ tanto nos resultados da abordagem quantitativa, quanto nos resultados da etapa qualitativa. Mesmo os jovens brancos vivem uma sensação de maior insegurança econômica, quando comparado com o que fora revelado na primeira edição da pesquisa em 2018, e, muito mais ainda, quando em comparação à história de seus pais (gerações anteriores).

Estamos, portanto, inexoravelmente confrontados com uma nova versão do capitalismo onde, nas palavras de Abilio (2020), observa-se a generalização e espraiamento de características até então estruturantes da vida dos trabalhadores da periferia. Um outro nome utilizado por alguns autores, para remeter a essa nova configuração é a “Indústria 4.0”. O termo tem origem em um projeto desenvolvido na Alemanha, entre 2011 e 2013, que propunha a alteração dos processos produtivos de forma estruturá-los fortemente nas tecnologias de informação e comunicação, reproduzindo na Internet processos que antes dependeriam de um ambiente físico (ANTUNES, 2020). As consequências já comentamos aqui:

A precarização, terceirizações, flexibilizações e a informalidade são cada vez mais comuns. O surgimento e a expansão do trabalho uberizado se evidencia em sua extrema negatividade, uma vez que, além de incentivar relações trabalhistas crescentemente individualizadas (apresentadas como “prestação de

⁴ Quando usamos o termo “território” nesse texto, nos referimos à soma dos municípios de Niterói e São Gonçalo.

Este é o cenário sobre o qual se debruça essa nova versão da pesquisa “A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo”. Inicialmente, as análises quantitativas chegaram a surpreender a equipe da pesquisa ao insinuar uma aparente redução das desigualdades raciais, com a piora das condições de trabalho da população jovem e branca que, então, se aproximaria da realidade da população jovem e negra. A taxa de desocupação da juventude, por exemplo, revelou-se maior em Niterói – um município majoritariamente branco – do que em São Gonçalo, onde a maior parcela da juventude se autodeclara negra. Os indicadores quantitativos de desigualdade entre negros e brancos também acabaram sendo desprezíveis em sua maioria.

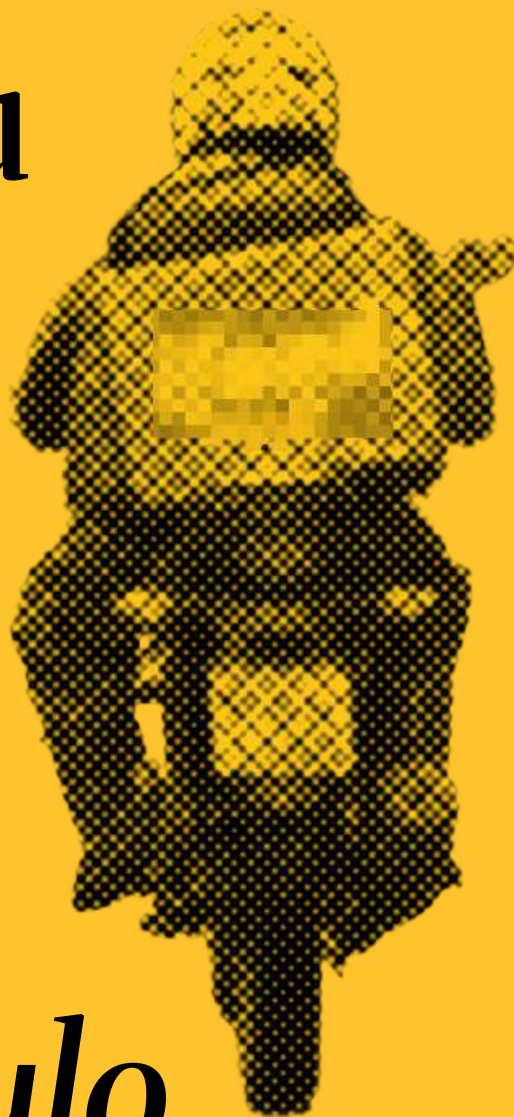
Mas ao aprofundar o diálogo com as juventudes, por meio de grupos focais na etapa qualitativa, percebemos que a questão estava no instrumento de coleta de dados elaborado para a etapa quantitativa. O questionário utilizado repetia as questões de 2018, objetivando viabilizar uma série histórica de dados. No entanto ele não fora pensado para esse novo universo laboral marcado por precarização, plataformização e uberização do trabalho. A sequência de perguntas utilizada terminou “mascarando” desigualdades.

Por exemplo: para a pergunta “qual seu vínculo empregatício?”, a resposta “sem vínculo” foi a mais frequente, acionada tanto por negros quanto por brancos. Entretanto, enquanto a precarização dos brancos, de modo geral, remete à remuneração mediante apresentação de uma nota fiscal (a chamada “pejotização”), em ocupações especializadas e socialmente valorizadas, para o jovem negro, em sua maioria, o trabalho “sem vínculo” significa, “ralar” 12 horas diárias como entregador de plataforma. O capitalismo racista se reinventou. Um olhar mais desapercibido pode sugerir que as desigualdades não existem mais. Mas uma análise mais minuciosa mostra que ela é indelével.

É verdade que todo mundo saiu perdendo. O capitalismo é uma armadilha inicialmente criada para escravizar negros, mas sua acentuação com a indústria 4.0 acaba prendendo também o jovem branco na teia. De acordo com Antunes (2023) a precarização do trabalho afeta de maneira desproporcional a juventude como um todo: “a uberização do trabalho e a proliferação de contratos temporários e intermitentes atingem com maior intensidade os jovens, que se veem forçados a aceitar condições laborais instáveis e pouco protegidas” (ANTUNES, 2023, p. 87). Contudo mesmo diante de tal cenário, os jovens negros ainda são os mais privados de direitos.

Podemos trazer aqui o relato de uma jovem negra de Niterói que trabalha com limpeza em um hospital e afirma ter saído de casa aos 19 anos de idade. Hoje (não se sabe quando tempo depois) ela se vê, nas suas próprias palavras, “tendo que se meter em um monte de coisa” para poder pagar seu aluguel. Paralelamente, outra jovem, desta vez branca, afirma morar na casa de propriedade de um familiar, sozinha, e para pagar as contas (de luz, água, etc.) aluga um dos quartos da casa, obtendo renda a partir de um legado para o qual não teve que mobilizar qualquer esforço. A discrepância é enorme. Uma jovem sai de casa e vai morar sozinha, e para tal trabalha como faxineira em

Qual é
o seu



*vínculo
empregatício?*

um hospital. A outra sai de casa, vai morar sozinha na casa da família; que ainda é usada por ela como fonte de renda. A primeira jovem é negra. A segunda é branca.

O racismo de marca ainda é persistente. O capitalismo racista também. E para não deixar dúvidas, quando falamos de capitalismo racista não estamos abrindo margem para a hipótese de um capitalismo não racista. Como demonstrado, temos dentre os vícios de origem desse sistema o próprio racismo, condição *sine qua non* para sua constituição, como explica Nil-do Viana:

É com o desenvolvimento das sociedades europeias no período de transição ao capitalismo e a sua expansão comercial e colonial que se cria uma nova situação histórica que altera o caráter das relações raciais criando e consolidando o racismo. É a adoção do trabalho escravo dos negros e o tráfico negreiro que torna necessária uma ideologia que justifique essa prática social de discriminação racial. Os dominadores europeus não só sentiam necessidade de justificar para si mesmos as condições sub-humanas e a exploração sistemática efetuada por eles sobre os escravos negros como também procuravam, sem muito sucesso, inculcar isto nos escravos para facilitar sua dominação. (VIANA, 2009).

O avanço do debate público em torno das pautas identitárias viabilizou uma discussão mais ampliada sobre racismo na sociedade, e chega às empresas na forma de “programas de incentivo à diversidade” (SOUZA et al, 2022, p. 122). Mas, ao que parece, tais iniciativas não lograram ainda resultados concretos. Uma pesquisa realizada pela consultoria de diversidade “Diversiter”, entre junho de 2022 e julho de 2024, aponta que, embora os negros correspondam a aproximadamente 52% da população brasileira, ocupam apenas 9,7% dos cargos de liderança em empresas do setor privado, considerando cargos de diretoria e executivos sêniores. A pesquisa ouviu 49 mil pessoas das 40 maiores empresas presentes no país, entre nacionais e multinacionais. O estudo também identificou que os salários dos negros são, em geral, 43% menores em relação aos dos brancos⁵.

Os jovens ouvidos pela presente pesquisa manifestam desconfiança em relação a este discurso que proclama a necessidade de diversidade no ambiente laboral. “Pra mim é marketing”, diz uma jovem negra moradora de São Gonçalo. Um jovem negro de Niterói aprofunda a análise:

De um tempo pra cá, até pelo debate racial estar mais aflorado, você vê pessoas negras sendo contratadas. Mas há muito poucas pessoas negras, e tiram essas pessoas negras como se fosse uma prova de que não tem racismo. Se você vai reclamar, já falam logo “ah, mas tem fulano, tem beltrano...” (jovem negro de Niterói)

Uma jovem branca de São Gonçalo que participou do grupo focal misto, relatou uma experiência em que uma ação de promoção da diversidade na empresa em que trabalhava, terminava mais relacionada ao interesse de melhoria da imagem da instituição, do que propriamente a uma preocupação com o enfrentamento à discriminação racial:

No meu antigo trabalho não tinha pessoas pretas. Aí teve que botar. Mas o meu ex-chefe fez uma reunião, chamou todo mundo pra explicar e avisar a gente que a pessoa que ia vir trabalhar era preta, assim: ‘Gente, só avisando

⁵ In https://exame.com/esg/apenas-1-dos-cargos-de-alta-lideranca-no-brasil-sao-ocupados-por-negros/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento acessado em 20 de março de 2025.

que eu tive que chamar essa pessoa, porque tinha que ser preta'. Tipo assim, pedindo desculpas.
(jovem branca no grupo focal misto)

Não queremos com isso invalidar os programas de promoção da diversidade no ambiente corporativo. Ruim com eles, pior sem eles, não resta dúvida. Entretanto esses relatos sublinham a persistência do racismo, a despeito de todo o discurso. Diferente do que ocorria há algumas décadas, hoje assistimos a novelas com protagonistas negras, há mais repórteres negros no telejornal, e vendedoras negras em algumas boutiques de grife. (Importante checar se os chefes destes todos são negros ou brancos!) Mas não devemos (nem podemos) nos iludir que estes são sinais de recuo do racismo. Que se faça uma breve pausa para celebrar os avanços em termos de representatividade, mas é preciso voltar rapidamente às trincheiras de luta.

Muito diferente do jovem branco que pode morar numa casa cedida pela família enquanto é digitalmente escravizado, o jovem negro tem que pagar aluguel ao seu senhorio, o que afeta sistematicamente suas perspectivas de vida. A mesma jovem que nos conta precisar trabalhar com limpeza em hospital para pagar o aluguel, afirma que faculdade é uma realidade distante. Sequer cabe em seu tempo. Enquanto isso, no grupo focal de jovens brancos de Niterói (cidade de maior renda) todos os participantes haviam feito ou estavam cursando o ensino superior, a maioria em universidades públicas. No grupo focal com negros na mesma cidade, o número de jovens com ensino superior completo ou incompleto não chegava à metade dos 14 entrevistados.

De outro lado, é igualmente necessária atenção ao fato de que a acentuação do capitalismo gera a deterioração da vida humana em geral. A vida da juventude branca também está pior, e isso não significa redução de desigualdades. Talvez seja o contrário. Estes novos modelos que criam o escravo digital para disfarçar o assalariamento (Antunes, 2023), eventualmente podem acirrar a concorrência entre pretos e brancos pobres, por exemplo, colocando-os em disputa ainda mais direta pelo "privilégio de servir", gerando novo combustível para uma divisão racial do trabalho agora precário em sua maioria. Mais do que nunca, é hora de alimentar o debate. Esperamos que esse trabalho possa contribuir.

(1)

Etapa Quantitativa

1. POPULAÇÃO JOVEM EM NITERÓI E SÃO GONÇALO

Como na primeira edição da pesquisa, a população de interesse desta edição são jovens moradores dos municípios de Niterói e São Gonçalo, no estado do Rio de Janeiro. Foi adotada uma abordagem amostral na coleta de dados quantitativos, assumido como “jovem” o indivíduo entre 15 e 29 anos, conforme preconiza o Estatuto da Juventude no Brasil (lei 12.852 de 2013). Para o desenho das amostras, foram utilizados como base os dados do Censo 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (<https://censo2022.ibge.gov.br/>).

Em relação aos dois municípios, foram consideradas as duas populações em separado, quer seja pelas especificidades socioculturais, quer seja pela intenção assumida de produzir informação desagregada por município. Esta escolha se relaciona com o principal objetivo da pesquisa, que é gerar subsídio para a incidência política de grupos, instituições e coletivos do movimento social (especialmente os movimentos negros) que, em sua maioria, atuam na dimensão municipal. Em sua primeira edição, a pesquisa se mostrou bastante relevante nesse aspecto e agora buscamos alcançar resultados igualmente significativos.

Ao repetir a abordagem estabelecemos a oportunidade de uma série histórica de coleta de dados, viabilizando a comparação entre os achados atuais e aqueles revelados em 2018. No entanto, a despeito da motivação para manter a mesma metodologia, é preciso ressaltar que houve mudanças significativas no cenário da empregabilidade de Niterói e de São Gonçalo no período de sete anos que separaram a primeira coleta de dados (2017) e a atual (2024). Essas transformações foram consideradas no momento das análises.

De acordo com dados do Censo 2022, Niterói tem 481.749 habitan-

tes, o que aponta uma redução na população total do município da ordem de 1,19% em relação ao Censo de 2010. No que se refere à população jovem, o Censo 2022 revela uma redução de 21,69% em relação ao Censo anterior, com 89.260 moradores entre 15 e 29 anos. Em 2010, a juventude correspondia a 23,38% da população de Niterói. Em 2022, essa proporção cai para 18,53%. Na mesma direção, o município de São Gonçalo conta atualmente com uma população total de 896.744 habitantes, 10,3% a menos do que verificado no censo anterior. Deste total, 178.747 são jovens, o que significa uma redução de 26,93% no contingente de moradores de 15 a 29 anos. Se em 2010, 24,47% da população gonçalense era jovem, hoje esse grupo corresponde a apenas 19,93% dos habitantes.

Tabela 1

	Niterói		São Gonçalo	
	População total	População jovem	População total	População jovem
Censo 2010	487.562	113.978	999.728	244.626
Censo 2022	481.749	89.260	896.744	178.747
Variação	-1,19%	-21,69%	-10,30%	-26,93%

Tanto Niterói quanto São Gonçalo estão entre as mais de três mil cidades brasileiras que, segundo o Censo 2022, registraram perda populacional em relação a 2010. São Gonçalo, na verdade, é o campeão nacional no que se refere à diminuição do número de habitantes⁶. Entretanto, considerando o foco desta pesquisa, o dado de maior atenção é a redução proporcionalmente maior da população jovem nos dois municípios.

De início, a mudança poderia ser associada à transição demográfica brasileira. De acordo com Vasconcelos e Gomes (2012) o Brasil teve seu perfil demográfico totalmente transformado a partir dos anos 1970, reduzindo as taxas de natalidade, fecundidade e mortalidade. Se a população era predominante jovem há algumas décadas, hoje observa-se um contingente cada vez maior de pessoas com 60 anos ou mais. (VASCONCELOS e GOMES, 2012, p. 546). Em resumo, a população brasileira está envelhecendo. A parcela equivalente à juventude (15 a 29 anos) está diminuindo ainda que de forma desigual entre os diferentes estados e regiões do país.

Mas mesmo a transição demográfica não é capaz de explicar integralmente o que acontece em Niterói e São Gonçalo, como podemos constatar ao comparar os dados dos Censos de 2010 e 2022 (tabelas 2 e 3). Considerando o intervalo de 12 anos entre os dois levantamentos, sabemos que os jovens de hoje em Niterói e São Gonçalo tinham entre 3 e 17 anos em 2010. Em Niterói eram 100.458 pessoas nessa faixa etária (3 a 17 anos). Esse seria, portanto, o número de habitantes jovens esperados para o município em 2022. Já seria uma queda de 11,86%, totalmente explicada pela transição demográfica. Entretanto, a redução foi quase o dobro disso (21,69%). Já em São Gonçalo viviam 271.999 pessoas de 3 a 17 anos em 2010. Se todas permanecessem na cidade, a população jovem teria crescido 11,18%. Mas, na verdade, ocorreu uma redução de 26,93%. Concluímos, assim, que nas duas cidades observa-se a evasão de habitantes jovens.

⁶ In <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/06/censo-2022-saiba-quais-cidades-encolheram-e-quais-tiveram-maior-aumento-populacional.ghtml>, acessado em 27 de fevereiro de 2025.

Tabela 2 - Niterói – População Jovem

2010							
	Branca		Preta		Parda		
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Total
3 a 7 anos	7315	7168	1166	1012	7991	4006	28658
8 a 12 anos	8150	7953	1655	1453	10447	5332	34990
13 a 17 anos	8725	8679	1836	1800	10450	5320	36810
Total	24190	23800	4657	4265	28888	14658	100458

2022							
	Branca		Preta		Parda		
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Total
3 a 7 anos	6479	6445	1823	1835	4393	4050	25025
8 a 12 anos	7802	8475	2408	2457	4946	4973	31061
13 a 17 anos	8203	9025	2468	2681	5100	5383	32860
Total	22484	23945	6699	6973	14439	14406	88946

Tabela 3 - São Gonçalo – População Jovem

2010							
	Branca		Preta		Parda		
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Total
3 a 7 anos	13735	13946	2963	2683	28919	14586	76832
8 a 12 anos	15708	15636	4219	3866	37765	19297	96491
13 a 17 anos	15418	15927	4816	4447	38483	19585	98676
Total	44861	45509	11998	10996	105167	53468	271999

2022							
	Branca		Preta		Parda		
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Total
3 a 7 anos	9042	9313	4461	4324	12856	12437	52433
8 a 12 anos	10405	11413	5651	5810	14161	14371	61811
13 a 17 anos	10271	11784	5980	6498	14200	15566	64299
Total	29718	32510	16092	16632	41217	42374	178543

No caso de Niterói, a saída de jovens foi “compensada” com a chegada de habitantes mais velhos, o que explica a redução de apenas 1,19% na população total. Em São Gonçalo a evasão se estende a outras faixas etárias, mas mantém ênfase na redução do número de habitantes jovens. O atual esforço de pesquisa não tem como estabelecer as causas para o fenômeno. Seriam necessárias outras investigações que focassem especificamente nessa pergunta: por que os jovens estão deixando Niterói e São Gonçalo? De toda forma, podemos levantar a hipótese acerca da impossibilidade de os dois municípios ofertarem – em quantidade e qualidade – oportunidades de trabalho, renda, formação e lazer, que justifiquem a atração e fixação da juventude no território.

2. PLANO AMOSTRAL

Repetindo a estratégia da primeira versão da pesquisa, as análises quantitativas adotaram uma metodologia amostral. 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, uma vez 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 p.1856).

Um dos principais cuidados era garantir a comparabilidade entre os resultados das duas versões da investigação, a fim de viabilizar uma série histórica de análises. Portanto, a maior preocupação no desenho da amostra nesse momento era obter um erro amostral próximo ao da pesquisa anterior. Nesse sentido, apesar da variação observada no quantitativo da população dos dois municípios, a amostra de 1.000 indivíduos – utilizada na primeira versão da pesquisa – foi testada.

Em Niterói foi obtido um erro amostral de 3,09%. Ou seja, em relação à Niterói, não houve variação de erro amostral considerando as duas versões da pesquisa (2018 e 2024). Já com relação a São Gonçalo, a variação é de apenas 0,01 pontos percentuais, com vantagem para a versão atual. É importante salientar que, embora a população de São Gonçalo seja quase o dobro da população de Niterói, o cálculo de erro amostral demonstrou que não havia ganho significativo com uma amostra maior neste município.

A população jovem de cada município foi estratificada por faixa etária, acatando a divisão observada pelos questionários do IBGE, tanto no Censo 2010, quanto no Censo 2022: 15 a 19 anos, 20 a 24 anos e 25 a 29 anos. O grupo também foi estratificado por sexo (feminino e masculino) e raça auto-declarada, conforme opções de resposta dos questionários do Censo: preto, branco, amarelo, indígena ou pardo⁷. Para a população de cada município foram obtidos 30 estratos (Ver tabelas 4 e 7). Na sequência foi calculada a proporção correspondente a cada estrato com relação ao total da população jovem de cada município (Tabelas 5 e 8).

Para compor as amostras dos dois municípios, a proporção de indivíduos por faixa etária, sexo e raça autodeclarada, identificada no conjunto da população, foi reproduzida dentro do total de 1000 indivíduos de cada amostra (conforme apontado nas tabelas 6 e 9). Ao trabalhar essa correspondência os estratos relativos à população indígena e à população amarela, nos dois sexos e nas três faixas etárias, tornaram-se insignificantes, tendo sido descartada a necessidade de entrevistar indivíduos desses grupos. De toda forma, indígenas e amarelos estariam submetidos a questões raciais muito específicas que fogem ao escopo da presente investigação, o que também já justificaria excluí-los do levantamento de dados.

Na primeira edição da pesquisa essa exclusão 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. Nesta

⁷ Autores e militantes do movimento negro têm problematizado a utilização da categoria "pardo". Entretanto para garantir uma amostra fidedigna da população, é preciso tê-la ancorada a uma base de dados consistente. No caso da presente pesquisa, essa base é aquela derivada do Censo 2022 do IBGE, onde essa categoria é considerada. Para o IBGE, as categorias "preto" e "pardo" se reúnem na categoria "negro", conforme a Nota Técnica "Histórico da investigação sobre cor ou raça nas pesquisas domiciliares do IBGE", (IBGE, 2008)

edição com a queda da representatividade desses estratos no Censo, optamos por não redistribuir essas entrevistas. No final, tanto a amostra de Niterói, quanto a de São Gonçalo ficou com 1002 entrevistados devido às aproximações.

Niterói

População total: 481.749 - População jovem (15 a 29 anos) N: 89.260

Tabela 4

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total	12.727	12.360	15.199	15.978	15.820	17.176
Preto	1.823	1.835	2.408	2.457	2.468	2.681
	3.658		4.865		5.149	
Pardo	4.393	4.050	4.946	4.973	5.100	5.383
	8.443		9.919		10.483	
Branco	6.479	6.445	7.802	8.475	8.203	9.025
	12.924		16.277		17.228	
Indígena	15	6	14	18	21	30
	21		32		51	
Amarelo	17	24	29	55	28	57
	41		84		85	

Tabela 5

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total	14,258%	13,847%	17,028%	17,900%	17,724%	19,243%
Preto	2,042%	2,056%	2,698%	2,753%	2,765%	3,003%
	4,098%		5,451%		5,768%	
Pardo	4,921%	4,537%	5,541%	5,571%	5,714%	6,031%
	9,458%		11,112%		11,745%	
Branco	7,258%	7,220%	8,741%	9,495%	9,190%	10,111%
	14,478%		18,236%		19,301%	
Indígena	0,018%	0,007%	0,015%	0,020%	0,024%	0,034%
	0,025%		0,035%		0,058%	
Amarelo	0,019%	0,027%	0,032%	0,062%	0,031%	0,064%
	0,046%		0,094%		0,095%	

Tabela 6 - Amostra de indivíduos estratificada

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Preto	21	22	28	29	29	31
	43		57		60	
Pardo	49	45	55	56	57	60
	94		111		117	
Branco	73	72	87	95	92	101
	145		182		193	
Indígena	-	-	-	-	-	-
	-		-		-	
Amarelo	-	-	-	-	-	-
	-		-		-	

Total: 1002 entrevistados

São Gonçalo

População total: 896.744 - População jovem (15 a 29 anos) N: 178.747

Tabela 7

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total	26.380	26.111	30.251	31.622	30.485	33.894
Preto	4.461	4.324	5.651	5.810	5.980	6.498
	8.785		11.461		12.478	
Pardo	12.856	12.437	14.161	14.371	14.200	15.566
	25.293		28.532		29.766	
Branco	9.042	9.313	10.405	11.413	10.271	11.784
	18.355		21.818		22.055	
Indígena	10	21	17	11	19	25
	31		28		44	
Amarelo	11	16	17	17	15	21
	27		34		46	

Tabela 8

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total	14,758%	14,608%	16,924%	17,791%	17,055%	18,962%
Preto	2,496%	2,419%	3,161%	3,250%	3,346%	3,635%
	4,915%		6,411%		6,981%	
Pardo	7,192%	6,958%	7,922%	8,040%	7,944%	8,708%
	14,150%		15,962%		16,652%	
Branco	5,058%	5,210%	5,821%	6,385%	5,746%	6,592%
	10,268%		12,206%		12,338%	
Indígena	0,006%	0,012%	0,009%	0,006%	0,010%	0,014%
	0,018%		0,015%		0,024%	
Amarelo	0,006%	0,009%	0,009%	0,009%	0,008%	0,012%
	0,015%		0,018%		0,020%	

Tabela 9 - Amostra de indivíduos estratificada

	15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Preto	25	24	32	32	33	36
	49		64		69	
Pardo	78	70	79	80	79	87
	148		159		166	
Branco	50	52	58	64	57	66
	102		122		123	
Indígena	-	-	-	-	-	-
	-		-		-	
Amarelo	-	-	-	-	-	-
	-		-		-	

Total: 1002 entrevistados

2.1 Precisão de 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 condições atendidas para amostra aleatória estratificada em cenários de maior variabilidade possível para cada categoria de cruzamento: faixa etária, sexo e raça autodeclarada⁸. Ou seja, considerando um cenário de diversidade máxima das populações analisadas (em relação a sexo, raça e faixa etária), temos 95% de probabilidade de as amostras desenhadas serem representativas das populações de Niterói e de São Gonçalo.

O cálculo do erro amostral no caso da amostra aleatória estratificada é feito através de uma ponderação dos erros amostrais calculados para cada estrato. Isso significa que a fórmula do erro amostral é aplicada em cada estrato, e depois é aplicada outra fórmula para calcular o erro total da amostra. Se as condições necessárias para a aplicação da amostra aleatória estratificada estiverem atendidas, o erro amostral será menor que o erro de uma amostra aleatória simples na mesma situação, satisfazendo os parâmetros de confiabilidade.

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{Z^2p(1-p) + e^2(N-1)}$$

n – amostra calculada
N – população
Z – variável normal
p – real probabilidade do evento
e – erro amostral

Em Niterói o erro amostral ficou em 3,09% (idêntico ao da versão anterior da pesquisa). Já em São Gonçalo o erro amostral cai para 3,08%. (Em 2018 o erro amostral de São Gonçalo foi de 3,09%). Efetivamente, cada pergunta do questionário gera um erro amostral específico, calculado levando em conta a quantidade de respostas para cada pergunta do questionário aplicado. Entretanto, o erro amostral aqui apresentado torna possível confiar que as amostras, tal qual foram desenhadas, são efetivamente representativas das populações jovens dos dois municípios.

⁸ Quando assumimos a "variabilidade máxima" estamos pressupondo que o conjunto de respostas pode ser o mais variado possível. Geralmente usa-se a "variabilidade máxima" quando não se conhece o desvio padrão da população envolvida numa investigação, que é o que usualmente acontece.

3. COLETA DE DADOS

3.1. Metodologia de Coleta de Dados

O principal cuidado no âmbito de uma pesquisa quantitativa amostral, é viabilizar o caráter aleatório da amostra. No caso da presente pesquisa isso se desdobraria na necessidade de garantir condições para que qualquer jovem morador de Niterói ou São Gonçalo tivesse igual probabilidade de ser entrevistado. Por isso foram realizadas entrevistas presenciais nas ruas dos dois municípios com jovens transeuntes. Os questionários foram aplicados nas mesmas localidades utilizadas para coleta de dados da primeira versão da pesquisa.

Lembramos que os locais de aplicação do questionário foram definidos coletivamente, em 2017, por integrantes da “Frente Papa Goiaba de Promoção dos Direitos da Juventude Negra”: um coletivo constituído por 34 organizações dos movimentos de juventudes e ou do movimento negro de Niterói e São Gonçalo.

Foram dois os critérios para definir os locais onde os questionários deveriam ser aplicados: a) serem pontos de grande circulação da população em geral - caso do Centro de Niterói e da Praça Zé Garoto, em São Gonçalo; por exemplo, b) serem bairros com grande contingente de moradores jovens – caso do Jardim Catarina em São Gonçalo, e da Engenhoca em Niterói, por exemplo. No caso de Niterói foi incluso ainda o bairro de Itaipu para contemplar a Região Oceânica da cidade, que não responde a nenhum dos dois critérios iniciais, mas que abriga um segmento bastante específico da população deste município.

Para cada ponto de coleta foi especificado o número de entrevistas que deveria ser realizado. Quanto maior a população jovem no bairro, maior o número de questionários a serem aplicados no local. As informações acerca do número de habitantes dos bairros tiveram como referência o sítio eletrônico “População” (<http://populacao.net.br/>). O número de entrevistas em cada ponto de coleta ficou assim definido:

Pontos de coleta de dados – NITERÓI

- Engenhoca (150 questionários)
- Fonseca (100 questionários)
- Centro (126 questionários)
- Icarai (150 questionários)
- Ingá (126 questionários)
- Largo da Batalha (125 questionários)
- Largo do Marrão/Santa Rosa (125 questionários)
- Itaipu (100 questionários)

Pontos de coleta de dados – SÃO GONÇALO

- Alcântara (152 questionários)
- Zé Garoto (125 questionários)
- Rio do Ouro/Maria Paula (100 questionários)

- Arsenal/Coelho (125 questionários)
- Jardim Catarina (150 questionários)
- Bom Retiro (125 questionários)
- Colubandê (100 questionários)
- Trindade (125 questionários)

Na versão atual da pesquisa, o questionário foi aplicado por cinco entrevistadores, selecionados em 2024, a partir de uma convocação de ampla concorrência. Após a publicação de um anúncio nas redes sociais e no site da Bem TV, a instituição recebeu 58 currículos. A participação na equipe de pesquisadores de campo tinha como pré-requisito a residência em Niterói ou em São Gonçalo. Além disso, foram considerados três critérios: interesse, disponibilidade de tempo e experiência prévia com o trabalho de coleta de dados quantitativos, e ou com a realização de pesquisas de modo geral.

Após a análise dos currículos, 13 candidatos foram pré-selecionados para uma entrevista *online*. Ao final foram escolhidos quatro mulheres e um homem, todos autodeclarados negros. As quatro pesquisadoras de campo haviam trabalhado na coleta de dados do Censo 2022, e o pesquisador de campo selecionado havia atuado como entrevistador durante uma edição da PNAD contínua do IBGE. Logo o principal elemento definidor da participação na equipe foi, afinal, a experiência prévia como coletor de dados de pesquisas quantitativas.

Uma vez definida a equipe de pesquisadores de campo, a pesquisa realizou uma etapa de teste do instrumento de coleta, aplicando-o junto a jovens nas ruas de Niterói e São Gonçalo. Foram observadas todas as categorias de faixa etária, raça e sexo, nas proporções previstas pelo plano amostral, mas num quantitativo reduzido. Ao todo, foram realizados 25 questionários de teste em cada cidade, tornando possível identificar a necessidade de alterações em algumas questões.

Após a testagem, as entrevistas definitivas foram realizadas entre 10 de junho e 27 de agosto de 2024. Os pesquisadores de campo se dirigiam aos pontos de coleta, onde abordavam jovens nas ruas aleatoriamente, preenchendo os questionários com ajuda de um tablet conectado à internet. O questionário – em sua formatação final – foi transcrito para o aplicativo gratuito “Google Formulários”, o que permitiu que os dados coletados fossem automaticamente inseridos numa planilha excel. Nos casos de problemas de conectividade durante as entrevistas, os pesquisadores utilizaram questionários impressos em papel, lançando posteriormente as respostas na base de dados. Ao todo 63 entrevistas foram registradas em papel. Nesses casos, mesmo após o lançamento dos dados na base digital, os questionários foram arquivados na Bem TV, com a anotação do dia em que foram preenchidos, o município e o entrevistador.

Em cada município os entrevistadores(as) buscavam contemplar a quantidade de informantes por sexo, raça e faixa etária, de modo a satisfazer o plano amostral. Para isso seriam necessárias 2004 entrevistas, sendo 1002 em cada cidade. Em respeito à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), antes de dar início a cada entrevista, os pesquisadores de campo liam para os jovens um texto explicitando que sua participação era voluntá-

ria, não remunerada, e que a equipe da pesquisa se comprometia a guardar o sigilo de todas as informações fornecidas. Após a leitura desse texto, era perguntado explicitamente ao jovem se ele concordava em participar da investigação. Diante de uma resposta negativa a entrevista era encerrada.

Efetivamente o questionário foi aplicado junto a 2.534 jovens em Niterói e São Gonçalo, mas nem todas essas entrevistas foram analisadas. Foram excluídas, de início, as 50 respostas resultantes da testagem do questionário, já que após o teste o questionário sofreu alterações tornando impossível a comparação das respostas obtidas nessa etapa, com aquelas que emergiram da coleta definitiva. Também foram excluídas entrevistas que abordaram indivíduos fora do perfil de interesse (maiores de 29 anos ou menores de 15 anos, por exemplo), bem como entrevistas com perda significativa de dados (decorrente de perguntas que ficaram sem resposta). Além disso, após a exclusão de todas as entrevistas com erros, foram eliminadas aquelas que ficaram excedentes em qualquer um dos estratos da amostra. Nesse caso foram priorizadas as entrevistas realizadas “primeiro”, considerando a data e o horário de aplicação do questionário, que ficavam registrados de forma automática na base de dados.

Ao longo de toda a coleta de dados aconteceram reuniões semanais dos entrevistadores com os coordenadores da pesquisa, para a avaliação do quanto se havia avançado na cobertura do plano amostral, para relato de dificuldades, troca de experiências e orientações.

3.2. Instrumento de Coleta de Dados

A coleta de dados da etapa quantitativa teve como instrumento um questionário elaborado a partir do modelo utilizado na primeira edição da pesquisa em 2018. A intenção era viabilizar uma série histórica de dados – o que foi alcançado – e para isso era importante que o questionário utilizado nas duas edições fossem tão semelhantes quanto possível. Entretanto, posteriormente verificou-se que, em alguma medida, a sequência de questões desenvolvida sete anos antes da atual coleta de dados não era eficaz para captar algumas especificidades do contexto contemporâneo. Este obstáculo foi superado com a realização da etapa qualitativa da pesquisa, que pôde aprofundar interpretações e elucidar algumas dúvidas emergentes das análises quantitativas.

Por certo a ideia nunca foi meramente repetir o questionário tal qual ele fora idealizado em 2018. Algumas mudanças foram pensadas e introduzidas. Entretanto, todas elas tiveram por base a experiência anterior da pesquisa. Perguntas que não aportaram informações relevantes na primeira edição foram suprimidas; como as que indagavam sobre o acionamento, pelos jovens, de políticas de trabalho e emprego que quase ninguém conhecia. Algumas questões tiveram suas categorias de resposta aperfeiçoadas para melhor retratar o universo que buscava captar; como aconteceu com a pergunta em relação a renda familiar. Também novas questões foram inseridas, como aquela que se referia a realização, ou não, de atividades remuneradas secundárias. No entanto, apesar desta revisão, a lógica do questionário inicial

foi intencionalmente mantida.

Ocorre que transformações muito relevantes ocorreram no mundo do trabalho no intervalo entre as duas edições. A reforma trabalhista promulgada em 2016, bem como o avanço global de novos modelos de assalariamento (terceirização, plataformação, *crowdworking*, etc.) alcançaram o conjunto de trabalhadores e impactaram particularmente as juventudes, levando-as a desenvolver uma visão do trabalho muito diferente em relação a gerações anteriores.

Um exemplo é a pergunta “Há quantos anos começou a trabalhar?” Na primeira pesquisa a maioria dos respondentes ao questionário afirmavam trabalhar há no máximo 5 anos, o que, em se tratando de um levantamento junto a jovens, faz sentido. Dessa vez observou-se um grande volume de respondentes optando pela categoria “mais de sete anos”. Posteriormente, em diálogo com os jovens nos grupos focais, compreendemos que a forma dos jovens entenderem o trabalho se modificou entre 2018 e 2024. Se na primeira versão da pesquisa o conceito de “trabalho” remetia maiormente ao emprego estável, nesse momento o trabalho é entendido como qualquer atividade remunerada, seja ela esporádica ou regular. Em grande medida, esse novo entendimento justifica o número maior de respondentes informando estar há mais de sete anos no mercado de trabalho. De toda forma, verificamos também que os jovens estão de fato ingressando mais precocemente no universo laboral.

Se nos deparamos com essas distorções, por um lado, de outro foi possível, sim, construir uma série histórica. A maior parte das análises viabiliza a comparação dos cenários atuais com aqueles registrados há sete anos, permitindo observar o “movimento” de ingresso, desenvolvimento e permanência dos jovens no mundo do trabalho, tanto em Niterói quanto em São Gonçalo.

Em seu formato final o questionário atual apresenta 24 itens divididos em três blocos: A) dados socioeconômicos (sete itens de múltipla escolha), B) dados sobre a inserção do jovem no mundo do trabalho (sete itens de múltipla escolha e quatro itens dicotômicos), C) dados acerca da percepção do jovem sobre o racismo no mundo do trabalho com seis itens dicotômicos. (Ver quadro 1).

Os questionários não foram aplicados de maneira uniforme. As sete perguntas do bloco “A” e as perguntas B8, B9 e B18 foram direcionadas a todos os entrevistados. (No quadro 1 esses itens estão sinalizados em cinza). Caso o entrevistado declarasse já ter trabalhado (item B9), a ele também deveriam ser direcionadas as perguntas B10 e B11, bem como as perguntas de C19 a C24. (No quadro 1 esses itens estão sinalizados em amarelo). Se o entrevistado respondesse que estava trabalhando naquele momento (pergunta B11), seria submetido também aos itens de B12 a B17. (No quadro 1 sinalizados em laranja).

Esse modo de aplicar as entrevistas resultou em perguntas com número de respostas menor que o universo da pesquisa (N). Nesses casos, as análises consideraram o N redimensionado, sinalizando essa especificidade no momento de apresentação dos resultados das estatísticas quantitativas.

Questionário - Dicionário de Variáveis

Quadro 1

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 = Até R\$1.412,00 – 0 a 1 salário-mínimo
		2 = de R\$1.412,00 a R\$4.236,00 – 1 a 3 salários-mínimos
		3 = de R\$4.236,00 a R\$7.060,00 – 3 a 5 salários-mínimos
		4 = de R\$7.060,00 a R\$21.180,00 – 5 a 15 salários-mínimos
		5 = Mais de R\$21.180,00 – mais de 15 salários-mínimos
A5	Escolaridade da mãe	1 = Não frequentou a escola
		2 = Fundamental Incompleto
		3 = Fundamental Completo
		4 = Ensino Médio Incompleto
		5 = Ensino Médio Completo
		6 = Nível Superior Incompleto
		7 = Nível Superior Completo
		8 = Pós-graduação
		9 = Não sei dizer
A6	Escolaridade do pai	1 = Não frequentou a escola
		2 = Fundamental Incompleto
		3 = Fundamental Completo
		4 = Ensino Médio Incompleto
		5 = Ensino Médio Completo
		6 = Nível Superior Incompleto
		7 = Nível Superior Completo
		8 = Pós-graduação
		9 = Não sei dizer
A7	Escolaridade do jovem	1 = Não frequentou a escola
		2 = Fundamental Incompleto
		3 = Fundamental Completo
		4 = Ensino Médio Incompleto
		5 = Ensino Médio Completo
		6 = Nível Superior Incompleto
		7 = Nível Superior Completo
		8 = Pós-graduação
B. Dados sobre empregabilidade		

B8	Estuda no momento atual?	1 = Sim
		2 = Não
B9	Já trabalhou?	1 = Sim
		2 = Não
B10	Há quantos anos 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
B11	Trabalha no momento atual?	1 = Sim
		2 = Não
B12	Caso você trabalhe, qual o segmento de mercado da sua <u>ocupação principal</u> ? (a ocupação principal é aquela que garante a maior parte da remuneração do indivíduo)	1= Agricultura, pecuária, pesca, etc.
		2= Indústria
		3= Construção
		4= Comércio e reparo de veículos
		5= Serviços
		6= Serviço militar
		7 = Outros
B13	Caso trabalhe, qual é o vínculo da sua ocupação principal?	1 = Sem vínculo
		2 = CLT
		3 = Público estatutário ou comissionado
		4 = Estágio/ Bolsa / Jovem Aprendiz
		5 = Microempreendedor Individual (MEI)
		6 = Autônomo (com emissão de RPA)
		7= Empregador (pelo menos um empregado)
		8= Trabalhador não remunerado em ajuda a algum parente.
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
		6 = Exige Ensino Superior
		7 = Exige Pós-graduação
B15	Caso trabalhe, quanto você ganha na sua ocupação principal?	1 = 0 a 1 salário-mínimo – até R\$1.412,00
		2 = 1 a 3 salários-mínimos – De R\$1.412,00 a R\$4.236,00
		3 = 3 a 5 salários-mínimos – De R\$4.236,00 a R\$7.060,00
		4 = 5 a 15 salários-mínimos – De R\$7.060,00 a R\$21.180,00
		5 = + de 15 salários-mínimos – Mais de R\$21.180,00

B16	Em relação a sua ocupação principal você se sente:	1= Muito satisfeito
		2= Satisfeito
		3= Indiferente
		4= Insatisfeito
		5= Muito insatisfeito
B17	Você realiza alguma atividade remunerada secundária?	1 = Sim
		2 = Não
B18	Se precisar de ajuda para procurar trabalho, onde você irá buscar?	1= Internet
		2= Amigos ou família
		3= CIEE
		4= SINE
B. Dados sobre empregabilidade		
C19	Você acha que determinados trabalhos / profissões são definidos pela cor da pele?	1 = Sim
		2 = Não
C20	A cor da sua pele influencia o tipo de emprego que você procura?	1 = Sim
		2 = Não
C21	Na sua percepção, a cor da sua pele prejudica ou já prejudicou sua contratação em empregos?	1 = Sim
		2 = Não
C22	Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua relação com colegas de trabalho?	1 = Sim
		2 = Não
C23	Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua relação com superiores no trabalho ou contratantes?	1 = Sim
		2 = Não
C24	Você diria que já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho?	1 = Sim
		2 = Não

4. ANÁLISE DE DADOS

Foram realizadas análises descritivas para as respostas de todos os itens do questionário. Os itens A1, A2 e A3 se referem a sexo, raça e faixa etária, respectivamente, e, a priori, não seriam foco de análises de distribuição, já que a proporção de respostas a cada um desses itens é predeterminada pelo plano amostral. Apesar disso, vale a pena levantar algumas questões relativas à raça, sobretudo estabelecendo comparações entre os dados verificados em 2024 e aqueles que emergiram na primeira versão da pesquisa em 2018. Lembramos que neste trabalho nos baseamos na perspectiva de “raça autodeclarada”, também utilizada pelo IBGE na realização dos censos demográficos⁹. As tabelas 4 e 7 apresentam a distribuição das juventudes em Niterói e São Gonçalo respectivamente, com relação à sexo, idade e raça.

Como na primeira versão da pesquisa, percebemos em Niterói a predominância dos “brancos”. Eles seguem constituindo maioria em todos os estratos da população jovem desse município, mas já não se fazem presentes na mesma proporção observada na primeira versão do estudo. Em 2018 os jovens brancos correspondiam a 60,35% da juventude niteroiense. Em 2024 essa proporção cai para 52%. Já a parcela de habitantes de 15 a 29 anos autodeclarados pretos cresceu, passando de 10,21% para 15,32% dos jovens de Niterói. O contingente de pardos autodeclarados também aumentou de 28,6% em 2018, para 32,31% no momento atual. Somados, pretos e pardos (negros portanto) representam hoje 47,63% da população jovem de Niterói. Um crescimento de mais de nove pontos percentuais em relação à pesquisa anterior.

São Gonçalo observa o mesmo movimento. O número de habitantes jovens e negros (pretos e pardos) passou de 57,2% em 2018 para 65,06% em 2024. Em relação ao número de jovens autodeclarados pretos houve um crescimento de quase seis pontos percentuais. Eles eram 12,2% na primeira versão da pesquisa e hoje correspondem a 18,03%. Observou-se também um crescimento discreto no número de jovens autodeclarados pardos, que eram 45% na primeira versão da pesquisa e passaram a 46,76% na atual edição. A população branca, conseqüentemente, “encolheu”, passando de pouco menos de 42% em 2018; para 34,81% da população jovem de São Gonçalo no levantamento atual.

A mudança no cenário racial nos dois municípios pode estar relacionada a um maior contingente de jovens se autodeclarando preto ou pardo. Segundo Muniz (2010, p. 284), a variável “raça” não constitui uma característica fixa, mas uma marca flexível de status social. Mesmo a autodesignação é fortemente influenciada pelo contexto externo. Nessa perspectiva, a ampliação do debate em torno das questões identitárias, e o fortalecimento da luta antirracista poderiam levar a se autodeclarar negros indivíduos que há alguns anos não o fariam.

Uma segunda hipótese, no entanto, remete à evasão da juventude no território abordado. Observamos no primeiro tópico do texto a redução de 21,69% no número de jovens em Niterói. Já em São Gonçalo essa redução foi de 38,11%. O fenômeno da transição demográfica, como já visto, não é sufi-

⁹ A raça autodeclarada pressupõe que é o indivíduo entrevistado que define e declara se é preto, pardo, branco, indígena ou amarelo, não cabendo ao entrevistador fazer a opção com base em sua observação.

ciente para explicar esta mudança. Concluimos, portanto, que uma parcela da juventude de Niterói e São Gonçalo deixou esses municípios. Olhando para a distribuição atual de raça no território, é possível imaginar que a evasão da juventude recai sobretudo sobre os autodeclarados brancos, mas um esforço de pesquisa específico seria necessário para confirmar essa hipótese.

Passamos agora a analisar as distribuições das respostas ao questionário. É importante resgatar o cálculo de erro amostral que é de 3,09 pontos percentuais em Niterói, e de 3,08 pontos percentuais em São Gonçalo, 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 a amostra completa de 1002 respondentes.

Considerando que, ao todo, foram realizadas 2.534 entrevistas, ou seja, um número superior ao necessário para satisfação das amostras de cada município, não houve dados perdidos (*missing data*). Isso porque foi possível eliminar entrevistas com erros e ainda assim contemplar o número de 1002 informantes em cada cidade.

Será observado, no entanto, um conjunto de estatísticas descritivas que não observarão esse quantitativo de respostas. Isso porque nem todas as perguntas foram respondidas por todos os entrevistados, conforme explicitado no item 3.2 (Instrumento de coleta). Nesses casos o erro amostral será maior. Feita essa ressalva passamos à análise da distribuição de respostas sobre a renda familiar dos jovens em Niterói e São Gonçalo (Gráficos 1 e 2).

Gráfico 1 – Renda familiar mensal – Niterói

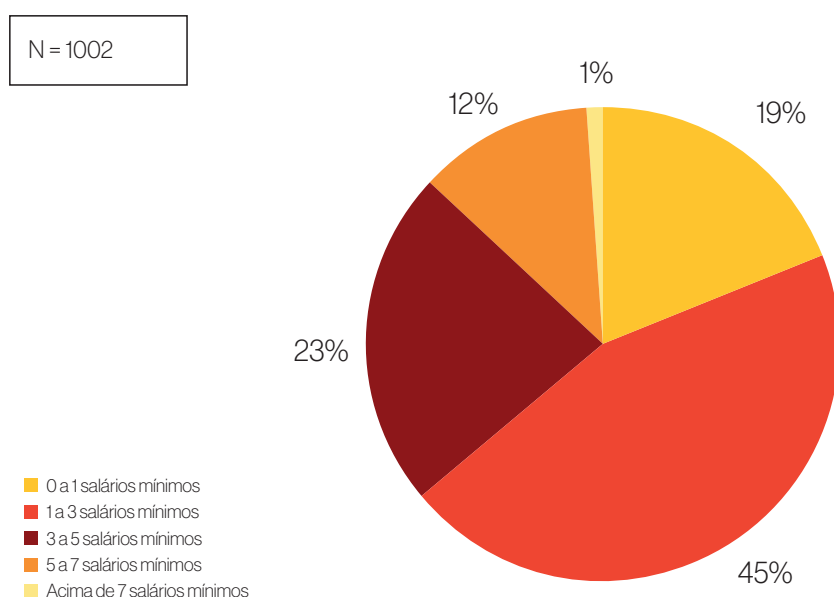
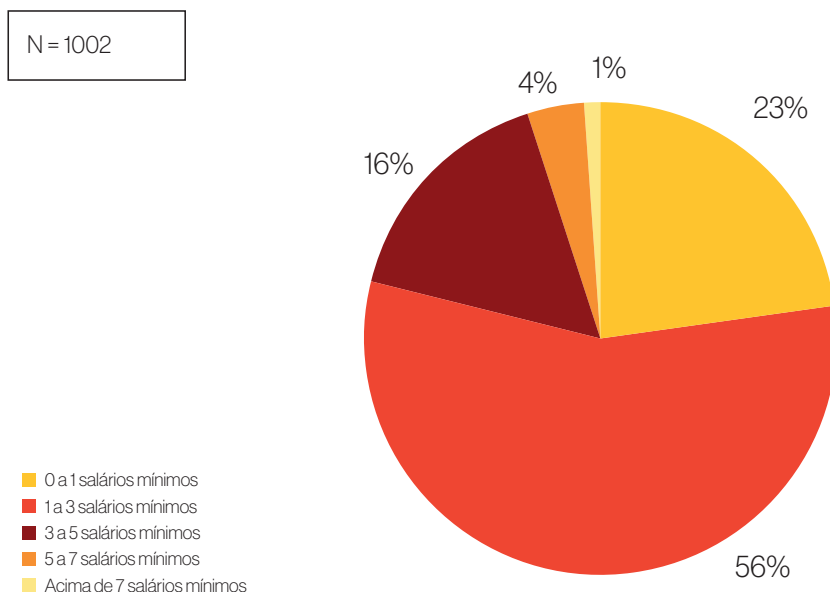


Gráfico 2 – Renda familiar mensal – São Gonçalo



Em relação à versão anterior da pesquisa, observamos a permanência de alguns cenários. Niterói, ao que parece, mantém o quadro de desigualdade socioeconômica. O município é apontado como o quinto mais rico do país, pelo “Mapa da Riqueza” da Fundação Getúlio Vargas¹⁰. De acordo com esse estudo, a renda per capita mensal de Niterói é de R\$4.192,00 (quatro mil, quatrocentos e noventa e dois reais), bem acima da média nacional que é R\$ 1.848,00 (um mil, oitocentos e quarenta e oito reais). Contraditoriamente, o município tem 64% de sua população jovem afirmando viver em famílias com renda mensal de até três salários-mínimos. Esse resultado só pode ser explicado pela presença de um pequeno grupo com uma renda tão elevada, que permite chegar a um valor alto no cálculo da renda média per capita mensal.

Outro dado que se repete em relação à versão anterior da pesquisa é a predominância, nos dois municípios, de jovens oriundos de famílias com renda mensal entre 1 e 3 salários-mínimos. Observa-se, inclusive, ligeiro crescimento dessa parcela. Em Niterói, em 2018, 42% dos informantes vivia em famílias com essa renda, em 2024 eles são 45%. Em São Gonçalo, em 2018, eram 54% com renda familiar entre 1 e 3 salários-mínimos, dessa vez 56% dos jovens optaram por essa resposta.

Há, no entanto, divergências entre as duas edições da investigação. Há seis anos, os jovens dos dois municípios apresentavam a opção “3 a 5 salários-mínimos” como a segunda resposta mais frequente em relação a renda familiar. Essa realidade se mantém apenas para Niterói, e mesmo assim com redução de cinco pontos percentuais: na primeira edição da pesquisa 28% dos informantes afirmava viver em famílias com essa renda, hoje a proporção é de 23%. Em São Gonçalo, no que se refere a faixa de renda familiar, a segunda resposta mais frequente agora é “0 a 1 salário-mínimo”, com 23% dos jovens dando essa resposta. Em 2018 a parcela de jovens gonçalenses que vivia em famílias com renda entre 0 e 1 salário-mínimo era de 19%.

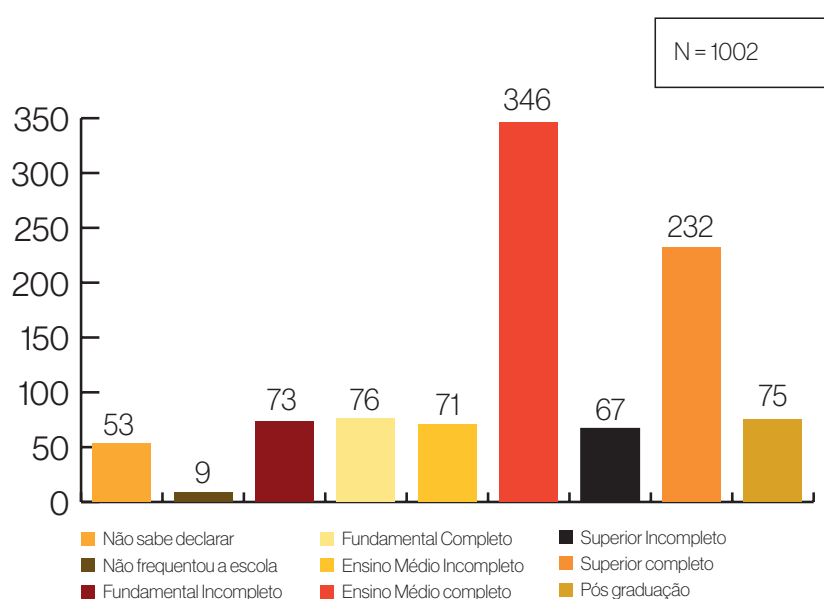
¹⁰ In <https://cps.fgv.br/riqueza> acessado em 02 de março de 2025.

Observamos, portanto, um cenário de empobrecimento da população jovem nos dois municípios. Essa percepção se fortalece com a observação de outras distribuições. Em 2018, em Niterói, a terceira resposta mais frequente dada pelos jovens era a renda familiar de 0 a 1 salário-mínimo. Assim permanece, mas essa parcela cresceu de 13% em 2018 para 19% em 2024. Enquanto isso o número de jovens vivendo em famílias com renda superior a cinco salários-mínimos caiu de 17% para 5% entre as duas edições da pesquisa. Já em São Gonçalo o contingente de jovens com renda familiar entre 3 e 5 salários-mínimos caiu de 24% em 2018 para 16% em 2024. Cabe salientar, no entanto, que a parcela que afirmou viver com renda familiar superior a cinco salários-mínimos cresceu, passando de 3% em 2018 para 5% em 2024. Esse último dado, no entanto, não pode ser interpretado como indicador de um crescimento da renda familiar dos jovens, por ser referir ainda a uma parcela muito pequena da população. A informação remete, por outro lado, ao aumento da desigualdade de renda no município.

Importante sinalizar que a redução da renda familiar da população jovem, tanto em Niterói quanto em São Gonçalo, se observa no mesmo momento que o contingente de jovens negros cresce de forma significativa nos dois municípios. O fato encontra respaldo na realidade nacional. A pesquisa do IBGE, “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil” aponta que as pessoas brancas têm um rendimento mensal quase duas vezes maior do que as negras (IBGE, 2022). Também um relatório da Oxfam apresentado em 2024 mostra que, em média, a renda dos brancos está mais de 70% acima da renda da população negra (OXFAM, 2024).

A fim de aprofundar as análises sobre o nível socioeconômico da população jovem em Niterói e São Gonçalo, passamos a observar as variáveis referentes à escolaridade dos pais dos informantes. Estas variáveis, segundo a bibliografia, constituem uma *proxy* para aferição do nível socioeconômico de um indivíduo ou grupo.

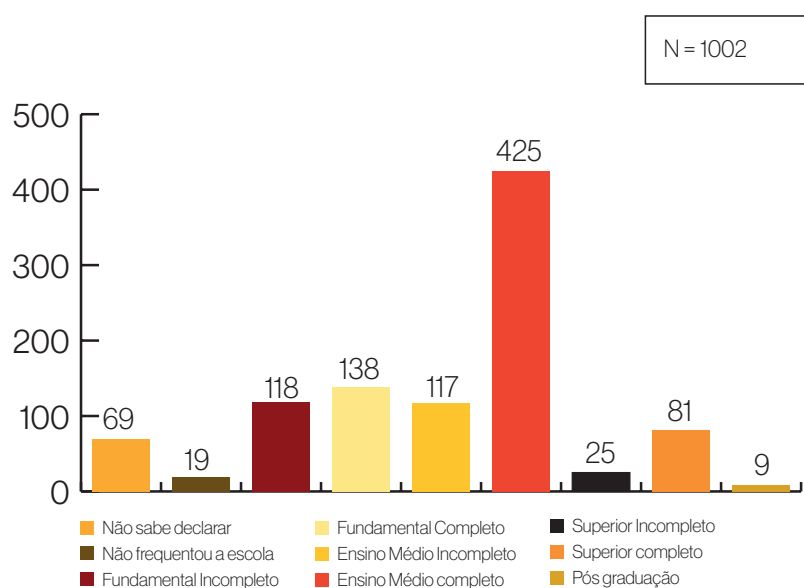
Gráfico 3 – Escolaridade da mãe – Niterói



No que se refere à pergunta sobre a escolaridade da mãe, em Niterói, a resposta mais frequente é “ensino médio completo”, grupo que corresponde a 34,53% das respostas. Já somando as alternativas “ensino superior incompleto”, “ensino superior completo” e “pós-graduação” teremos, em Niterói, 37,33% dos informantes (crescimento de mais de três pontos percentuais em relação à primeira versão da pesquisa). Ou seja, nesse município 71,86% dos jovens afirmam que a mãe tem ensino médio completo ou mais. (Gráfico 3).

Em São Gonçalo a resposta “ensino médio completo” também é a mais frequente, correspondendo a 42,42% das respostas (a mesma proporção da pesquisa anterior). Mas, diferente do que se observa em Niterói, somando “ensino superior incompleto”, “ensino superior completo” e “pós-graduação”, alcançamos apenas 10,68% dos informantes. Por outro lado, as alternativas “não frequentou a escola”, “fundamental incompleto”, “fundamental completo” e “ensino médio incompleto”, somam 39,13% das respostas. Em sentido oposto ao que se observa em Niterói, em São Gonçalo 81,55% dos jovens declaram que a mãe tem, no máximo, ensino médio completo. (Gráfico 4). O dado demonstra a menor escolaridade das mães dos jovens em São Gonçalo.

Gráfico 4 – Escolaridade da mãe – São Gonçalo



Em relação à escolaridade paterna, observamos a maior parte dos respondentes declarando que o pai tem “ensino médio completo” nos dois municípios. Em São Gonçalo essa resposta equivale a 31,83% dos jovens, enquanto em Niterói esse contingente corresponde a 27,64% das respostas. Houve mudança em relação em 2018: na primeira versão da pesquisa, a resposta mais frequente em Niterói era “ensino superior completo” no que diz respeito à escolaridade dos pais. Hoje essa é a segunda resposta mais frequente nesse município, tendo sido informada por 21,25% dos informantes.

Gráfico 5 – Escolaridade do pai – Niterói

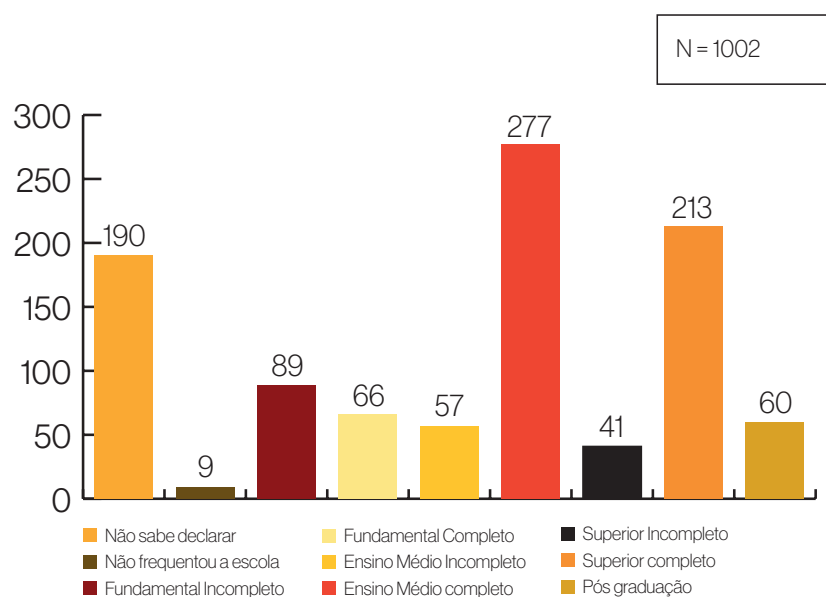
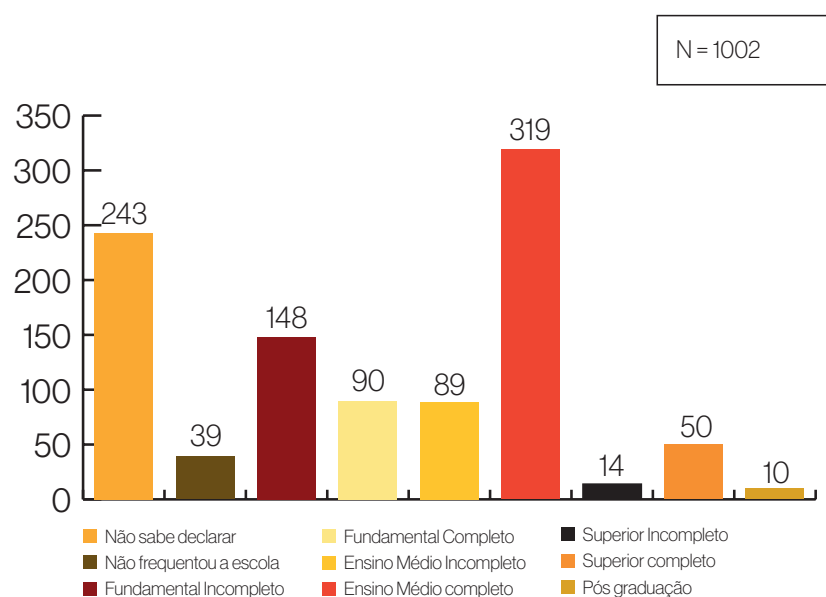


Gráfico 6 – Escolaridade do pai – São Gonçalo



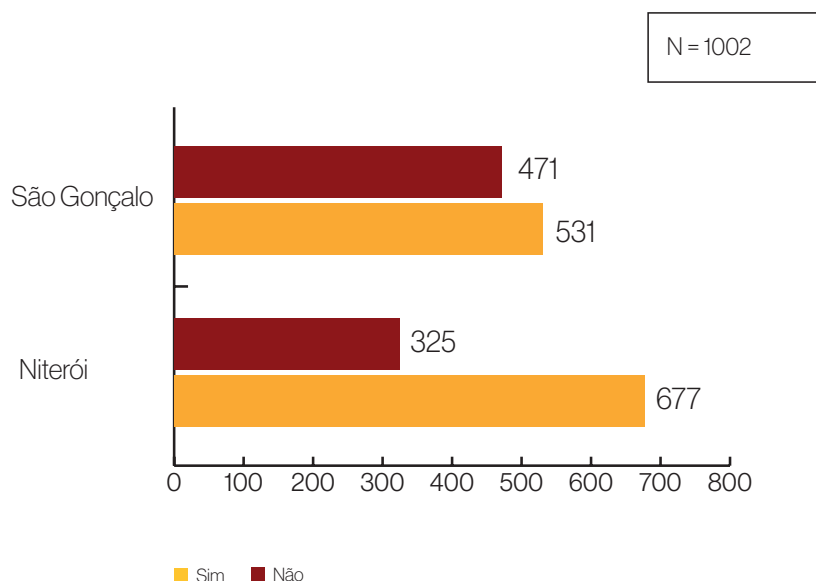
Em São Gonçalo, a segunda resposta mais frequente é “não sabe declarar” (24,25%), como já fora na primeira edição da pesquisa. Foi observada uma variação de aproximadamente um ponto percentual para menos em 2024. De toda forma ainda podemos afirmar que cerca de um quarto dos jovens de São Gonçalo não 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 terceira opção mais frequente, correspondendo a 18,96% dos informantes. Embora seja menos do que foi observado em São Gonçalo, o número é alto, e observamos um crescimento de 3,9

pontos percentuais em comparação a 2018. Inclusive, proporcionalmente, o número de jovens que não sabe declarar a escolaridade do pai cresceu mais em Niterói, do que em São Gonçalo (Gráficos 5 e 6).

Os jovens que declararam estar estudando no momento da entrevista totalizam 53% dos respondentes em São Gonçalo e 68% em Niterói. Consequentemente, os que não estudam são 47% em São Gonçalo e 32% em Niterói (gráfico 7). Nos dois municípios verificamos um crescimento de 11 pontos percentuais em relação à pesquisa de 2018, no que diz respeito à parcela de jovens que se encontrava estudando no momento das entrevistas.

Gráfico 7 – Estuda no Momento Atual?



No que se refere à escolaridade dos jovens, a resposta mais frequente em São Gonçalo é “ensino médio completo”, com 32,53% das respostas. São aproximadamente três pontos percentuais a menos do que a proporção observada em 2018. Mas isso não significa que os jovens em São Gonçalo estejam estudando menos. A pesquisa mostra exatamente o contrário. Observa-se uma redução significativa no número de jovens que apontam ter apenas ensino fundamental completo, ou ensino fundamental incompleto nesse município. Em 2018 esse grupo correspondia a 16% dos informantes, na atual versão da pesquisa eles são menos de 11% dos entrevistados.

Outro dado positivo é a ampliação da proporção de jovens de São Gonçalo que afirma ter ensino superior incompleto, ou ensino superior completo. Hoje esse grupo equivale a 26,35% dos informantes: um aumento de 12 pontos percentuais em comparação ao que foi registrado na primeira edição da pesquisa. De toda forma, a passagem do ensino médio para o ensino superior ainda é um gargalo para os jovens de São Gonçalo. A proporção que cursa ou terminou o ensino superior é menos da metade da soma entre os que cursam ou terminaram o ensino médio. Isso indica que, apesar dos avanços, o ensino médio continua sendo o ponto final da vida escolar de muitos jovens gonçalenses (Gráfico 9).

Em Niterói a resposta mais frequente é “ensino superior incompleto”

(36,32% das respostas) seguido de ensino médio completo (22,65%) e ensino médio incompleto (21,65%). Essa distribuição – que aponta uma quase coincidência entre o número de jovens com ensino médio incompleto e ensino médio completo – pode ser indício de um fluxo escolar regular, com pouca distorção série-idade e baixa repetência. Em acréscimo, os números permitem inferir que boa parte dos jovens de Niterói que terminam o ensino médio consegue ingressar no ensino superior (Gráfico 8).

Gráfico 8 – Escolaridade dos jovens – Niterói

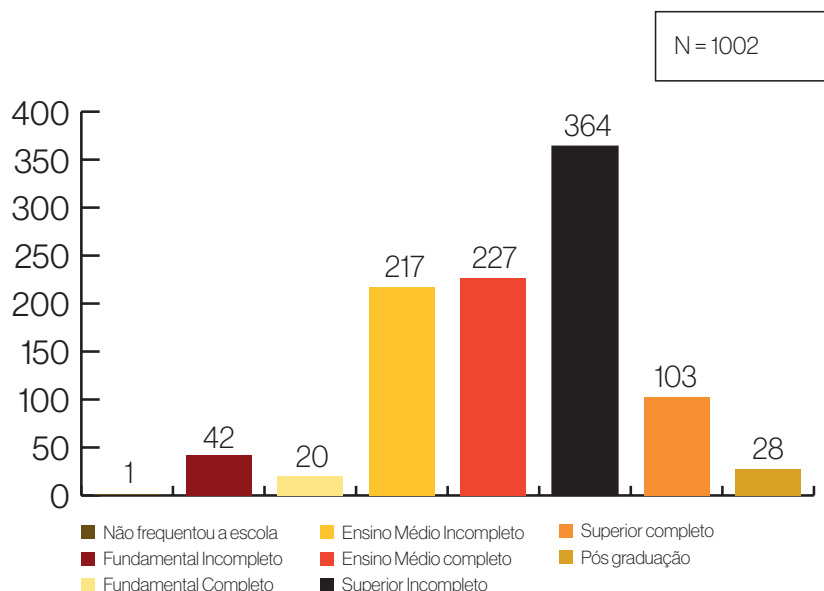
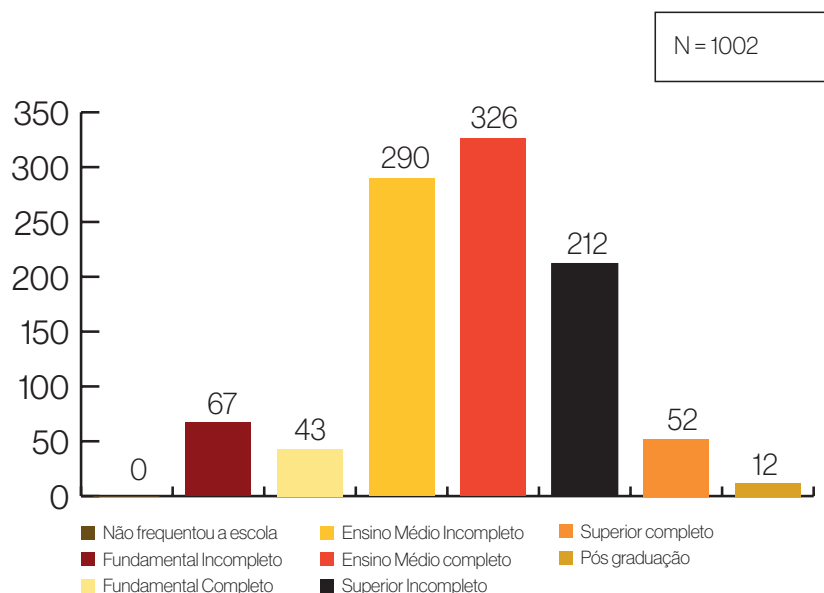


Gráfico 9 – Escolaridade dos jovens – São Gonçalo

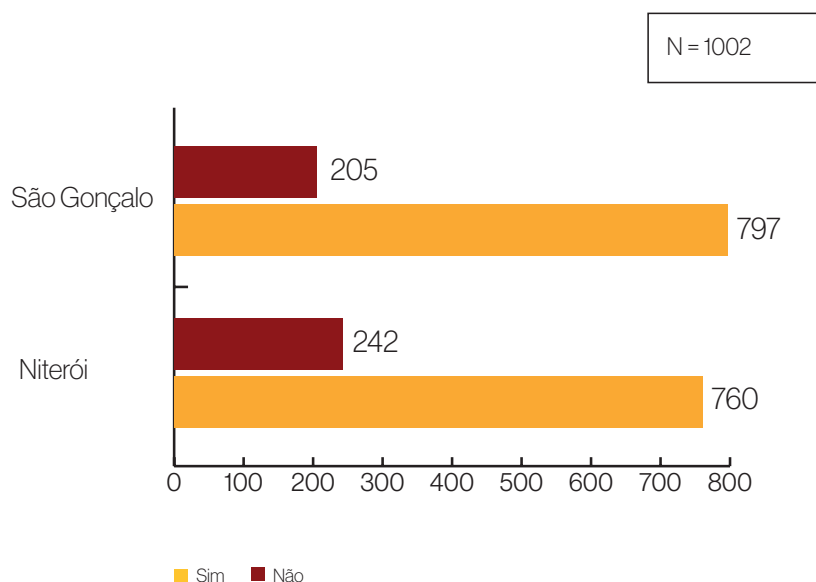


Na verdade, o número de jovens de Niterói que informa estar cursando o ensino superior é significativamente maior do que o número de jovens que

curso ou terminou o ensino médio. Isso pode estar relacionado ao fato de Niterói ser sede de uma universidade federal, e de oito universidades privadas. Muitos jovens de outros municípios e até de outros estados vêm para a cidade cursar uma graduação, “inflando” a proporção de jovens residentes que está fazendo o ensino superior. A parcela de jovens que declara ter ensino fundamental completo ou incompleto em Niterói é de 6,19% dos informantes. Como em São Gonçalo trata-se de um grupo pequeno. Entretanto – reforçando os aspectos de desigualdade entre os dois municípios – em Niterói esse grupo com a escolaridade mais baixa é a metade do que se observa em São Gonçalo.

Considerando os dados coletados em relação aos jovens e seus pais e mães, observamos avanços na escolaridade das famílias como um todo nos dois municípios, com ênfase para São Gonçalo. Nesse município os níveis de escolaridade continuam menores do que em Niterói, mas os avanços em relação à 2018 foram mais significativos. De toda forma, a despeito do que sustenta a bibliografia sobre a relação direta entre escolaridade e renda (SALVATO et al, 2010, RIBEIRO, 2017) neste caso, o aumento da escolaridade não parece se desdobrar em ganhos financeiros para os jovens e suas famílias. Na verdade, a pesquisa aponta a redução da renda familiar dos jovens nos dois municípios. É possível que o período de tempo considerando não tenha sido suficiente para revelar os impactos econômicos de um maior número de anos de estudo, mas é um aspecto que merece atenção por parte de pesquisadores e gestores públicos.

Gráfico 10 - Já Trabalhou?



Indagados se já haviam trabalhado, a maior parte dos jovens respondeu afirmativamente nos dois municípios. Em São Gonçalo, 79,54% das respostas ao item B9 (“Já trabalhou?”) foram afirmativas, enquanto 20,46% foram negativas. Em Niterói, 75,85% dos jovens entrevistados declararam já ter trabalhado, enquanto outros 24,15% afirmaram não ter ingressado ainda no mercado do trabalho. (Gráfico 10).

Entre as respostas afirmativas há uma diferença de 3,69 pontos percentuais, apontando uma proporção maior de jovens de São Gonçalo que já participam do mercado de trabalho. Entretanto, essa diferença diminuiu desde a última pesquisa, quando a parcela de jovens que afirmou já ter trabalhado em São Gonçalo era sete pontos percentuais maior do que o mesmo grupo em Niterói. Ou seja: em Niterói os jovens estão ingressando mais cedo no mercado de trabalho do que faziam antes, quando, aparentemente, permaneciam mais tempo dedicados exclusivamente aos estudos. Este foi o cenário registrado pela pesquisa em 2018.

A percepção de que os jovens estão ingressando mais precocemente no mercado de trabalho é reforçada pelas distribuições das respostas ao item B10 (Há quanto tempo começou a trabalhar?) Verificamos nos dois municípios que a resposta mais frequente é “há mais de sete anos”. Ela corresponde à opção de 30% dos informantes em São Gonçalo e 27% dos informantes em Niterói (Gráficos 11 e 12). Na pesquisa de 2018 apenas 9% dos jovens de Niterói e 13% dos jovens de São Gonçalo deram essa resposta.

Em Niterói o segundo maior grupo (24% do total) respondeu que começou a trabalhar entre 1 e 3 anos atrás. A terceira resposta mais observada (21%) foi “3 a 5 anos”. Em São Gonçalo a segunda resposta mais frequente (24% dos respondentes) é “3 a 5 anos” e a terceira (20%) “5 a 7 anos”. Portanto, ainda que exista uma tendência de antecipação do ingresso do jovem no mercado de trabalho nos dois municípios, em São Gonçalo essa realidade será mais aguda, com mais jovens trabalhando há mais tempo.

Confirmada a hipótese de que os jovens estão realmente começando a trabalhar mais cedo, é possível inferir que o novo cenário se relacione com a redução da renda familiar, tal qual já analisado e, nesse caso, seria possível explicar também por que mais jovens em São Gonçalo trabalham há mais tempo, já que nesse município a renda familiar é menor. De outro lado, é importante ressaltar que, considerando informações já observadas sobre a escolaridade dos jovens, não parece que o ingresso precoce no mercado de trabalho aconteça em detrimento do estudo. (Essa é uma boa notícia!)

Outra hipótese importante para justificar um crescimento tão significativo do número de jovens que declara trabalhar há mais de sete anos, está justamente no entendimento atual do que seja trabalho para as juventudes. Se em 2018, o conceito de trabalho remetia estritamente a vínculos formais e salários regulares, em 2024 qualquer atividade remunerada é mais facilmente lida como trabalho. Isso foi expresso pelos jovens entrevistados na etapa qualitativa da pesquisa. Há sete anos, um jovem que prestasse serviços eventuais como barman, por exemplo, diria “não estar trabalhando”. As contratações eventuais seriam lidas como “bicos”. Ao que parece, hoje este mesmo jovem que presta serviços eventuais dirá que, sim, ele está trabalhando. Essa mudança de perspectiva levará um contingente maior de jovens a afirmar que já ingressou no mercado de trabalho, mesmo que nunca tenha tido um emprego formal ou mesmo uma atividade remunerada regular.

Gráfico 11 – Há quantos anos começou a trabalhar? – Niterói

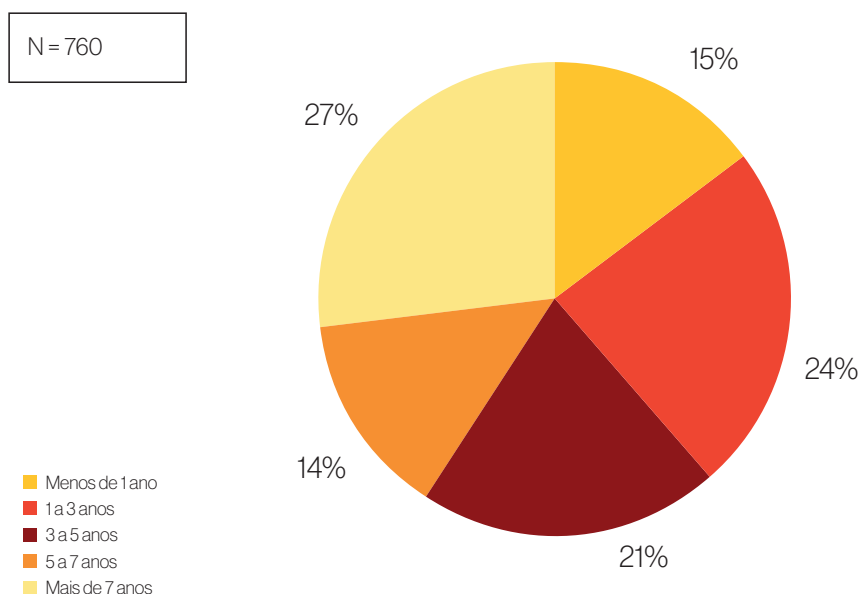
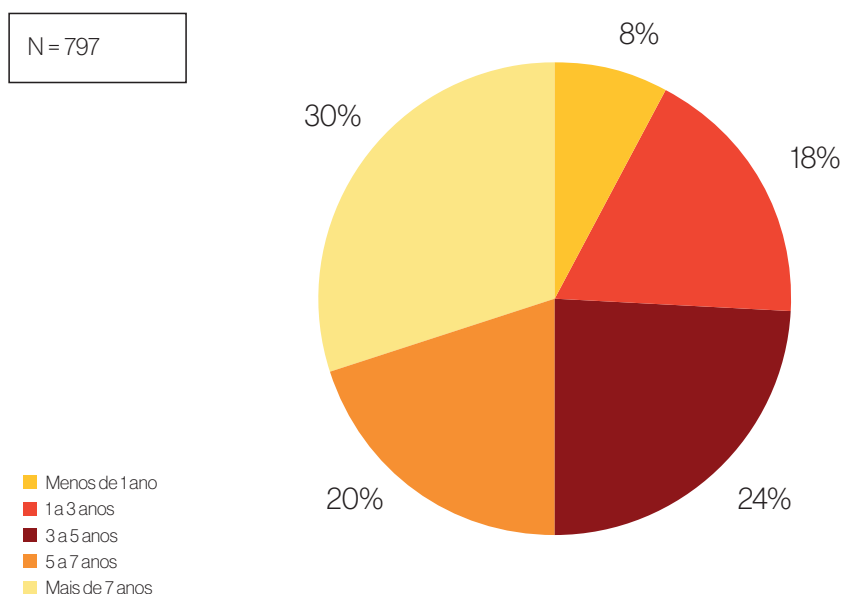
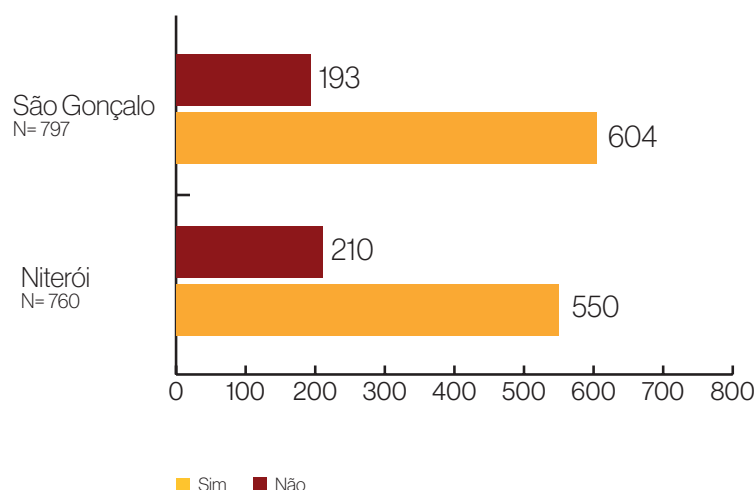


Gráfico 12 – Há quantos anos começou a trabalhar? – São Gonçalo



Passamos agora à análise do item B11 (“Trabalha no momento atual?”). A distribuição das frequências de resposta a este item é ilustrada pelo gráfico 13. Nem todos os jovens entrevistados responderam a esta pergunta, que foi direcionada apenas aos que responderam que já haviam trabalhado em algum momento da vida (item B9). Considerando o contingente que já havia ingressado no mercado de trabalho, em São Gonçalo, 24,22% declararam não estar trabalhando. No caso de Niterói a proporção é de 27,63%. Se partirmos do pressuposto de que a amostra é representativa das juventudes nos dois municípios, essas são as taxas de desocupação para população jovem em Niterói e São Gonçalo, respectivamente.

Gráfico 13 – Trabalha atualmente?



Note-se que estamos acionando o conceito de “ocupação” e não de “emprego”. A ocupação se refere a qualquer atividade que gere renda, independente do seu grau de formalização. Portanto, parte dos que afirmam estar “ocupados” observam vínculos precários, ou prestam serviços eventualmente.

Também cabe ressaltar que, no caso dessa estatística, a amostra é menor em relação ao tamanho da população. No caso de Niterói, estamos considerando as entrevistas de 760 pessoas, e não as 1002 que compõem a amostra original. No caso de São Gonçalo, o universo de investigação fica restrito a 797 respostas. Portanto, o erro amostral poderá diferir daquele que foi calculado para a amostra total. É o que acontece com relação ao cálculo de desocupação da juventude em Niterói, onde o erro amostral passa a ser de 4 (quatro) pontos percentuais para mais ou para menos, com 95% de confiança. No caso de São Gonçalo, o erro amostral se mantém em três pontos percentuais para mais ou para menos, com 95% de confiança.

Em relação à pesquisa de 2018, a taxa de desocupação entre os jovens diminuiu nos dois municípios. Em Niterói a redução foi de cinco pontos percentuais, enquanto em São Gonçalo a redução foi de 10,5 pontos percentuais. Outra mudança é a observância de uma taxa de desocupação maior em Niterói, do que em São Gonçalo. No estudo anterior era o inverso. Havia uma diferença de dois pontos percentuais entre a taxa de desocupação dos jovens nos dois municípios, com vantagem para Niterói. Na atual versão da pesquisa, São Gonçalo observa um índice de desocupação entre jovens 3,4 pontos percentuais menor do que se verifica em Niterói.

Nos dois municípios, no entanto, as taxas de desocupação entre jovens ficam bem acima da média nacional para o mesmo segmento da população. De acordo com a PNAD contínua para o terceiro trimestre de 2024 (mesmo período em que foram coletados os dados da presente investigação), a taxa de desocupação entre jovens no país era de 13,4%. E este índice já era mais do que o dobro da taxa de desocupação geral no país, estimada em 6,4% (IBGE, 2024). Portanto, o dado mais preocupante identificado nessa pesquisa, é que, embora a taxa de desocupação entre jovens tenha diminuído tanto em Niterói

quanto em São Gonçalo, em comparação a 2018, essa redução não observa o mesmo ritmo que se verifica no resto do país.

Quando o primeiro levantamento foi realizado, a taxa brasileira de desocupação entre jovens era de 29%¹¹. Em Niterói, o índice de desocupação da juventude foi aferido em 32,7% e em São Gonçalo 34,7%. Dessa forma a proporção de jovens desocupados em Niterói e São Gonçalo, naquele momento, era, respectivamente, 3,7 e 5,7 pontos percentuais maior do que a média nacional para a juventude. Hoje, a taxa de desocupação da juventude em São Gonçalo é quase 11 pontos percentuais maior do que aquela que atinge os jovens brasileiros como um todo. E em Niterói a proporção de jovens desocupados é 14,23% maior do que no Brasil. Este cenário pode configurar uma das razões que eventualmente expliquem a evasão da juventude nos dois municípios.

Também é válido refletir sobre as razões de uma taxa de desocupação da juventude maior em Niterói, considerando ser este um município mais rico, onde os jovens declaram melhores níveis de renda familiar. Seria de se esperar que mais jovens estivessem ocupados, contribuindo para compor essa renda. O presente esforço de pesquisa não produz respostas definitivas para essa questão, mas é possível inferir que os jovens de Niterói, mais escolarizados que os de São Gonçalo, relutem em ocupar postos de trabalho informais e ou de baixa remuneração, cada vez mais predominantes no mercado. Além disso, esses jovens vivem em famílias com renda maior, o que lhes garante mais suporte financeiro.

Situação semelhante é identificada por Camarano et al (2004) em pesquisa desenvolvida a partir da análise de dados da PNAD do IBGE entre 1982 e 2002. Segundo esse estudo:

os jovens com menor escolaridade tendem a aceitar mais prontamente as oportunidades que aparecem, ficando menos tempo à procura de emprego e, portanto, menos tempo sendo medidos como desempregados. Por outro lado, os jovens com escolaridade mediana tendem a ser mais seletivos e a ficar mais tempo à procura de emprego, esperando por melhores oportunidades e uma inserção adequada com a sua escolaridade (CAMARANO et al, 2004).

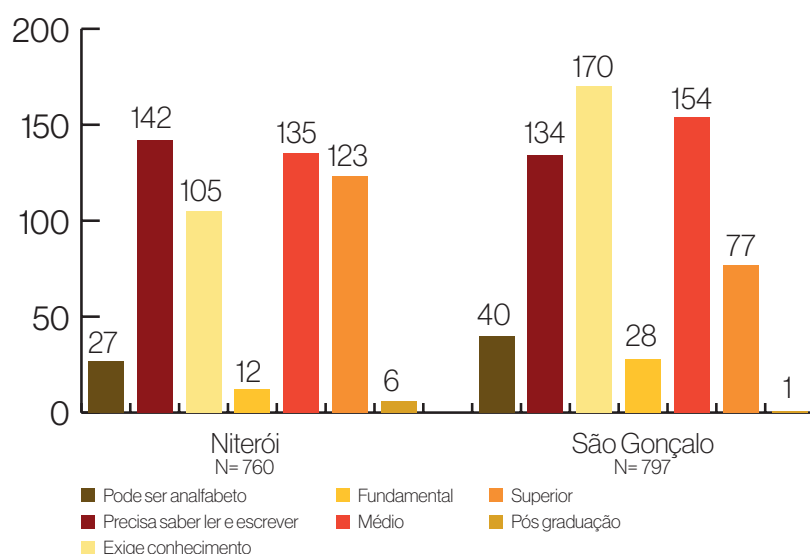
A análise do item B14 (“Qual o nível de escolaridade exigido pela sua ocupação principal?”) pode contribuir para esta reflexão (Gráfico 14). Lembramos que essa pergunta não constava do questionário da versão anterior da pesquisa, impossibilitando análises comparativas.

Em Niterói mais de um quarto (25,8%) dos jovens atuam em postos de trabalho que exigem apenas “saber ler e escrever”. Esta é a maior frequência de resposta, seguida de perto (24,5%) pelo grupo que ocupa posições que exigem ensino médio completo. A terceira categoria mais observada (22,4%) é a dos jovens com ocupações que exigem “ensino superior”. Em São Gonçalo a resposta mais frequente (28% dos entrevistados) é “exige conhecimento técnico” categoria que remete a profissões que não demandam formação acadêmica, mas exigem conhecimentos específicos (ex.: padeiro, manicure, pedreiro, costureira, etc.). Como em Niterói, a segunda resposta mais frequente é “ensino médio completo” (25,5%). O grupo de jovens que trabalha

¹¹ In <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20117-pnad-continua-tri-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-23-6-no-4-tri-e-fecha-2017-em-23-8.html> acessado em 07 de março de 2025.

em postos que apenas demandam “saber ler e escrever” é o terceiro maior, correspondendo a 22,18% dos respondentes em São Gonçalo.

Gráfico 14 – Qual o nível de escolaridade exigido pela sua ocupação principal?



Os dados refletem as desigualdades entre a qualidade dos postos de trabalho ocupados pela juventude nos dois municípios. Em São Gonçalo mais da metade (57%) dos jovens que trabalham ocupam postos que exigem no máximo um conhecimento técnico, sem demanda por formação acadêmica. Remetem, em geral, a ocupações menos valorizadas socialmente e com salários mais baixos. Neste município apenas 38% dos jovens atuam em postos que exigem ensino médio ou mais. Em Niterói, por outro lado, 48% dos jovens estão em postos de trabalho que demandam no mínimo ensino médio, com uma parcela significativa atuando em posições que exigem ensino superior (22,4%). Este fato reforça a ideia de que a juventude niteroiense (mais escolarizada e com renda familiar maior) tende a ser mais exigente no que se refere ao seu posicionamento no mercado de trabalho. Embora haja menos jovens trabalhando nesse município, uma boa parte dos que o fazem estão em vagas de maior qualificação.

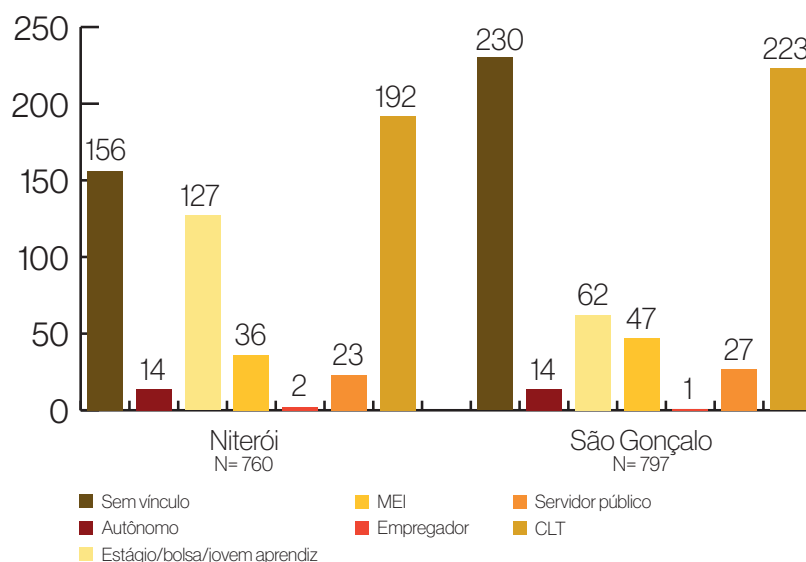
Não se pode deixar de sinalizar, no entanto, uma contradição constatada em Niterói. Ao mesmo tempo em que 22,4% dos jovens do município ocupam postos de trabalho que demandam ensino superior, teremos 25% do total de informantes declarando ocupar vagas que só exigem “saber ler e escrever”. Portanto, parcelas semelhantes da população jovem de Niterói ocupam os dois extremos das possibilidades de escolaridade exigidas pelo mercado de trabalho. Esse dado também ilustra a desigualdade socioeconômica do município, já observada em outras análises aqui apresentadas.

A observação das frequências do item B13 (“Qual o vínculo empregatício da sua ocupação principal?”) também ajuda a visualizar as especificidades de Niterói e de São Gonçalo, no que se refere ao mercado de trabalho

para a juventude. Além disso ela demonstra a forma como a precarização do trabalho entre os jovens avança nos dois municípios.

Na pesquisa de 2018 o vínculo CLT predominava nas duas cidades. Nesta edição isso só se observa em Niterói, onde a segunda maior frequência de respostas é o trabalho “sem vínculo”. Essa categoria se refere a atividades sem qualquer tipo de formalização ou proteção social. Na primeira versão da pesquisa, a parcela de jovens de Niterói que afirmava trabalhar “sem vínculo” era menos da metade do grupo que ocupava uma vaga CLT. Agora a diferença entre estes dois segmentos é de 16 pontos percentuais. Em São Gonçalo a resposta mais frequente já é o trabalho “sem vínculo” (38% dos informantes). O grupo de jovens que afirma ter vínculos formais de trabalho (CLT) é a segunda resposta mais frequente correspondendo a 37% dos entrevistados. Em 2018 os jovens gonçalenses com carteira assinada eram 50% daqueles que trabalhavam, e os trabalhadores sem vínculo correspondiam a 30%.

Gráfico 15 – Caso trabalhe qual o vínculo empregatício da sua ocupação principal?

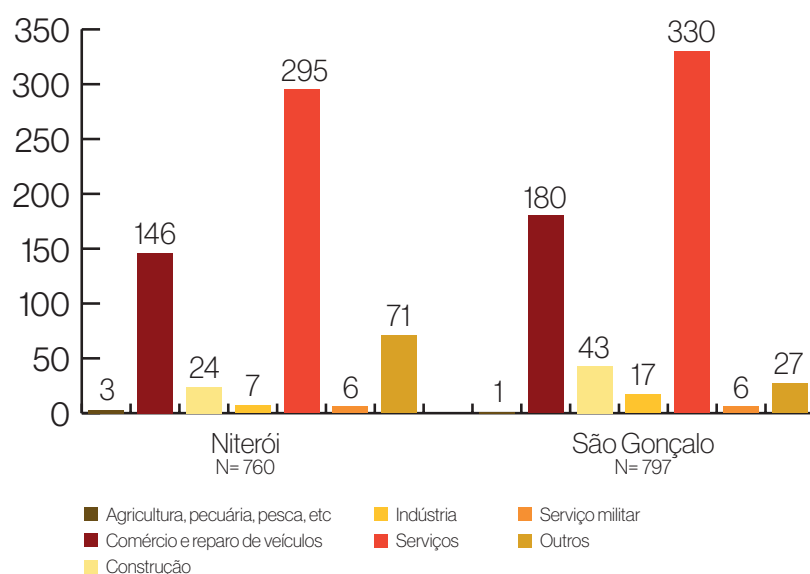


Podemos concluir, portanto que a distribuição das respostas atesta o avanço da precarização do trabalho para a juventude tanto em Niterói quanto em São Gonçalo. Porém, verificamos, mais uma vez, que em Niterói há um número maior de jovens ocupando postos de maior qualidade do que em São Gonçalo. Em Niterói, além de parcela significativa da juventude ocupando vagas CLT (35%), observaremos um contingente relevante em postos de “estágio/bolsa/jovem aprendiz” (23%), que são modalidades de vínculo de trabalho que acenam com perspectivas de crescimento profissional. Em São Gonçalo os jovens que ocupam vagas de estágio, bolsa ou jovem aprendiz equivalem a pouco mais de 10% do total.

Com relação ao segmento de atuação, identificamos um cenário muito semelhante nos dois municípios. A maior parte dos respondentes indicou trabalhar no setor de serviços (53,64% dos informantes em Niterói e 54,63%

dos informantes em São Gonçalo). A segunda resposta mais frequente é o comércio (26,55% dos jovens em Niterói e 29,8% dos jovens em São Gonçalo). Juntos, estes dois segmentos são responsáveis pela empregabilidade de 80,19% dos jovens trabalhadores de Niterói e 84,43% dos jovens trabalhadores de São Gonçalo. Os dados são coerentes com o panorama econômico das duas cidades, onde o setor de serviços é, de fato, o que mais emprega¹². Em São Gonçalo, o terceiro segmento que mais emprega jovens é o da “construção” (7,12%). Já em Niterói, a terceira resposta mais frequente (12,90%) foi “Outros”. (Gráfico 16)

Gráfico 16 – Caso você trabalhe, qual o segmento de mercado da sua ocupação principal?



Em relação a salários podemos observar uma distribuição de respostas quase idêntica em Niterói e São Gonçalo (Gráficos 17 e 18). Em ambos os municípios a maioria dos jovens (51% tanto em Niterói quanto em São Gonçalo) ganha até um salário-mínimo. A segunda resposta mais frequente é “1 a 3 salários-mínimos”, opção de 42% dos jovens trabalhadores de Niterói e 43% dos jovens trabalhadores de São Gonçalo (mais uma vez uma distribuição quase idêntica). Por fim, entre os jovens que declaram receber “3 a 5 salários-mínimos” teremos um grupo equivalente a 6% em Niterói e 4% em São Gonçalo. Já os jovens que declaram ganhar mais de 5 salários-mínimos correspondem a 1% da juventude trabalhadora de Niterói e 2% da juventude trabalhadora de São Gonçalo.

Na pesquisa anterior a distribuição de respostas sobre faixa salarial dos jovens trabalhadores também foi quase igual nos dois municípios. Vale a pena, no entanto, sinalizar algumas diferenças entre a observação atual e aquela realizada sete anos antes. Na versão anterior do estudo, a resposta mais frequente sobre salários era “1 a 3 salários-mínimos”, observada por 49% dos informantes em Niterói e 51% daqueles em São Gonçalo. O grupo que afirmava ganhar até um salário-mínimo equivalia a 41% dos jovens em Ni-

¹² <https://datampe.sebrae.com.br/profile/geo/niteroi> e <https://datampe.sebrae.com.br/profile/geo/sao-goncalo>, acessados em 07 de março de 2025

terói e 44% dos jovens em São Gonçalo. Enquanto isso, o grupo que declarava ganhar de 3 a 5 salários-mínimos correspondia a 9% dos respondentes em Niterói e 4% dos de São Gonçalo. Portanto observamos uma expressiva redução dos salários pagos a jovens entre as duas edições da pesquisa.

Gráfico 17 - Salários da Juventude – Niterói

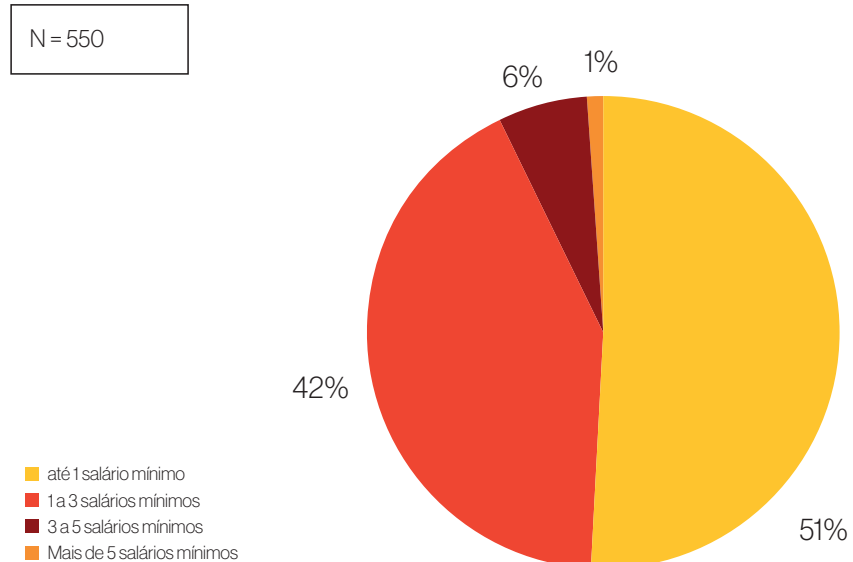
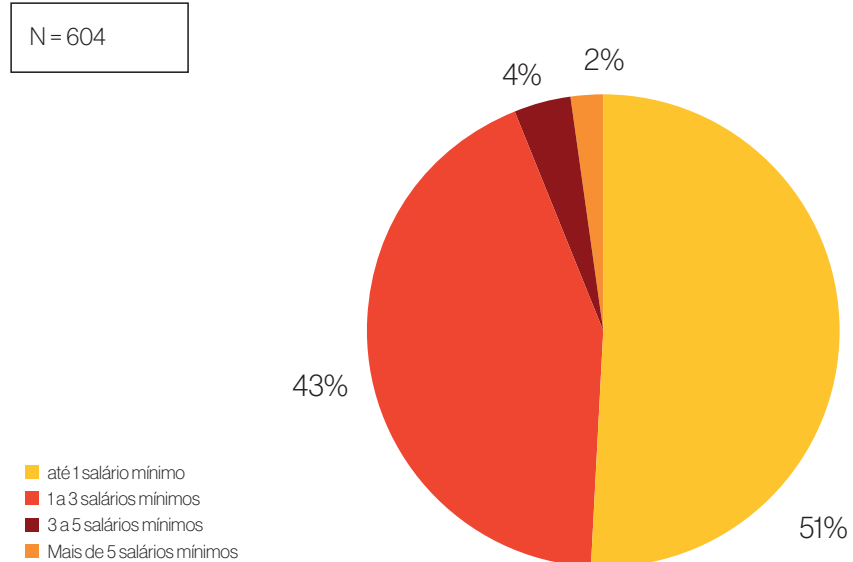
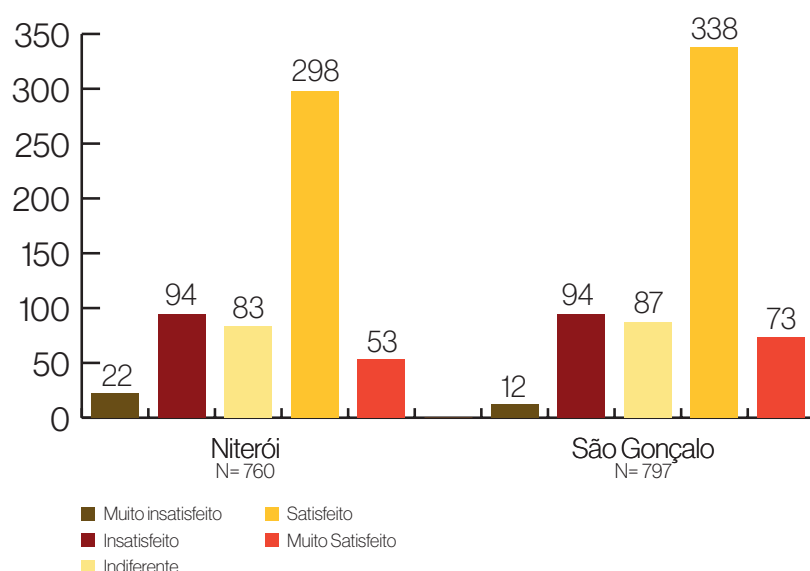


Gráfico 18 - Salários da Juventude – São Gonçalo



Apesar da remuneração baixa, e a despeito da tendência de precarização dos vínculos trabalhistas, a maior parte dos jovens se diz satisfeita ou muito satisfeita com sua ocupação atual (68% em São Gonçalo e 63,8% em Niterói). Aqueles que declaram estar insatisfeitos ou muito insatisfeitos representam 17,6% dos jovens ocupados de São Gonçalo, e 21% dos jovens ocupados de Niterói. Os indiferentes representam 14,4% dos jovens de São Gonçalo e 15,1% dos jovens de Niterói. (Gráfico 19)

Gráfico 19 - Em relação a sua ocupação principal você se sente



Em relação à pesquisa anterior, percebemos uma redução no número de jovens satisfeitos com sua vida profissional em Niterói. Em 2018 este grupo correspondia a 68% dos jovens do município que estavam ocupados. Nesta edição percebemos, uma redução de 4,2 pontos percentuais na proporção da juventude que se diz satisfeita com sua ocupação. Consequentemente, o grupo dos que se declaram insatisfeitos ou muito insatisfeitos cresceu, no caso, cinco pontos percentuais, passando de 16% em 2018 para 21% agora. A parcela dos que se dizem indiferentes se manteve praticamente a mesma em relação à pesquisa anterior.

Em São Gonçalo, ocorreu o oposto, com um crescimento na proporção de jovens satisfeitos ou muito satisfeitos com sua ocupação. Em 2018 eles eram 60% da juventude do município ocupada, hoje são 68%: um crescimento de oito pontos percentuais. Já os insatisfeitos e os muito insatisfeitos somavam 20,3% dos jovens gonçalenses ocupados na primeira versão da pesquisa. Hoje, eles correspondem a 17,6% do total de jovens ocupados: uma redução de 2,7 pontos percentuais. O grupo dos indiferentes diminuiu cinco pontos percentuais.

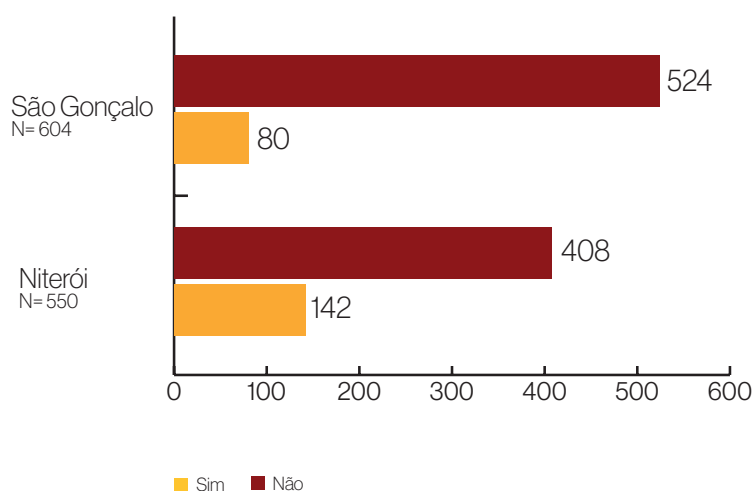
O elemento curioso que emerge desses dados é inversão das posições entre Niterói e São Gonçalo. Há sete anos, quando da realização da primeira versão da pesquisa, a juventude ocupada de Niterói se declarava mais satisfeita com sua inserção no universo laboral do que a gonçalense. Agora verificamos o oposto.

Para interpretar esse cenário recorreremos a informações que já fomos capazes de produzir. Sabemos que o cenário atual é de precarização e baixos salários no que se refere ao trabalho para os jovens, tanto em Niterói quanto em São Gonçalo. No entanto, a juventude de Niterói é mais escolarizada, e uma parcela significativa vive em famílias com renda mensal maior em comparação a São Gonçalo. Portanto as expectativas dos jovens niteroienses tende a ser igualmente maiores em termos de realização profissional. Dessa forma, podemos inferir que para os jovens niteroienses o atual cenário traba-

lhista é, de fato, mais inquietante.

Para a juventude gonçalense, ao contrário, o avanço da precarização pode ter significado a ampliação do número de empregos (já que a exigência de qualificação se reduz). Recordamos que a taxa de desocupação da juventude em São Gonçalo é hoje menor do que em Niterói, ao contrário do que se verificou na primeira edição dessa pesquisa. E a maior instabilidade não representa uma grande mudança, já que a juventude desse município sempre esteve exposta a condições de trabalho mais precárias. Lembramos que em 2018, 30% dos jovens de São Gonçalo já trabalhavam sem vínculo – na precariedade, portanto. Em Niterói essa proporção era nove pontos percentuais menor do que é hoje.

Gráfico 20 - Você realiza alguma atividade remunerada secundária?



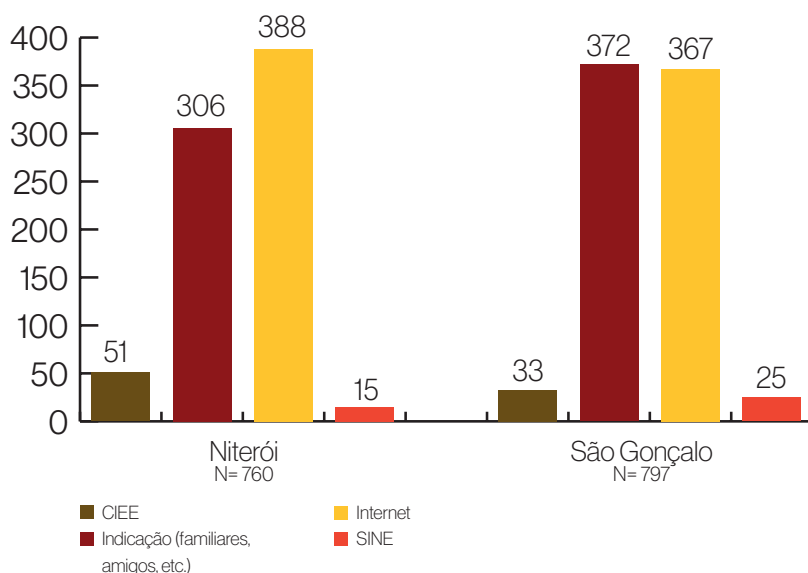
Nos voltamos agora à análise sobre o envolvimento das juventudes com ocupações secundárias remuneradas. Observamos que a maioria dos jovens no território não realiza atividades remuneradas paralelas a sua ocupação principal. Em Niterói, no entanto, esse grupo corresponde a mais de um quarto (26%) dos informantes, o que é bastante expressivo, especialmente quando se considera que na faixa etária abordada (15 a 29 anos) espera-se que os indivíduos estejam também investindo na sua formação. No município de São Gonçalo a proporção de jovens que realizam atividades remuneradas secundárias equivale a 13,24%. (Gráfico 20). Considerando que em São Gonçalo os jovens teriam maior necessidade de complementação de renda, podemos inferir que as atividades secundárias estarão relacionadas, na maior parte das vezes, a projetos profissionais que os jovens tentam desenvolver em paralelo à atividade que lhes garante o sustento pessoal. Mas a confirmação dessa hipótese demandaria o aprofundamento da investigação.

No que diz respeito às estratégias adotadas pelas juventudes para buscar oportunidades no mundo do trabalho, observamos as distribuições das respostas ao item B18 (“Se precisar de ajuda para procurar trabalho, onde você irá buscar?”). Ela está expressa no gráfico 21.

Percebemos nos dois municípios que os jovens depositam maior confiança na busca de oportunidades de trabalho na Internet e nas possibilidades de indicação por conhecidos ou familiares. Em São Gonçalo as

frequências dessas duas opções de resposta praticamente se equivalem, representando, cada uma, a escolha de 46% dos jovens, aproximadamente. Em Niterói, há uma discreta predominância do grupo que opta por buscar oportunidades de trabalho na Internet: 51% dos entrevistados deram essa resposta. A proporção dos que preferem contar com a indicação de familiares ou conhecidos é de 40%.

Gráfico 21 - Se precisar de ajuda para procurar trabalho, onde você irá buscar?



Como na pesquisa anterior, o dado que chama mais atenção é o baixíssimo acesso dos jovens ao Sistema Nacional de Emprego (SINE). Criado em 1975, a partir de orientação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o SINE é um serviço público e gratuito para ajudar brasileiras e brasileiros a se inserirem no universo laboral. Trata-se, portanto, de uma política pública vigente há 49 anos. Ainda assim, apenas 1,97% dos jovens de Niterói, e 3,13% dos jovens de São Gonçalo apostam nessa alternativa como apoio para conseguir trabalho. Na pesquisa anterior mais da metade dos jovens nos dois municípios declararam sequer conhecer o SINE. (A pergunta “Conhece o Sistema Nacional de Empregos?” não compôs o instrumento de coleta de dados da atual versão da pesquisa).

Passamos às questões que buscam aferir a percepção dos jovens sobre o racismo no mundo do trabalho. Todas as seis perguntas (C19 a C24) foram direcionadas ao conjunto de informantes que declarou já ter trabalhado em algum momento da vida (760 indivíduos em Niterói e 797 indivíduos em São Gonçalo). Como ocorreu na primeira versão da pesquisa, observamos componentes contraditórios. Para começar comparamos as frequências de respostas aos itens C19 e C20. O primeiro (“Você acha que determinados trabalhos/profissões são definidos pela cor da pele?”) obteve a resposta “sim” de 70,92% dos informantes de Niterói e de 72,27% dos informantes de São Gonçalo. (Gráfico 22).

Gráfico 22 – Você acha que determinados trabalhos/profissões são definidos pela cor da pele?

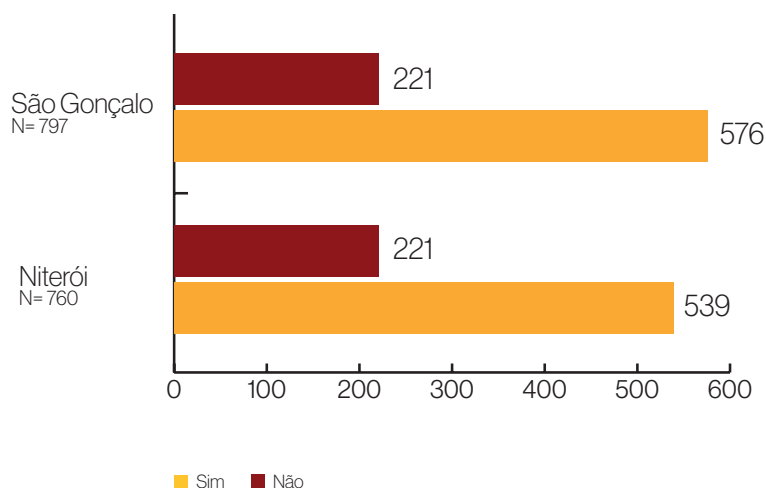
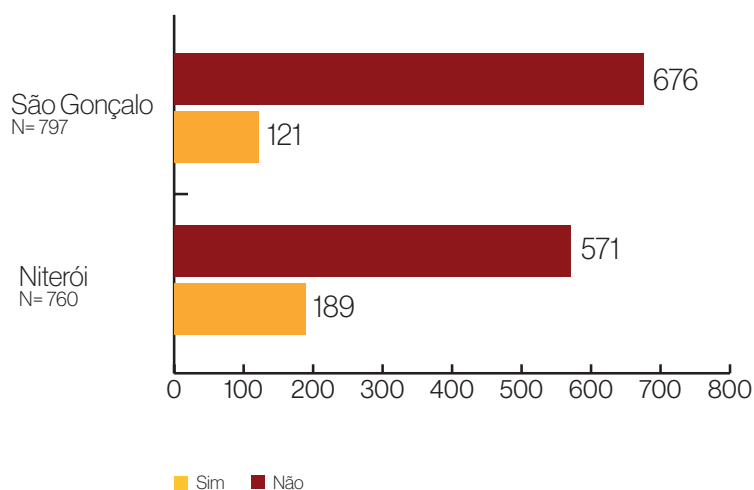


Gráfico 23 – A cor da sua pele influencia o tipo de emprego que você procura?

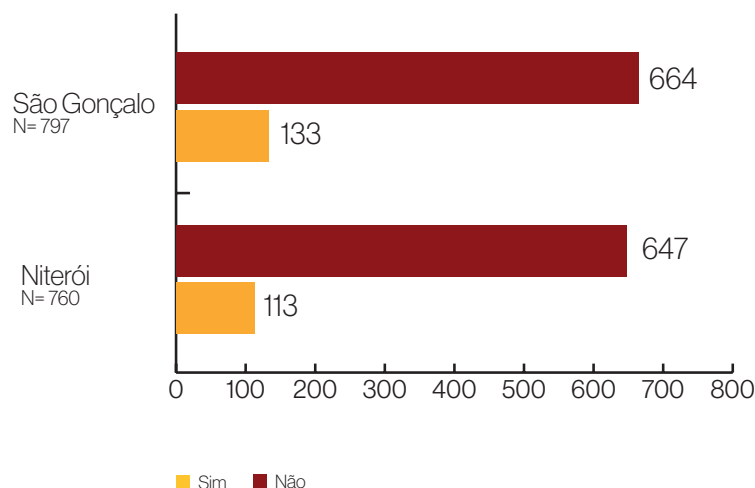


Já para o item C20 (“A cor da sua pele influencia o tipo de emprego que você procura?”) observamos uma inversão na frequência de respostas: 75,13% dos jovens de Niterói e 84,81% dos jovens de São Gonçalo afirmam não considerar a cor de sua pele ao eleger as oportunidades às quais irão concorrer no mercado de trabalho (Gráfico 23). Trata-se de uma contradição, pois embora a maioria reconheça que há uma divisão racial do trabalho (o que é expresso nas respostas ao item C19) quando se trata do seu universo pessoal esta não é considerada, ou não é identificada.

A mesma situação se coloca quando analisamos a distribuição de respostas da questão C21. (“Na sua percepção, a cor da sua pele prejudica ou já prejudicou sua contratação em empregos?”) Veremos que as proporções das respostas são quase idênticas àsquelas identificadas no item anterior: 84,82% dos jovens de São Gonçalo, e 75,13% dos jovens de Niterói respondem que não identificam dificuldades de inserção no mercado de trabalho em função da cor da sua pele. (Gráfico 24). Logo, o total dos que não identifi-

cam racismo nos processos de seleção inclui boa parte da população negra dos dois municípios, que em Niterói equivale a 47,63% da juventude, e em São Gonçalo corresponde a 65,06% do mesmo segmento populacional.

Gráfico 24 – Na sua percepção, a cor da sua pele prejudica ou já prejudicou sua contratação em empregos?



Para explicar essas contradições aludimos ao conceito de racismo institucional (Ture e Hamilton, 1998) segundo o qual as regras do racismo estão tão enraizadas nas sociedades ocidentais que terminam observadas pelos indivíduos de forma inconsciente. Dessa forma, jovens negros e brancos se movimentam no mercado de trabalho de forma predefinida, buscando as oportunidades “adequadas” ao seu fenótipo.

Em sua maioria pobre e com menor escolaridade, o jovem negro irá se candidatar, muitas vezes, a postos de emprego que exigem menor qualificação e oferecem menores salários. Ao disputar uma vaga como entregador de compras ou pedreiro, de fato ele não enfrentará o racismo como empecilho no processo seletivo. Por outro lado, serão muito mais raras as vezes em que o jovem negro irá responder a um anúncio para um estágio de advocacia, ou para uma vaga de vendedor ou vendedora numa loja de luxo. Sem perceber, eles são orientados segundo a divisão racial do trabalho.

De acordo com Clóvis Moura (2019) a divisão racial do trabalho tem suas origens estabelecidas ainda no período colonial, a partir de mecanismos repressivos e reguladores, que permitiram definir os lugares de preeminência de brancos e os destinados aos negros e seus descendentes.

Tudo aquilo que representava trabalho qualificado, intelectual, *nobre*, era exercido pela minoria branca, ao passo que todo subtrabalho, o trabalho não qualificado, braçal, *sujo* e mal remunerado era praticado pelos escravos inicialmente, e pelos negros livres após a abolição (MOURA, 2019, p. 103 grifos do autor).

Para este autor, a sociedade brasileira não se democratizou no âmbito das relações sociais, tampouco nas relações raciais. E esse fato guarda

relação direta com o interesse das classes dominantes em manter a herança escravocrata positiva para os brancos e negativa para a população negra, conforme salientado por Bento (2022, p. 23). O colonialismo segue presente na estrutura competitiva do capitalismo brasileiro. “Por essa razão, a mobilidade social para o negro; descendente do antigo escravo; é muito pequena. Ele foi praticamente imobilizado por mecanismos seletivos que a estratégia das classes dominantes estabeleceu” (MOURA, 2019, p. 103).

Cabe salientar que em relação à primeira edição da pesquisa, houve uma redução do grupo de jovens que afirma não considerar a cor da sua pele ao buscar emprego, ou que não acredita que seu fenótipo seja empecilho em processos seletivos. Na primeira edição – como aconteceu agora – essas duas perguntas tiveram proporções muito semelhantes de resposta. Em 2018, 82% dos respondentes de Niterói e 97% dos respondentes de São Gonçalo afirmaram não considerar a cor de sua pele ao selecionar as oportunidades de trabalho, nem identificar a cor da sua pele como empecilho em processos seletivos. A redução dos jovens que pensam dessa forma foi significativa. São 6,87 pontos percentuais a menos em Niterói e 12 pontos percentuais a menos em São Gonçalo. Isso denota que os jovens negros estão se dando conta da incidência do racismo sobre suas oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, ainda que numa proporção pequena.

Os três itens subsequentes dizem respeito à identificação do racismo no cotidiano laboral. No total, 88,58% dos jovens de São Gonçalo e 85,92% dos jovens de Niterói não acreditam que a cor da sua pele atrapalhe suas relações com colegas de trabalho (gráfico 25). Do mesmo modo, 80,8% dos jovens de São Gonçalo e 82,23% dos jovens de Niterói não percebem a cor de sua pele como elemento dificultador da relação com superiores ou contratantes (gráfico 26). A mesma tendência se observa na distribuição de respostas do último item do questionário (“Você diria que já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho?”) A resposta negativa alcança 75,15% dos informantes em São Gonçalo e 79,07% dos informantes em Niterói. (Gráfico 27).

A distribuição das respostas desses três itens denota que os informantes dos dois municípios não se enxergam, em sua maioria, como alvo de discriminação no ambiente profissional. Nas relações com superiores ou contratantes, o grupo que identifica o racismo é ligeiramente maior em relação àquele que o percebe na interação com os colegas (3,7% a mais em Niterói e 4,8% a mais em São Gonçalo). Essa diferença é de se esperar, considerando o desequilíbrio de poder entre patrões e empregados. Observando as três situações, o maior grupo é o dos que reconhecem terem sido vítimas de racismo, preconceito ou injúria racial no trabalho: praticamente um quarto dos entrevistados de São Gonçalo e 20% dos informantes de Niterói. Entre estes estão, por suposto, jovens que declararam que a cor de sua pele não atrapalha nem a relação com colegas ou com superiores. Neste caso estariam se referindo a agressões advindas da relação com clientes?

Gráfico 25 – Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua relação com colegas de trabalho?

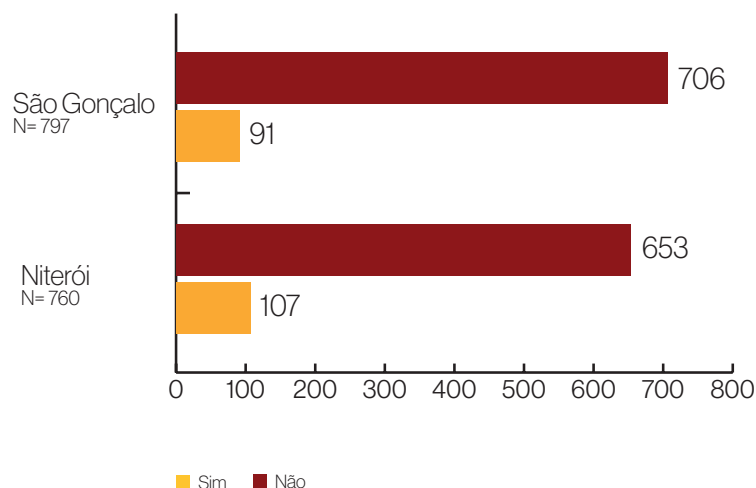


Gráfico 26 – Na sua percepção, a cor da sua pele interfere ou já interferiu na sua relação com superiores no trabalho ou contratantes

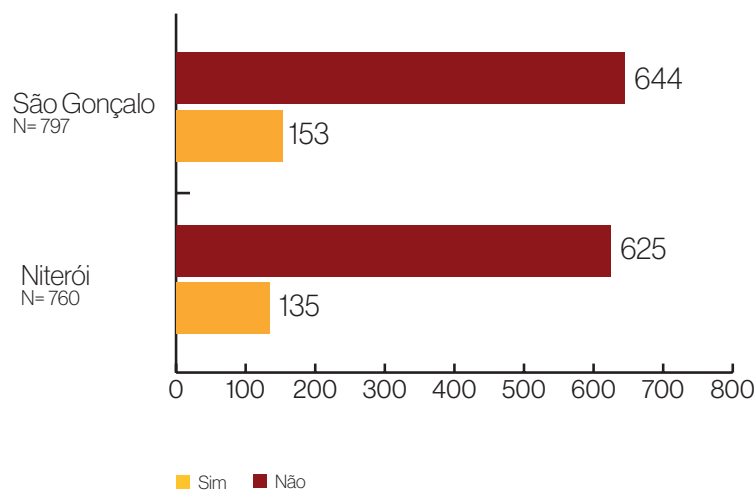
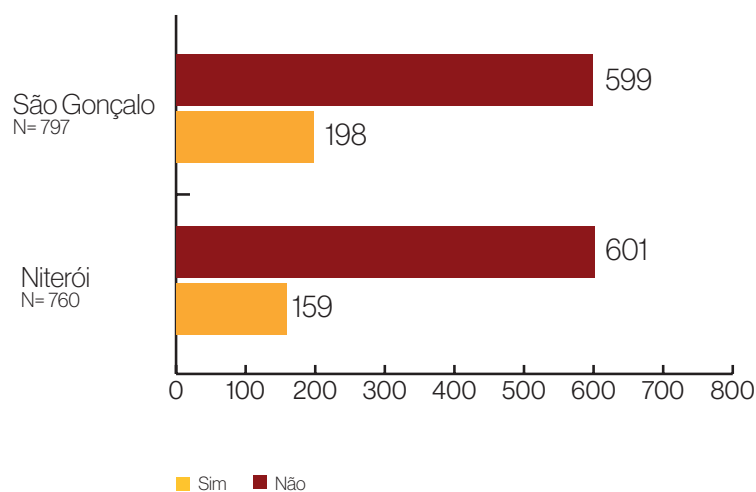


Gráfico 27 – Você diria que já sofreu situações de racismo, injúria racial ou discriminação no trabalho?



Não temos informação para responder com certeza a esta pergunta, mas podemos inferir que há uma tendência (até pela manutenção da saúde mental) de invisibilizar ou relevar as pequenas agressões do dia a dia. Pois se os jovens relatam experiências de discriminação ou injúria racial significa que o racismo está presente. E se ele está presente, é difícil acreditar que só se manifeste nas relações entre estranhos. O mais provável é que no ambiente de trabalho – entre pessoas que convivem diariamente – o racismo se expresse de forma mais sutil, na forma de “brincadeiras”, por exemplo.

Para Moreira, o racismo recreativo é um fator que mascara o preconceito, a intolerância e a discriminação racial, e, por resultante, dificulta a identificação e o enfrentamento do mesmo. “Ele deve ser visto como um projeto de dominação que procura promover a reprodução de relações assimétricas de poder entre grupos raciais por meio de uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento de hostilidade racial” (MOREIRA, 2019, p.95).

Para apoiar a interpretação dessas estatísticas, resgatamos o mito da “democracia racial” que também é acionado para escamotear o “racismo a brasileira”. O termo surge na primeira metade do século XX, 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 suficientes para suprir a demanda por mão de obra. A solução era promover uma suposta integração do negro à sociedade, mas de forma a manter esse segmento populacional sob controle, na condição de trabalhador explorado. Para isso uma série de medidas foram introduzidas como, por exemplo, o reconhecimento de elementos da cultura negra pelo governo federal¹³, ou a promulgação de leis, como a Lei Afonso Arinos (1951) que tornava o racismo contravenção penal (GUIMARÃES, 2006, p. 276). Tais ações, de fato melhoraram a vida da população negra, no entanto tiveram o efeito deletério de fortalecer um discurso segundo o qual o racismo no Brasil estaria superado.

Esta ideologia foi fortemente confrontada pelos movimentos negros do país, na busca pelo reconhecimento da permanência das estruturas de discriminação racial. Um dos resultados deste debate foi o reconhecimento do racismo como crime inafiançável, pelo inciso XLI do artigo 3º da Constituição de 1988. Ainda assim, a ideia de que vivenciamos uma democracia racial ainda é sustentada por uma expressiva parcela da sociedade brasileira, e isso dificulta a identificação das macros e das micro agressões do racismo¹⁴ reproduzidas na dimensão institucional e nas relações interpessoais.

De toda forma, é importante frisar que também aumentou a percepção dos jovens acerca do racismo no ambiente de trabalho, em comparação ao que foi observado na primeira versão da pesquisa. Na relação com colegas em 2018, apenas 6,5% dos informantes de São Gonçalo e 9% dos informantes de Niterói afirmavam perceber a cor da pele como um elemento dificultador. Na versão atual, 11,4% dos jovens em São Gonçalo e 14% dos jovens em Niterói afirmam ter essa percepção. No que diz respeito à interação com superiores ou contratantes, a parcela dos jovens que identifica situações de racismo cresceu quatro pontos percentuais em Niterói e 10 pontos percentu-

¹³ Em 1936, Getúlio Vargas descriminalizou a capoeira, classificando-a como instrumento de Educação Física.

¹⁴ Apesar da intensidade e profundidade de seus efeitos deletérios, o racismo produz a naturalização das iniquidades produzidas, o que ajuda a explicar a forma como muitos o descrevem, como sutil ou invisível (WERNECK, 2016, p. 541).

ais em São Gonçalo. Por fim, considerando os que declaram já ter sofrido situação de preconceito, discriminação ou injúria racial no ambiente de trabalho, o crescimento foi de 5,5 pontos percentuais em São Gonçalo e de 19 pontos percentuais em Niterói.

Com certeza esse crescimento tem relação com o aumento da proporção de jovens negros na composição da juventude dos dois municípios, mas também não podemos negar a influência da ampliação do debate sobre as causas identitárias. Este influencia a forma como os jovens se posicionam frente ao racismo. Embora aqueles que identificam a discriminação ainda sejam minoria, a ampliação da consciência acerca do racismo é um sinal inequívoco de avanço.

(2)

Etapa Qualitativa

1. METODOLOGIA

Como em sua primeira edição, publicada em 2018, a pesquisa “A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo” contempla uma abordagem qualitativa, em diálogo com as informações emergentes da primeira etapa da investigação. Nessa perspectiva, as análises que passaremos a descrever complementam e são complementadas pelas conclusões do estudo quantitativo.

Três pesquisadores atuaram nessa etapa da investigação: duas mulheres, uma branca e uma negra, e um homem negro. Ao contrário do que ocorreu em 2018, a maior parte da equipe de pesquisa, portanto, era negra. A presença de uma investigadora autodeclarada branca foi considerada importante, tendo em vista que estava prevista a realização de grupos focais exclusivamente compostos por jovens brancos. Nesses grupos, de modo específico, foi avaliado pela equipe que a presença de uma pesquisadora branca poderia facilitar o fluxo das entrevistas coletivas, deixando os jovens mais à vontade para expressarem seus posicionamentos.

Do ponto de vista metodológico, foram reproduzidos, em sua maior parte, os procedimentos observados em 2018, com a realização de grupos focais com jovens brancos e negros nos dois municípios. Ao contrário do que ocorreu na primeira edição da pesquisa, no entanto, dessa vez não foram realizadas entrevistas com empresários, principalmente por restrições orçamentárias. Considerando que a maior parte das conclusões da primeira investigação tiveram por base os depoimentos dos jovens, optou-se, então, por manter a realização dos grupos focais e dispensar as entrevistas com representantes do empresariado.

De acordo com Iervolino e Pelicioni (2001, p. 116) a vantagem da coleta de dados através do grupo focal é permitir a observação de posicionamentos que emergem da interação entre os indivíduos. 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 este processo que o grupo focal tenta captar, diferenciando-se da entrevista individual onde o sujeito da investigação é convidado a opinar sobre um tema sobre o qual muitas vezes jamais tinha pensado.

Para Borges e Santos (2005, p. 78) 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. Já Gaskell e Bauer (2002) consideram que os grupos focais propiciam o debate em torno de um tema de interesse comum aos participantes, no qual as diferenças de status entre os interlocutores não possuem um impacto tão significativo em termos de constrangimentos ou estímulos. Por isso esse autor define os grupos focais como uma “esfera pública ideal”, na perspectiva de esfera pública proposta por Habermas.

Tendo todas essas questões em vista, como já ocorrera na primeira edição da pesquisa, a equipe definiu a realização dos grupos focais como a

principal ferramenta para coleta de dados no âmbito da etapa qualitativa dessa investigação. Ao todo foram realizados cinco grupos focais:

Tabela 10 – Grupos Focais Realizados

Cidade de origem	Raça Autodeclarada	Número de participantes	Local de realização
Niterói	Negros	14	Sede da Bem TV Educação e Comunicação
	Branços	12	Sede da Bem TV Educação e Comunicação
São Gonçalo	Negros	9	Ciep 125 – Prof. Paulo Roberto do Amaral, São Gonçalo
	Branços	8	Ordem dos Advogados do Brasil, São Gonçalo
Misto 9 de S. Gonçalo 6 de Niterói	Misto 8 Negros 7 Brancos	15	Sede da Bem TV Educação e Comunicação

Na primeira edição da pesquisa, após a realização de um grupo focal de teste, a equipe chegara à conclusão de que os grupos focais deveriam ser exclusivamente brancos, ou exclusivamente negros, uma vez que nos debates sobre racismo, observou-se um “silenciamento” dos jovens negros no grupo focal misto de teste. Nesta edição, no entanto, as análises quantitativas apontaram algumas questões que alcançavam jovens brancos e negros aparentemente em “igual medida”, como foi o caso da precarização do trabalho e a redução da renda familiar. Para analisar essas questões de forma mais detalhada, foi idealizada a realização do grupo “misto”, que reuniria jovens autodeclarados brancos e negros, moradores de Niterói e São Gonçalo.

Observando os limites referendados pela bibliografia (MAZZA et al, 2009; RESSEL et al, 2017 e SANTOS, 2017) buscou-se organizar grupos de no mínimo 6 e no máximo 15 participantes. Os jovens receberam recursos para seu deslocamento em transporte coletivo, pago pelo orçamento da pesquisa.

A identificação dos jovens a serem convidados teve como ponto de partida o diálogo estabelecido pela Bem TV com organizações dos movimentos negros e de juventude, tanto em Niterói, quanto em São Gonçalo. Junto a estas organizações foram identificadas sete ou oito indicações iniciais para cada município. Entretanto, ao fazer os primeiros sete convites para cada um dos grupos, a equipe da pesquisa solicitava aos convidados que indicassem um outro jovem de suas relações que também seria mobilizado. Esta medida teve por objetivo evitar que os grupos fossem integralmente compostos por jovens diretamente vinculados a projetos ou organizações, garantindo a heterogeneidade necessária.

No âmbito da metodologia estabelecida, a composição dos grupos focais acatou os seguintes critérios:

- a) Não poderiam ser participantes de projetos da Bem TV – como esta organização estava organizando os grupos e coordenando a pesquisa, os jovens envolvidos em suas ações poderiam receber o convite como uma “obrigação”.
- b) A definição da raça dos participantes acataria o princípio da auto-

declaração.

c) Os jovens deveriam residir na cidade onde o grupo focal seria realizado, a exceção do grupo misto, que reuniu jovens das duas cidades, mas foi realizado fisicamente em Niterói.

d) Deveria haver número igual (ou próximo) de homens e mulheres.

e) Deveria haver número igual (ou próximo) de jovens enquadrados nas três faixas etárias consideradas pelo IBGE: 15 a 19 anos, 20 a 24 anos e 25 a 29 anos.

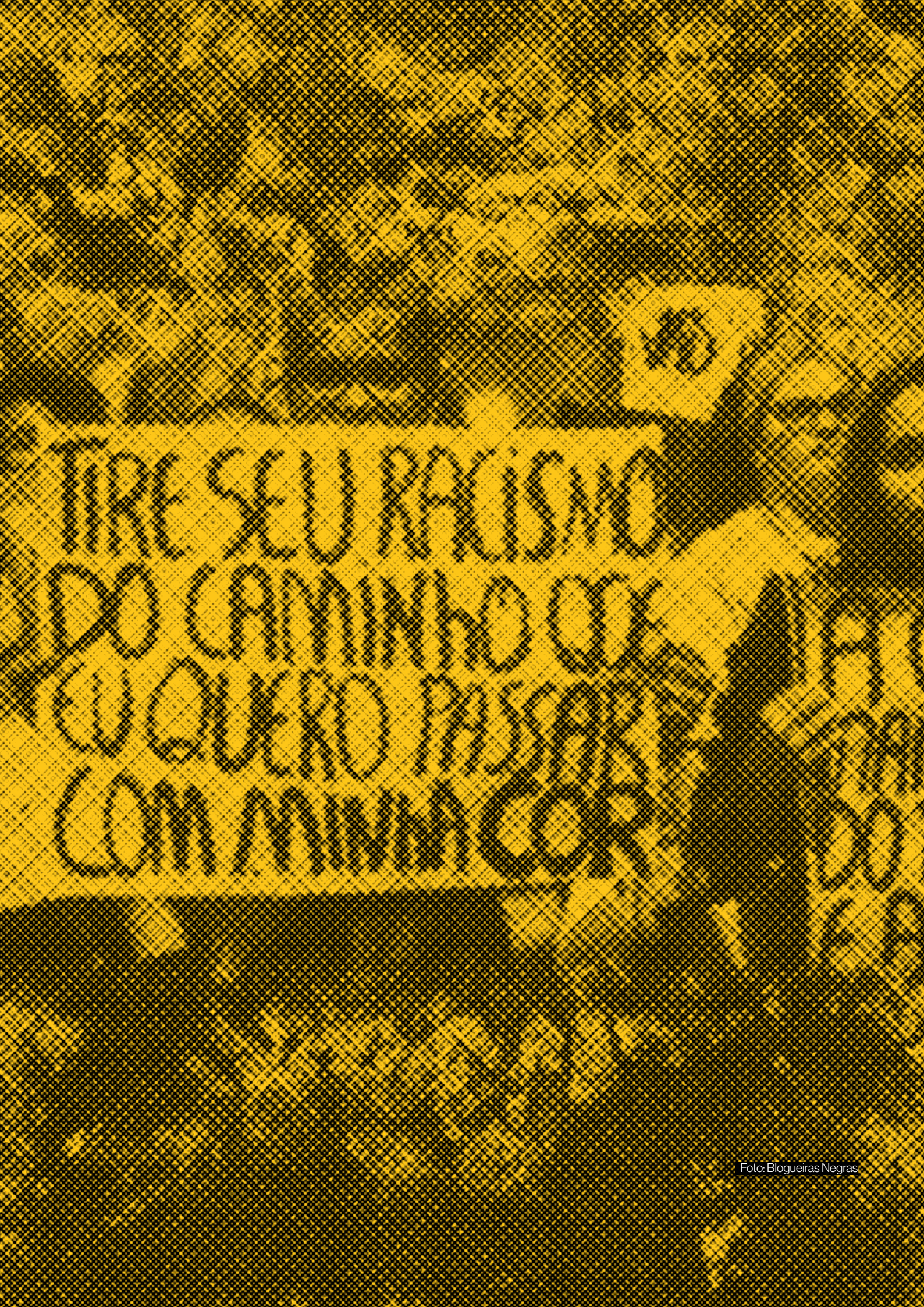
f) Na medida do possível buscar-se-ia a presença, em cada grupo, de jovens de diferentes classes sociais e níveis de escolaridade.

A condução dos grupos focais ficou sempre a cargo de dois pesquisadores, necessariamente um branco e um negro. Foi adotada a mesma dinâmica já utilizada na edição de 2018. Portanto, novamente foi adotada a estratégia de realizar um “jogo” no estilo “batata quente”, em que uma caixa 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. Dentro dela haveria um conjunto de envelopes. O participante escolheria um envelope e seria motivado a comentar sobre o que encontrara dentro dele. Ao facilitador caberia observar e analisar as reações e interações, introduzindo algum questionamento, se necessário, para garantir a abordagem de algum aspecto que, porventura, não tivesse sido tocado pelos jovens.

Dentro da caixa foram dispostos os seguintes conteúdos:

- A foto de uma carteira de trabalho, em suas versões física e digital.
- A expressão “PROJETO DE VIDA”.
- A foto de uma mulher negra sentada de frente para um homem branco de costas, no que parecia ser um ambiente corporativo. (A intenção era remeter a uma entrevista de emprego).
- A foto de uma manifestação onde uma jovem segura um cartaz com a frase: “tire seu racismo do caminho, que eu quero passar com a minha cor”.
- A reprodução de um diploma de curso superior, emitido pela Universidade Federal da Paraíba. (O nome do diplomado foi ocultado).

As sessões tiveram duração média de 85 minutos. A mais rápida (grupo focal de negros em São Gonçalo) durou 60 minutos, e a mais longa (grupo focal misto) se estendeu por 117 minutos. Todos os grupos focais foram realizados entre 17 de setembro e 23 de outubro de 2024. Ao chegarem, os jovens recebiam uma explicação detalhada sobre os objetivos da pesquisa e metodologia que seria empregada durante os grupos focais. Ênfase era dada à notificação quanto à garantia de sigilo em torno de seus dados pessoais e de seus depoimentos. Na sequência, havendo concordância, os jovens assinavam o termo de consentimento livre e esclarecido.



1.1 Os Grupos Focais

A maior parte dos participantes dos grupos focais tinha ensino médio completo (25 indivíduos, de um total de 58 envolvidos com essa etapa da pesquisa). Entretanto, quando observamos os grupos separadamente, por raça autodeclarada identificamos as diferenças. Verificamos que a maior parte dos jovens brancos possuía ensino superior incompleto ou completo (20 de um total de 27). Entre os 31 jovens autodeclarados negros que compuseram os grupos focais, a maior parte (18) tinha ensino médio completo. Também apenas entre os jovens negros havia indivíduos ainda cursando o ensino médio (2). Essa distribuição já dá pistas sobre as desigualdades raciais que as entrevistas coletivas ajudariam a desvelar.

Tabela 11

	Niterói		São Gonçalo		Misto	
	Brancos	Negros	Brancos	Negros	Brancos	Negros
Fundamental incompleto	-	-	-	-	-	-
Fundamental completo	-	-	-	-	-	-
Médio incompleto	-	-	-	1	-	1
Médio completo	-	8	4	6	3	4
Superior incompleto	8	4	4	1	3	2
Superior completo	4	2	-	1	1	1

Realizados os grupos focais, os conteúdos gravados em áudio foram transcritos por uma empresa contratada especificamente para esse fim. Na sequência os três pesquisadores realizaram cinco reuniões. Os objetivos desses encontros foram; a) identificar e delimitar a base teórica das análises que seriam realizadas, b) analisar as conclusões dos estudos quantitativos, c) construção do roteiro do relatório das análises qualitativas a partir da identificação dos principais temas abordados pelos jovens nos grupos focais.

A definição dos tópicos principais de análise deriva das conclusões da etapa quantitativa e também dos tópicos mais relevantes identificados nos debates proporcionados pelos grupos focais. Em primeiro lugar foi elencada a necessidade de cotejar os depoimentos dos jovens em relação às transformações do universo laboral, com acelerada precarização do trabalho. Tais transformações aparecem expressas na forma como os jovens compreendem o trabalho, lidam com as novas formas de assalariamento, e projetam o próprio futuro num contexto de pouca ou nenhuma proteção social. Estas análises foram reunidas no subcapítulo “Um Novo Mundo do Trabalho”.

Outro aspecto que mereceu destaque foi a questão do avanço da escolaridade. Esse dado emerge com muita força na etapa quantitativa. Nos dois municípios é significativo o crescimento do número de jovens que ingressaram em um curso superior, bem como há indícios de que nos dois municípios abordados os jovens estão se mantendo mais tempo estudando. Os depoimentos nos grupos focais corroboram para esta percepção, mas acrescentam elementos problematizadores que são discutidos no subcapítulo “Juventude negra: acesso à educação e ao trabalho a partir da herança escravocrata”.

Cabe salientar que a busca pela identificação das desigualdades raciais permeia todas as análises, no intuito de efetivamente identificar a incidência do racismo sobre a empregabilidade das juventudes.

2. UM NOVO MUNDO DO TRABALHO

Entre o período de realização da primeira versão da pesquisa “A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo”, finalizada em 2018, e a atual versão (com dados coletados em 2024) o mundo do trabalho passou por diversas transformações. No Brasil, um marco desta mudança foi a “Reforma Trabalhista”, que se concretizou com a aprovação da lei 13.467 de julho de 2017, precedida, meses antes, pela lei 13.429, que ampliou as possibilidades de terceirização de serviços. A partir de então, os acordos negociados entre patrões e empregados passam a prevalecer sobre a legislação. A contratação de profissionais autônomos ou de pessoas jurídicas torna-se possível de forma permanente, e irrestrita. Também foi introduzido o trabalho intermitente; quando o empregador só remunera o profissional pelas horas efetivamente trabalhadas, sem o compromisso de um salário fixo mensal.

Estas e outras regras resultam, em grande medida, no cerceamento de direitos dos trabalhadores. O empregado que recebe mediante emissão de nota fiscal ou recibo de pagamento de autônomo (RPA) não tem férias, fundo de garantia ou décimo terceiro, direitos assegurados no regime celetista. Já os contratados de forma intermitente experimentam a redução de seus vencimentos, como comprovam dados do IPEA que demonstram que mais da metade dos vínculos dessa natureza, entre 2017 e 2021, resultou em remuneração média mensal inferior a um salário-mínimo (OLIVEIRA e SILVA, 2023, p. 21). Na mesma direção a “prevalência do acordado sobre o legislado” tende a esvaziar a justiça trabalhista e enfraquecer sindicatos. Segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) houve uma redução de 29% no número de instrumentos coletivos de negociação salarial registrados no Ministério do Trabalho em 2019, e uma diminuição de 25,8% no número de greves no Brasil, entre 2017 e 2021 (DIEESE, 2019 e 2022). Estes indicadores mostram como se tornou mais desigual do que já era a relação entre empresários e trabalhadores.

Aprovada em um contexto econômico adverso, quando o país amargava taxa de desemprego de 12,7%, a reforma trabalhista era defendida como crucial à recuperação do mercado de trabalho brasileiro. O então presidente Michel Temer declarava que a estimativa era a criação de mais de 2 milhões de postos de emprego no curto prazo, em dois anos¹⁵. Esse desdobramento, como se sabe, não se confirmou. Ao contrário: no início de 2020 a situação ainda era praticamente a mesma com o desemprego em 12%, de acordo com o IBGE¹⁶. Foi nesse momento que o mundo mergulhou na pandemia de COVID-19, levando o índice de desemprego a ultrapassar a marca de 14% em 2021.

Fato é que a redução do desemprego nunca foi um objetivo da reforma trabalhista, embora fosse um resultado esperado. A principal intencionalidade era atender as demandas do setor empresarial, e alinhar a realidade nacional com a tendência global de flexibilização das relações entre capital e trabalho (OLIVEIRA e SILVA, 2023, p. 6). Nesse sentido a reforma trabalhista brasileira encontrou inspiração em outras reformas, como aquelas ocorridas

¹⁵ Ver <https://valor.globo.com/politica/noticia/2017/10/30/reforma-trabalhista-vai-gerar-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>, acessado em 18/02/2025

¹⁶ Ver <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>, acessado em 27 de fevereiro de 2025.

na Alemanha em 2003, e na Espanha em 2012, bem como em práticas como os *zero hour contract* da Inglaterra, que obriga o empregado a estar “disponível” para trabalhar, sem receber pagamento caso não haja trabalho a fazer. (Importante mencionar que a reforma trabalhista espanhola foi revogada em 2022 sem conseguir ampliar empregos¹⁷).

Para Melges et al (2022, p. 654) a economia mundial está hoje sob comando e hegemonia do capital financeiro, organizada a partir de um programa neoliberal que busca superar a crise de acumulação observada no modelo fordista; instituído após a segunda guerra. Nesse cenário a regra é a desregulação, com a emergência de novas estratégias de assalariamento que conseguem ocultar as reais relações de trabalho, e reduzir custos com mão de obra. O empresariado brasileiro demanda a reforma trabalhista como forma de garantir o ingresso do Brasil nessa nova ordem. Argumentava-se sobre a necessidade de adaptações na legislação trabalhista nacional, de modo a reduzir os custos dos empresários com recursos humanos, para viabilizar aos produtos brasileiros preços mais competitivos no mercado global.

Em estudo datado de 2012, Melo analisa uma série de textos da Confederação Nacional da Indústria (CNI), publicados entre 2008 e 2010. Já naquele momento o empresariado – articulado em torno da CNI – argumentava que a “Consolidação das Leis do Trabalho” (CLT) estimulava o conflito entre capital e trabalho, aumentando as despesas das empresas e sujeitando-as à insegurança jurídica (MELO, 2012, p. 57). Também um estudo de Cunha et al (2021), aponta como a argumentação utilizada, pelo então governo federal, em defesa da reforma trabalhista, encontra aderência total ao discurso da CNI, enquanto diverge frontalmente do posicionamento do DIEESE, instituição que se mantém em diálogo com representações da classe trabalhadora. Corroborando com essa análise, Vieira e Araújo (2022) recuperam a história de construção da reforma trabalhista que, para os empresários-empregadores representou uma significativa redução de custos, e a simplificação dos processos de captação e dispensa de profissionais:

O governo Temer foi cobrado pelo setor empresarial no sentido de promover as “reformas estruturais”, com destaque para a Contrarreforma Trabalhista. Em seguida, interesses do empresariado foram expressos por meio da voz oficial do Estado e os ministros do governo Temer passaram a falar da necessidade de alterar a legislação trabalhista. O anteprojeto enviado ao Congresso Nacional, em dezembro de 2016 (Projeto de Lei nº 6.787/16), continha apenas 9 páginas e alterava somente 7 artigos da CLT. (...) Na sequência da tramitação da Contrarreforma Trabalhista, em 12 de abril de 2017, o relatório final do PL nº 6.787/16 transformou-se em um texto substitutivo com 132 páginas, incluindo o parecer requerendo a alteração de mais de 200 dispositivos da CLT. Nas mudanças, nota-se a reapresentação de propostas contidas em uma cartilha da Confederação Nacional das Indústrias, publicada em 2012. (VIEIRA e ARAÚJO, 2022, p. 6)

É certo que a precarização do trabalho sempre existiu no Brasil junto às camadas mais pobres da população; majoritariamente negras. Empregados domésticos sem carteira assinada, biscateiros, camelôs e outras formas de trabalho informal estão presentes desde sempre no país, embora restritos a segmentos determinados da sociedade brasileira. Santos (2022, p. 2) cita

¹⁷ Ver <https://www.brasildefato.com.br/2022/01/03/espanha-revoga-reforma-trabalhista-que-precariizou-trabalho-e-nao-criou-empregos/> acessado em 17 de fevereiro de 2025.

Lélia Gonzalez quando fala da “necessidade de historicizar a precariedade do trabalho no Brasil, sob pena de acreditarmos que este fenômeno é novo e, pior, que a rebeldia, luta e resistência dos precarizados é algo novíssimo”. A autora remete aos idos de 1830, quando a legislação já permitia a “locação de serviços” no país, impulsionando a celebração de contratos desprovidos de qualquer proteção social; que eram acionados principalmente por negros forros em busca de subsistência, ou por escravizados que trocavam sua mão de obra pela chance de alforria¹⁸.

Já em dezembro de 1993, muito antes da reforma trabalhista ou da promulgação da lei da terceirização (lei 13.429/2017), o Tribunal Superior do Trabalho também atuou para flexibilizar os direitos trabalhistas de camadas específicas da população. Através da súmula 331, o TST validou a divisão da terceirização em “atividade-meio” e “atividade-fim”, com a permissividade em relação à primeira. Com essa medida o poder judiciário rebaixou socialmente atividades como limpeza, manutenção, transporte, segurança, entre outras. Trabalhadoras e trabalhadores dessas áreas não precisariam mais ser contratados formalmente pelas empresas onde atuavam, podendo ser vinculados a empresas terceirizadas. Ainda que nesse caso esteja implícita a exigência do vínculo empregatício formal, considerando que as empresas de intermediação de mão de obra oferecem esse serviço visando o lucro, a tendência é que elas pratiquem salários mais baixos e ofereçam a seus empregados menos benefícios em comparação aos grupos que as contratam. Isso faz com que uma faxineira, por exemplo, passe anos atuando numa empresa ou instituição pública, sem gozar da mesma proteção usufruída por seus colegas de trabalho. Não por acaso, falamos aqui de categorias laborais majoritariamente constituídas por gente negra e pobre (SANTOS, 2022, p. 5).

No Brasil de hoje, portanto, não observamos a emergência do trabalho precário, mas sua expansão, agora alcançando segmentos sociais até então protegidos de tal nível de exploração. É neste contexto que a reforma trabalhista incide, não apenas garantindo aos empresários a redução de custos e a segurança jurídica, por eles tão reivindicada, mas também legitimando socialmente uma nova configuração laboral, em que a regra é a flexibilização e a desregulação. Neste cenário surgem também estratégias inéditas de contratação de mão de obra fortemente alicerçadas nas tecnologias de informação e comunicação, que reduzem gastos e ampliam os lucros das empresas, tendo nas “plataformas digitais de serviço” sua face mais visível. Trata-se do fenômeno da “plataformização do trabalho”, ou – a depender do autor – da “uberização¹⁹ do trabalho” (GROHMANN, 2020; ABÍLIO, 2020).

A maior parte das plataformas digitais de serviço desembarca no Brasil mais ou menos na época da reforma trabalhista. A mais antiga é a Ifood, criada no país em 2012²⁰, seguida pela Loggi (2013), pela multinacional Uber (2014); que posteriormente disponibiliza também o aplicativo Uber Eats (2016), além da também multinacional Rappi (2017), entre outras. Plataformas digitais como estas são geridas por algoritmos alimentados por grandes quantidades de dados, coletados de forma contínua junto aos seus diferentes usuários (clientes, entregadores, empresas, etc.). Em sua totalidade se apresentam como “prestadoras de serviço” que intermediam oferta e demanda. Para usar as palavras expressas no site institucional da Ifood²¹, trata-se de

¹⁸ No século XIX, a partir de 1830 quando é promulgada a “Lei da locação de serviços”, um escravizado poderia conseguir uma pessoa física ou jurídica que pagasse sua carta de alforria, devolvendo o “empréstimo” na forma de serviços, o que, na prática, significava a extensão do período de escravidão por mais um número de anos. (SANTOS, 2022).

¹⁹ Uberização do trabalho: o termo faz alusão ao nome da plataforma “Uber”, multinacional pioneira no processo de gerenciar multidões de trabalhadores por meio de um aplicativo digital.

²⁰ Hoje a Ifood é controlada por uma holding holandesa denominada “Prosus”.

“uma empresa de tecnologia que aproxima clientes, restaurantes e entregadores”. Sob essa perspectiva, entregadores ou motoristas, por exemplo, não são empregados das plataformas digitais, mas usuários dos aplicativos que elas disponibilizam, ou seja, são seus “clientes”. Usando um termo recorrente, eles seriam “empreendedores” que “tiram proveito” da tecnologia disponibilizada para produzirem renda de forma autônoma. (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p.63).

Entretanto, mesmo uma análise rápida, permite identificar que o grau de autonomia dos trabalhadores vinculados às plataformas digitais é bastante limitado. O entregador ou o motorista (entre outros) não pode definir quanto cobrará pelo seu serviço. O preço é determinado pelo algoritmo a partir de critérios desconhecidos pelo trabalhador. Também é o algoritmo que define quantas entregas (ou corridas) cada entregador (ou motorista) terá direito a fazer, em que horário e de que forma, e caso ele não aceite, haverá centenas de outros dispostos a atender ao chamado, eliminando qualquer possibilidade ou poder de negociação (ANTUNES, 2020).

Como o trabalhador não tem como planejar ou mesmo prever quando, nem quantas vezes será acionado pelo aplicativo, torna-se uma missão complexa construir uma perspectiva de rendimento mensal. O resultado, muito frequentemente, são jornadas de trabalho superiores a oito, dez, doze ou mais horas por dia, muitas vezes sem folga semanal, arcando com os custos de manutenção de veículos, motos, bicicletas, equipamentos, para no fim de um mês receber um salário baixo. De acordo com estudo promovido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD contínua), a remuneração dos trabalhadores vinculados a plataformas no Brasil caiu 26,6% entre 2017 e 2021. No último ano analisado (2021) a renda mensal média de um entregador de plataforma era de R\$1.650,00 (mil, seiscentos e cinquenta reais) e mais de 40% cumpriam jornadas superiores a 49 horas semanais de trabalho (CARVALHO E NOGUEIRA, 2024, pp 182 e 183).

Sobre o conjunto de horas “trabalhadas” é importante frisar que estas não são integralmente remuneradas. O tempo que um profissional permanece “a espera” de um chamado do aplicativo não é pago. Ele só é remunerado pelo período em que esteja prestando um serviço. Em outras palavras: ele só ganha quando seu trabalho gera dividendos para a empresa. O lucro de plataformas como Uber, Rappi, Ifood, entre outras, está alicerçado fundamentalmente na disponibilidade permanente de uma massa de trabalhadores *just-in-time* que completam a cadeia necessária à prestação do serviço que elas oferecem. O novo modelo de assalariamento materializou a possibilidade de as empresas terem à sua disposição a quantidade exata de trabalhadores de que precisam em cada momento do dia (mais em horas de mais movimento, menos em outras) sem, no entanto, precisar se comprometer de qualquer forma com essas pessoas.

No Brasil, como já citado, as plataformas de serviço começam a chegar no início dos anos 2010, entretanto, o contingente de trabalhadores vinculados a elas cresce de forma significativa a partir de 2018, portanto um ano após a promulgação da reforma trabalhista. De acordo com o estudo de Carvalho e Nogueira (2024, pp 183 e 184) o número de motoristas de transporte

²¹ In <https://institucional.ifood.com.br/> acessado em 18 de fevereiro de 2025.

de passageiros, por exemplo, praticamente dobra entre 2015 e 2018. Já o número de entregadores mais do que triplica entre 2018 e 2020 (Ibidem). Certamente esse crescimento se relaciona com o contexto mundial de expansão desse tipo de assalariamento, afinal o Brasil não está alheio às mudanças globais na dinâmica do mercado de trabalho. Mas é possível inferir que as transformações introduzidas pela reforma trabalhista contribuíram para a “aceitação” social desse novo modelo que tem como marca a forte precarização, mas que é agenciado por uma “narrativa que tenta valorizar a ‘autonomia’ e a ‘liberdade’ que essa modalidade de ocupação pretensamente confere aos trabalhadores” (CARVALHO e NOGUEIRA, 2024, p. 173).

Esse discurso encontra aderência junto àqueles que se vinculam às plataformas digitais, como será possível constatar, inclusive, junto aos grupos focais promovidos pela presente pesquisa. Mas o próprio Estado valida essa estratégia de assalariamento, na medida em que contabiliza esse tipo de ocupação como um emprego plausível. Em janeiro de 2025, por exemplo, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), um órgão governamental, anunciou que o Brasil alcançara uma taxa de desocupação de 6,1%. O termo “desocupação” foi rapidamente substituído por “desemprego” nos discursos oficiais e matérias na imprensa, e dessa forma o fato foi amplamente celebrado por representar o menor índice já registrado desde que esse indicador começou a ser aferido, em 2012²². Entretanto, dos cerca de 100 milhões de brasileiros que se encontrava trabalhando, 38,8% apareciam na informalidade.

A conta dos informais, feita pelo IBGE, incluía profissionais autônomos, domésticos sem carteira assinada e aqueles que trabalham por conta própria *sem* CNPJ²³. Ou seja, o número sequer contabiliza os que atuam por conta própria *com* CNPJ, excluindo, assim, os “Microempreendedores Individual” (MEI)²⁴. Estes *não* são considerados “informais” pelo IBGE, mas é sabido que em grande parte das vezes o “MEI” esconde relações de trabalho caracterizando-as como um suposto “negócio” entre duas “empresas”. Dessa forma, podemos inferir que a parcela de “informais” no Brasil é ainda maior do que o índice divulgado de 38,8%, já considerado alto. Mas, ao que parece, na visão governamental, todos esses postos precários constituem alternativas legítimas para determinar a redução da taxa de desemprego no país.

Quando o Brasil mergulha na pandemia de COVID 19, a partir de fevereiro de 2020, esse novo modelo de estruturação do trabalho se fortalece. Em um contexto de isolamento social, imposto pela emergência sanitária, muitas empresas fecharam as portas, muitos postos de trabalho deixaram de existir. No entanto, nunca o serviço de entregas ou de transporte particular de passageiros, bem como a prestação de serviços digitais se fez tão necessária. E a verdade, é que é preciso muito pouco para se tornar um “motorista da Uber”, ou um “entregador da Ifood”. Não é necessário entrevista, dinâmica de grupo ou análise de currículo. Qualquer um que disponha dos meios necessários (um celular e uma bicicleta, moto, carro, etc.) pode fazer seu cadastro e “começar a trabalhar” quase imediatamente.

Essa dinâmica desperta particular interesse junto aos jovens que nessa etapa da vida ainda não acumularam formação, experiência ou capital social para pleitear junto ao mercado de trabalho vagas mais concorri-

²² Ver <https://g1.globo.com/economia/noticia/2025/01/31/taxa-media-de-desemprego-cai-para-66percent-em-2024-menor-patamar-da-historia-diz-ibge.ghtml>, e <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42315-desocupacao-cai-para-6-1-no-trimestre-encerrado-em-novembro-menor-taxa-da-serie-historica> acessados em 23 de fevereiro de 2025 e

²³ <https://agenciabrasileirabc.com.br/economia/noticia/2024-11/empregos-com-carteira-assinada-e-informais-batem-recordes> acessado em 23 de fevereiro de 2025.

²⁴ O Microempreendedor Individual (MEI) é uma figura jurídica do Brasil, instituída pelo Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, que formaliza empreendedores informais que trabalham por conta própria. A formalização do MEI garante a emissão de um CNPJ, tornando possível para o profissional emitir nota fiscal, tal qual uma pessoa jurídica. O MEI pode ter um empregado contratado e faturamento anual de até oitenta e um mil reais. Também pode recolher contribuição para a previdência social, em benefício do “dono” do CNPJ. De acordo com o Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, em dezembro de 2023, o Brasil contava com mais de 15,7 milhões de MEIs. Desse total, 4,1 milhões estavam presentes no CadÚnico e 2,1 milhões faziam parte do Programa Bolsa-Família.

das. Para o jovem pobre e ou periférico (quase sempre negro) a perspectiva é ainda mais atraente, já que sua posição social torna todos esses acúmulos ainda mais difíceis. Corroborando com essa afirmativa, uma pesquisa de Festi et al (2024, p.3) identificou que mais da metade (52,2%) dos entregadores de aplicativos do Distrito Federal eram jovens com idades entre 18 e 29 anos. A maioria (75,2%) se autodeclarava negro.

Entre a promulgação da reforma trabalhista brasileira e o momento atual (o ano de 2025), sete anos se passaram. Quem tem 15 anos hoje tinha apenas 8 em 2017. Quem tem 20, tinha 13, e quem tem 25 tinha 18 quando, do ponto de vista legal, foram flexibilizadas as obrigações de empregadores com relação à proteção social de seus empregados. Portanto, o segmento social que no Brasil de hoje entendemos como “juventude” (15 a 29 anos), cresceu em um “novo mundo do trabalho”, no qual o termo “direitos trabalhistas” está associado a um certo “anacronismo”. Em Niterói e São Gonçalo este foi um dos aspectos que os grupos focais evidenciaram. Na perspectiva de brancos e negros, de moradores de Niterói ou de São Gonçalo, nota-se a clara percepção da degradação das condições de ingresso e permanência no mundo trabalho, com menos emprego, menos segurança e menos direitos.

Para os pesquisadores que conduziram os grupos focais nesta edição da investigação, chegou mesmo um momento de questionamento se não estaríamos diante de um quadro de redução das desigualdades raciais, com a maior precarização do trabalho entre jovens brancos, sem que fosse observada melhoria da situação vivenciada pelos jovens negros. De fato, segundo Abilio (2018, p. 113) a uberização do trabalho envolve, entre outros aspectos, a generalização e espraiamento de características até então estruturantes da vida dos trabalhadores da periferia. No entanto, uma análise mais cuidadosa do material levantado nos grupos focais nos permite identificar as desigualdades raciais bastante presentes, mas organizadas de forma diferente nesse novo contexto.

2.1. Trabalho, Emprego, Subemprego, Serviço: Novas percepções dos Jovens

Um primeiro reflexo das implicações desse novo mundo do trabalho, percebido no discurso dos participantes dos grupos focais, diz respeito à própria conceituação do que seja “trabalho”. Quando da realização da primeira edição da pesquisa, em 2018, os jovens expressavam a relação direta entre “estar trabalhando” e um vínculo empregatício formal, preferencialmente com registro na carteira de trabalho. Na ocasião um jovem branco de Niterói afirmou: “Eu acho que arrumar um trabalho, trabalho mesmo, é mais difícil. Hoje em dia tem bico, isso tem. Mas eles não assinam carteira”. (Jovem branco de Niterói, in CORREA E CASTRO et al, 2019, p. 197).

Naquele momento, portanto, apenas a “carteira assinada” parecia materializar o ingresso efetivo no mercado de trabalho. Em 2018, moças e rapazes, brancos e negros, de Niterói e de São Gonçalo diferenciaram – inclusive na linguagem – as oportunidades pontuais de geração de renda e o emprego formal. Este último remeteria à inserção estável e contratualizada no univer-

so laboral, configurando o “trabalho” em si. Já atividades temporárias, com menores exigências, mas sem garantias, eram definidas como “serviço” ou “bico”. Indo ao encontro dessa perspectiva, uma jovem negra, participante de um grupo focal de Niterói em 2018, ao ser indagada sobre seus planos profissionais, declarou: “Eu quero trabalhar de verdade. Ter um emprego, não um serviço” (Ibidem).

Essa concepção não era uma exclusividade dos jovens de Niterói e São Gonçalo. Um trabalho de revisão bibliográfica, publicado por Santos e Scopinho em 2011, identificou estudos que chegavam a resultados semelhantes. Em diferentes contextos, jovens de outras regiões do país relacionavam o “serviço” à execução de tarefas de caráter transitório e sem vínculo. Já o trabalho ou o emprego, seriam entendidos como atuação em órgão público ou empresa privada, com um grau maior de estabilidade e formalização (SANTOS e SCOPINHO, 2011, p.28). Naquele momento, portanto, verificamos jovens articulando a ideia de trabalho com conceitos como segurança, estabilidade e garantia. Na atual versão da pesquisa a concepção de trabalho que emerge dos jovens nos grupos focais aparece totalmente modificada:

Eu acho que com o avanço da tecnologia, a forma de trabalho vem mudando. Tem a ascensão dos digitais influencers, tem a uberização, tem uma série de coisas que influenciam o trabalho em si [...] eu acho que trabalho é desde o momento que você está prestando um serviço e está sendo remunerado por aquilo. Se recebeu, aquilo já é trabalho. (jovem branco de São Gonçalo).

Ou:

As formas de trabalho estão mudando e não sei se a carteira de trabalho tem o mesmo peso que tinha há 20 anos atrás. As pessoas antigamente tinham orgulho de andar com a carteira de trabalho, agora está caindo em desuso. Hoje em dia, pelo menos as novas gerações não sabem o que é assinar a carteira. Nem sabe como é que faz pra tirar o documento. (jovem negra de Niterói).

Apenas seis anos se passaram entre a primeira edição da pesquisa e a coleta de dados da versão atual. No entanto, observa-se de forma muito contundente a mudança de paradigma. Não que atualmente os jovens prescindam da segurança e da estabilidade, mas já não entendem esses aspectos como efetivamente possíveis na atual configuração do universo laboral:

Eu não enxergo a carteira de trabalho como uma possibilidade, ainda mais na minha área que todo mundo é PJ²⁵. A carteira de trabalho é relevante, tem sua importância, mas muitos trabalhos não se enquadram. Eu sou MEI. Estou há mais de um ano nessa empresa. Já trabalhei em outra organização também, por mais de um ano, da mesma maneira, como MEI. Mas é um sonho que eu tenho, trabalhar CLT. Porque a rotina na empresa que eu trabalho já é assim. Eu tenho chefe, hora de entrar, hora de sair... Eu só queria ter direitos trabalhistas, não só as obrigações. (jovem branca de Niterói).

Num primeiro momento, podemos refletir que essa forma de enxergar o mercado de trabalho é um resultado inevitável do novo contexto. Ela reflete a realidade contemporânea em que a precarização não é uma opção, mas uma condição imposta pela conjuntura. Um jovem negro também expressa muito claramente essa percepção, ao narrar uma notícia que havia lido, sobre como o Supremo Tribunal Federal encara acusações de fraudes trabalhistas apre-

²⁵ PJ: sigla para “pessoa jurídica”. O termo remete ao processo de terceirização, quando um trabalhador apresenta uma nota fiscal mensalmente para receber seus rendimentos.

sentadas por trabalhadores vinculados como pessoa jurídica, e que, por preencherem requisitos como carga horária, subordinação direta, entre outros aspectos, posteriormente reivindicavam na justiça o reconhecimento de sua condição de celetista:

Hoje o Ministro Alexandre de Moraes do STF²⁶ se manifestou no sentido de que ele estava muito consternado com a quantidade de reclamações trabalhistas relacionadas com esse fenômeno das fraudes. Só que infelizmente o ministro se manifestou no sentido contrário àquelas reclamações, mandou arquivar os processos. Para o ministro o reclamante deveria ter arcado com toda a carga tributária que ele não arcou quando ele optou por ser contratado como uma empresa, um MEI. Mas na verdade ele optou entre aspas, né? Porque o que o ministro não percebe é que de forma alguma o empregador vai dar alguma opção. Ele não pergunta 'quer ser CLT ou PJ?' (...) O empregado não tem chance de escolher. Quem define, quem manda é o empregador, então ele é PJ ou ele não tem o emprego. (Jovem negro de Niterói participante de grupo focal misto).

Diante desse depoimento fica fácil compreender o porquê dos jovens atribuírem hoje outros sentidos ao conceito de trabalho, desvinculando a atividade laboral da perspectiva de segurança por tanto tempo associada ao termo. Já falamos aqui como o próprio Estado legitima a precarização ao divulgar o índice de desemprego no país; incluindo entre os que estão “empregados” aqueles que possuem vínculos precários. Agora, considerando o caso narrado, observamos também o poder judiciário (historicamente uma instância de defesa dos direitos trabalhistas) endossando a validade de estratégias que, na verdade, mascaram relações entre patrões e empregados. Ou seja, a segurança definitivamente não está mais em pauta. Como afirmam Coelho e Aquino (2009) “As formas tradicionalmente precárias de emprego – contratos de duração determinada, tempo parcial, interinos – tornaram-se modelos ‘naturais’ de inserção dos jovens no mercado de trabalho”.

Essa nova forma dos jovens conceituarem trabalho, ao mesmo tempo que reflete o atual cenário, também ajuda a sustentar o modelo emergente, pois na medida em que os direitos trabalhistas desaparecem da perspectiva de quem acessa o mercado, desaparece também qualquer possibilidade de que alguém venha a reivindicá-los, aprofundando a naturalização do trabalho precário, já em curso. Trata-se de um ciclo vicioso, que dissemina e enraíza uma concepção de trabalho dissociada de qualquer ideia de proteção social. É essa concepção que observamos expressa pelos jovens nos grupos focais. E se em alguns momentos os jovens reconhecem (e lamentam) a perda de direitos, em outros manifestam a preferência por modalidades de ocupação que não aquelas com vínculo celetista.

Em quase todos os grupos focais, a imagem da carteira de trabalho gerou reações negativas. A única exceção se observou no grupo de jovens negros de São Gonçalo, onde a carteira de trabalho com registros (comprovando experiência prévia) foi apontada como condição para conseguir um emprego. Em Niterói, no grupo de jovens brancos, os participantes perguntaram, brincado, se podiam “mudar de assunto”. No grupo de jovens negros, também de Niterói, uma moça afirmou que “a vida é melhor quando você não tem uma carteira de trabalho”, e todos os demais participantes concordaram. Já em São Gonçalo, um jovem branco declarou “ter alergia a carteira de traba-

²⁶ <https://www.migalhas.com.br/quentes/417793/moraes-afasta-vinculo-de-emprego-e-valida-pejotizacao-de-analista>, <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/moraes-sugere-que-pejotizado-pague-tributo-como-pessoa-fisica-em-acao-trabalhista/> e <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=524941&ori=1> acessados em 24 de fevereiro de 2025.

lho”. E no grupo focal misto, uma moça branca disse que, para ela, a carteira de trabalho significava “exploração e pesadelo”, e detalhou as suas razões para ter trocado um emprego CLT pelo trabalho como entregadora de aplicativo:

Jovem: Eu tenho a carteira de trabalho e não recomendo. Assino carteira desde os 14, 15 anos, desde que foi permitido por lei. Já passei por vários empregos: shopping, mercado..., mas muita exploração, Deus me livre! Hoje eu sou entregadora.

Entrevistadora: E hoje é melhor?

Jovem: Não. Mas eu tava me acabando igual me acabo na moto, mas ganhava muito pouco. Eu continuo me sentindo explorada, mas eu sinto mais autonomia monetária, porque com a moto eu posso ganhar mais. (...) Eu tive que largar a faculdade por causa do emprego de carteira assinada, agora penso em voltar, porque eu vou ganhar mais.

(Jovem branca de São Gonçalo participando de grupo focal misto).

Observamos que ela localiza as vantagens do trabalho como entregadora no tempo futuro: ela “pode ganhar mais” ou ela “vai ganhar mais”. Ou seja, a vantagem (financeira) ainda não existe, mas pode existir. Possivelmente podemos associar esse discurso à ideia de que para uma entregadora de aplicativo, fazer “crescer” sua remuneração mensal só depende do seu esforço, já que ela “tem autonomia” para estabelecer sua jornada diária de trabalho. Para Antunes (2020) é justamente este o entendimento que a nova configuração do trabalho busca incutir naqueles que constroem sua vida profissional. Segundo ele: “ao tentar sobreviver, o ‘empreendedor’ se imagina proprietário de si mesmo, um quase burguês, mas frequentemente se converte em um proletário de si próprio” (ANTUNES, 2020, p. 16).

A rejeição à carteira de trabalho aparece sob diferentes argumentações a depender do grupo focal em que foi expressa. O grupo de jovens brancos de Niterói, que remete ao segmento social de melhor poder aquisitivo e simbólico entre os entrevistados na etapa qualitativa, foi o único grupo onde a totalidade dos participantes afirmou que o trabalho durante o curso superior não seria uma necessidade, já que todos contavam com o respaldo familiar. Entre estes jovens a discussão sobre as “desvantagens” da carteira de trabalho foi relacionada, principalmente, aos limites de remuneração que poderiam ser observados numa vaga de trabalho celetista em relação a um contrato precário.

Eu conheço muita gente que está abandonando essa ideia de CLT. Não tá sendo muito jogo. Apesar de dar uma estabilidade maior, a CLT foi muito acabada com o tempo. É muito mais barato para o empregador pagar como pessoa jurídica, então, geralmente, quando você vai trabalhar de PJ você ganha muito mais. Porque na carteira você vai ganhar 4 mil, aí como PJ você vai ganhar 6 mil. Muito melhor pra você. (jovem branca de Niterói).

Segundo este olhar, portanto, existe a possibilidade de ganhos financeiros maiores optando por vínculos precarizados, ainda que seja unânime a percepção da redução de direitos. Por conta disso, existe um pessimismo generalizado com relação às possibilidades de ascensão econômica a longo prazo, considerando as famílias de origem como referência. Um participante

deste grupo focal (brancos de Niterói) pontua: “Eu já sei que eu vou ter, necessariamente, menos dinheiro que os meus pais. Ponto. E progressivamente”.

Apesar dessa clareza quanto à redução de perspectivas diante do espraio do trabalho precarizado, em nenhum momento a geração de renda vinculada a plataformas digitais, por exemplo, apareceu na discussão como alternativa para o grupo de jovens brancos de Niterói. Na pesquisa de 2018, este grupo expressou como projeto de vida, de modo geral, a conclusão do ensino superior e a consequente obtenção de um emprego formal, de “carteira assinada” (CORREA E CASTRO et al, 2019, pp 199-200). Nessa edição a mudança está apenas na possibilidade do emprego celetista, que não aparece mais. No entanto, o ingresso e conclusão do ensino superior, a estabilidade financeira e a realização profissional permanecem no horizonte.

Nos grupos focais que reuniram jovens brancos de São Gonçalo e jovens negros de Niterói predominou, enquanto posicionamento, a associação da carteira de trabalho com ocupações socialmente desvalorizadas e de baixa remuneração:

Ninguém está indo atrás de carteira de trabalho. Ninguém quer ganhar mil e trezentos reais pra folgar uma vez por semana e ter um domingo de folga uma vez na vida outra na morte. Você vai ganhar um salário-mínimo pra trabalhar na escala 6x1, pegar uma hora de trânsito no dia bom e uma hora de trânsito pra voltar pra casa. Tudo pra ganhar um salário-mínimo com descontos. Tudo bem que você tem trabalho todo mês. Mas o que você faz hoje com um salário-mínimo? (jovem branca de São Gonçalo).

Nesses dois grupos, ao serem indagados se a carteira de trabalho não teria importância por garantir o recolhimento de contribuição para a previdência social visando a aposentadoria, muitos jovens manifestaram descrédito com relação a este benefício, argumentando, em geral, ser “quase impossível conseguir se aposentar” (jovem negra de Niterói). Alguns participantes afirmaram que esse recurso (da contribuição para a previdência) seria mais bem investido se servisse para melhorar as condições de vida dos trabalhadores de hoje, reduzindo, por exemplo, a jornada de trabalho 6 x 1. Tanto os jovens brancos de São Gonçalo, quanto os jovens negros de Niterói manifestam o entendimento de que o “emprego de carteira assinada” é aquele que você acessa para ter uma renda enquanto organiza o seu projeto de vida, em geral logo após a conclusão do ensino médio ou, em alguns casos, ainda durante a vida escolar:

A maioria dos jovens que tem que sair da escola e ir direto para o mercado de trabalho é a galera da comunidade, a galera da correria, a galera que, às vezes, precisa ajudar a mãe com um salário-mínimo porque a mãe não tem nem o auxílio do pai, então muitas vezes você mal sai da escola você tem que assinar sua carteira, porque a realidade é aquela ali: se não botar o pão na mesa... (Jovem negra de Niterói).

Considerando os dados levantados na etapa quantitativa dessa mesma pesquisa, verificaremos que a realidade dos jovens brancos de São Gonçalo está mais próxima, do ponto de vista socioeconômico, dos jovens negros de Niterói, do que dos jovens brancos de Niterói, embora, dentro de São Gonçalo, haja uma diferença significativa de renda entre os jovens brancos e negros. Mais da metade dos jovens negros de Niterói (50,41%) e dos jovens

²⁷ Ver gráficos 1 e 2 nas páginas 37 e 38.

brancos de São Gonçalo (53,16%), apresenta renda familiar mensal de 1 a 3 salários-mínimos²⁷. Essa semelhança pode explicar a proximidade entre os posicionamentos dos dois grupos: em ambos os casos são jovens que ingressam precocemente no mercado de trabalho, acessando vagas que demandam baixa qualificação e oferecem baixos salários, como já foi relatado.

Conforme os depoimentos coletados nos grupos, em alguns casos o emprego é acessado por meio do programa “Jovem Aprendiz” que, com base na lei 10097/2000, oferta usualmente salários baixos, mas obrigatoriamente com vínculo celetista, e, teoricamente, carga horária que permite conciliar estudo e trabalho. (Os jovens argumentam que nem sempre o limite de carga horária se efetiva na prática). Para além dessa possibilidade, restam – ainda de acordo com os jovens – ocupações desvalorizadas. Podemos inferir que tais postos de trabalho ainda são ofertados no regime CLT justamente porque observam remunerações baixas, que não se desdobram em custos significativos para os empregadores, em termos de recolhimento de tributos e encargos trabalhistas.

A principal diferença entre os dois grupos – brancos de São Gonçalo e negros de Niterói – está nas perspectivas de futuro. Os primeiros identificam o cenário de perda de direitos e de precarização do mercado de trabalho, mas seguem apostando na educação como a melhor via para ascensão social. Todos os participantes do grupo focal de jovens brancos em São Gonçalo afirmaram a intenção e o projeto de ingressar no ensino superior (alguns já estavam na universidade) a despeito das várias dificuldades para se manter estudando:

Eu quero cursar nutrição na UFF²⁸, e eu não posso porque lá o curso é horário integral e eu não consigo trabalhar fazendo um curso de horário integral. E também não posso ir pra outra universidade, mais longe, porque moro em São Gonçalo, quase em Itaboraí, e com esses empregos que tem aí, eu não teria dinheiro pra pagar a passagem, nem tempo de locomoção que desse pra eu trabalhar e correr pra faculdade. Eu tive que priorizar o trabalho agora, vou juntar um dinheiro, de repente fazer um concurso público, conseguir alguma estabilidade financeira pra depois eu fazer a faculdade que eu sonho. (Jovem branca de São Gonçalo).

De outro lado, no grupo focal dos jovens negros de Niterói, embora seis dos 14 participantes já estivessem cursando o ensino superior, observava-se o questionamento acerca da validade do investimento na formação acadêmica, considerando o tempo, os recursos e o esforço que precisa ser empenhado. É importante ressaltar que na pesquisa realizada em 2018, nos grupos focais com jovens negros, o ensino superior sequer aparecia como uma possibilidade em qualquer dos dois municípios (CORREA E CASTRO et al, 2019 p. 233). Em Niterói, portanto, parece haver uma tendência de mudança, que é corroborada pelos dados da pesquisa quantitativa onde observa-se o avanço na escolaridade da população jovem desse município²⁹. Apesar disso, os jovens negros de Niterói argumentam que o ensino superior não lhes garante as oportunidades que deveria:

Eu terminei a faculdade de jornalismo sem estagiar, porque nunca consegui estágio. E, por incrível que pareça, passei por várias entrevistas e fui muito elogiado, mas nunca fui contratado. Todos os recrutadores falavam bem do meu

²⁸ Universidade Federal Fluminense, localizada em Niterói, município vizinho de São Gonçalo, onde a autora do depoimento reside.

²⁹ Ver gráfico 8, página 43.

currículo, mas não me contratavam. Eu tenho uma amiga negra que trabalha na Globo hoje. Só que ela é muito foda, sabe? Ela é mestra com 24 anos, tem duas faculdades. E aí o que eu percebo? Nós que somos negros, há espaço pra nós, mas é um espaço muito limitado. E para um jovem negro adentrar nesses espaços que, historicamente, são para pessoas brancas, a gente precisa ser muito bom. A gente precisa ser duas, três vezes melhor pra conseguir o que um branco consegue só com um diploma de nível superior. (Jovem negro de Niterói).

A percepção de que os espaços de maior privilégio no mundo do trabalho são formatados para brancos reaparece em vários momentos no debate deste grupo focal. Confrontando a ideia da necessidade dos jovens negros terem de se esforçar mais para alcançar posições semelhantes às aquelas normalmente conquistadas por jovens brancos, uma participante do grupo argumentou: “A gente também não precisa correr atrás de se enquadrar em um sistema que nunca vai aceitar a gente. Podemos buscar outros meios, outros caminhos”. Houve também quem alertasse para o risco de “se perder nesse mundo branco”. Estas falas demonstram a consciência da divisão racial do trabalho, o que Cida Bento conceitua como “pacto da branquitude” (2022).

Esta formulação remete a acordos coletivos e não explicitados. A população branca atual se beneficia de tudo que foi acumulado por seus antepassados em termos de privilégio: os recursos reunidos pelas famílias (dinheiro, imóveis, negócios, reputação, etc.); o acesso à educação, o trânsito social facilitado, etc. Em “troca” as novas gerações “preservam” e “reproduzem” esses privilégios. Como? Não é uma operação realizada com intencionalidade. O pacto da branquitude se viabiliza, por exemplo, quando pais brancos, dotados de recursos financeiros para pagar uma escola privada para seus filhos, viabilizam com esse esforço que eles ocupem vagas nas universidades públicas que oferecem ensino superior gratuito. Agora imagine que os filhos dessa mesma família branca crescem numa escola onde praticamente só conheceram outras pessoas brancas, depois vão à faculdade em ambiente semelhante. Quando adultos, e solicitados a indicar alguém para uma oportunidade de trabalho, praticamente só terão outros brancos entre seus contatos. E dessa forma os privilégios vão se mantendo restritos ao mesmo grupo social. É o pacto da branquitude em funcionamento, como estruturante da dinâmica social. (BENTO, 2022). Uma jovem negra de Niterói faz menção a esse mecanismo, com o qual ela se deparou ao participar de uma entrevista de emprego:

Aí ele falou: “gostei muito de você, você tem um currículo muito bom, mas você não é o que a gente está procurando. Você não é o perfil que a gente procura”. Que perfil? Perfil físico? Perfil psicológico? Eu acho que quando eles mandam esse negócio de ‘perfil’, já é para você não poder debater. (jovem negra de Niterói).

Tendo a clareza desse processo de discriminação racial no mundo do trabalho, há jovens negros que não acreditam na “aposta” da formação superior. Nos grupos focais de jovens negros, tanto de Niterói, quanto de São Gonçalo, quando a imagem do diploma de curso superior foi apresentada, a despeito do texto do diploma ter sido lido em voz alta para os presentes, o debate inicial girou em torno da necessidade de capacitações técnicas de nível médio ou informais. Um dos jovens explicitou como o racismo no mercado de trabalho limita as possibilidades do jovem negro mesmo que ele tenha um cur-

so superior de graduação:

Eu não vou querer diploma. Com 17 anos eu já era CLT e vi que ninguém liga pra isso. No fim das contas ninguém liga. O diploma é importante pra caramba, abre muitas portas. Só que se você é pobre, se você é negro, essas portas só vão abrir até certo ponto. Você pode estar ali dentro, mas se é preto e pobre ninguém vai olhar o seu diploma. (Jovem negro de Niterói)

Para esses jovens, em algumas circunstâncias, parece mais coerente o investimento em formações mais curtas, que acenem com retorno mais imediato:

Tem gente que entra na faculdade de direito achando que vai sair de lá e ficar rico. Mas às vezes o outro que faz um curso, sei lá, de ar-condicionado, termina ganhando muito mais dinheiro e não vai ter que ficar, sei lá, cinco anos empacado nos estudos, esperando um diploma. (jovem negro de Niterói).

O grupo focal dos jovens negros de São Gonçalo (a princípio o segmento mais pobre dentro do universo da pesquisa) foi o único em que não se observou a desvalorização da carteira de trabalho. Pelo contrário, para esse grupo a carteira de trabalho com registros de experiências anteriores é entendida como um passaporte para obtenção de um emprego. Segundo uma participante “hoje em dia tudo é registro na carteira. Se tiver registro na carteira você consegue [trabalho]. Se não tiver, você vai ficando”. Essa diferença de posicionamento em relação ao trabalho celetista pode estar relacionada a uma maior restrição nos projetos de vida. Para a maior parte dos participantes desse grupo, o curso superior não aparece como uma possibilidade. O horizonte mais próximo é o ensino médio e as possibilidades de trabalho que possam resultar desse grau de escolaridade.

Meu projeto de vida? É trabalhar, ter uma casa, um futuro melhor para mim e para a minha família. E ser policial. Eu sei que não pode, aqui dentro de São Gonçalo, a gente morar em comunidade e ser policial, mas meu projeto de vida é este, dar um futuro bom pra minha família, porque quase ninguém teve a oportunidade de estudar. Se lá em casa um ou dois terminou o ensino médio, foi muito. (jovem negro de São Gonçalo).

Esse limite com relação ao nível de escolaridade que pode ser almejado tem, sem dúvida, origem nas desigualdades econômicas estruturais, que colocam a maior parte da população negra permanentemente no “modo sobrevivência”. Entretanto, o fato também pode guardar relação com a internalização do racismo (FANON, 2008), que leva os indivíduos a naturalizarem e introjetarem as mensagens negativas, as violências e até mesmo o seu lugar de subalternidade no mundo. Em muitos casos, isso inibe o negro de almejar determinados espaços e possibilidades lidas como exclusivas para os brancos.

A minha família, do meu pai e da minha mãe, sempre dizia: ‘quando você fizer 18 anos, você vai sair de casa e vai arrumar um trabalho’. Nunca teve essa de faculdade. Eu nem escutava: ‘Você vai ter que terminar o ensino médio’. [...] Então você não fala de faculdade, você fala de trabalho. Aos 18 anos você tem que trabalhar. Independentemente do trabalho, você tem que trabalhar. E aí é importante ter um diploma. É muito importante ter um diploma. Só que o nosso sistema brasileiro, tudo que acontece no Brasil, fez com que muitas pessoas, muitas famílias não pensassem em falar de diploma para os seus filhos, falassem em emprego. (Jovem negro no grupo focal misto).

Nessa perspectiva, considerando que para a maioria dos jovens negros de São Gonçalo a conclusão do ensino médio é a maior ambição em termos de formação acadêmica, e levando em conta que – como já foi analisado – boa parte das vagas de trabalho celetista parecem ter como exigência máxima em termos de educação, justamente o ensino médio, parece compreensível que no contexto particular desse grupo focal (jovens negros de São Gonçalo), a carteira de trabalho ganhe conotação positiva. Entretanto essa divergência não parece estar relacionada à valorização e defesa dos direitos que o vínculo celetista representa. Diz mais respeito à impossibilidade de projeção de um futuro, em função de dificuldades mais agudas para se inserir e localizar no universo laboral. Um jovem participante do grupo focal misto expressa bem o sentimento:

É muito difícil ter um projeto quando tem que viver um dia após o outro, tá ligado? Se eu não fizer dinheiro hoje, eu não como amanhã. Se eu não correr atrás a semana inteira, não tem como eu pagar minhas contas no fim do mês. Aí como é que eu vou pensar? Meu trabalho não vai me deixar rico. Aí só vai vivendo um dia após o outro. (...) Projeto é ir fazendo o que eu posso. Se der certo, deu. (jovem negro de São Gonçalo, participando do grupo focal misto).

3. JUVENTUDE NEGRA: ACESSO À EDUCAÇÃO E AO TRABALHO A PARTIR DA HERANÇA ESCRAVOCRATA

3.1. Recapitulando a História

Ao olharmos em perspectiva histórica para a comunidade negra, durante a vigência do regime escravista, e até mesmo no contexto pós-abolição, compreendemos como a restrição do acesso à educação e, por conseguinte, ao trabalho de melhor remuneração configura-se como mecanismo de exclusão, que subordina negras e negros às vivências em condições de pobreza e extrema pobreza até os dias de hoje (CARNEIRO, 2011).

Em 1837, foi sancionada a lei nº 1, de 14 de janeiro daquele ano, que proibia negros, escravizados e descendentes de africanos livres e libertos de frequentarem escolas públicas no Brasil. Essa lei permanece em vigor até 1889, ano em que é proclamada a República, em cenário de pós-extinção do escravismo.

No período de desagregação do regime escravocrata³⁰, de 1851 até 1888, no qual entrecruzam-se relações escravistas e capitalistas, estávamos diante uma sociedade aparentemente moderna no aspecto econômico e tecnológico, mas que trazia em si o arcaísmo das relações sociais (MOURA, 2019). Esse período, bem como o pós-abolição, foi marcado pela ausência de ações de caráter reparatório – por parte qualquer instância da sociedade brasileira – com o objetivo de promover a plena inserção do negro como trabalhador livre na dinâmica social emergente (FERNANDES, 2021; MOURA, 2019). Essa não ação está relacionada à manutenção de um projeto de poder estruturado na exploração de corpos racializados como negros.

Atrelado ao pacto de inércia para a manutenção e resguardo dos espaços de poder e *status quo*, a campanha pelo branqueamento do país mobiliza o movimento imigrantista europeu. O discurso agenciado socialmente na época era de que, ao substituir o trabalho escravo dos negros pelo trabalho assalariado do imigrante seria possível recuperar o “atraso social” produzido pela presença³¹ do negro no Brasil. O branco europeu era símbolo do progresso, do trabalho ordenado. Enquanto aos negros e às negras foram atribuídos estereótipos negativos e rótulos preconceituosos como, por exemplo, de ser “subdesenvolvido”, portador de uma inferioridade congênita, não qualificado, mal trabalhador, preguiçoso, dentre outros estigmas que até hoje segregam e marginalizam essa população (MOURA, 2019).

O relato de uma participante do grupo focal de jovens negros em Niterói expõe como essa segregação se faz presente até os dias de hoje. Ela descreve um caso em que o racismo opera como barreira de acesso ao mercado de trabalho, desconsiderando a formação e a qualificação da pessoa negra para ocupar o cargo pleiteado.

Eu fiz um curso de vinhos, que eu, hoje em dia, não sei dizer para você qual é o curso, mas, na época, a gente tinha que saber como provar o vinho, saber como servir, e quando eu fui para o mercado de trabalho para trabalhar nisso o que não me deixou entrar não foi meu diploma, porque o meu curso era bem recomendado, era só minha cor, porque a menina do vinho tinha que ser branca e de cabelo liso.
(jovem negra de Niterói)

³⁰ Nomeado por Clóvis Moura (2019) como escravismo tardio - que perdura da efetivação da proibição do tráfico de pessoas negras escravizadas até o momento em que é findada a escravidão.

³¹ Presença esta, vale sempre lembrar, que não foi voluntária, mas viabilizada pelo meio da força e da imposição da elite branca.

Nesse mesmo grupo, um jovem negro também expõe a discriminação racial sofrida ao participar de um processo seletivo, e comenta como a prática é amplamente disseminada: “Tem empresas que têm histórico já de dispensar pessoas com currículos maravilhosos, mas por ser negra. A empresa não deixa ela passar nem da primeira fase da entrevista” (Jovem negro de Niterói). Mesmo com a qualificação profissional exigida para assumir a vaga, negros e negras são eliminados das seleções por não possuírem o perfil racial desejado. Como afirma Lélia González:

Quando se trata de competir para o preenchimento de posições que implicam em recompensas materiais ou simbólicas, mesmo que os negros possuam a mesma capacitação, os resultados são sempre favoráveis aos competidores brancos. E isto ocorre em todos os níveis dos diferentes segmentos sociais. O que existe no Brasil, efetivamente, é uma divisão racial do trabalho (GONZÁLEZ, 1979, p. 2).

Citando Caetano Veloso e Gilberto Gil, sabemos que existem “brancos, quase pretos de tão pobres”³² que também enfrentam cotidianos de precariedade. Entretanto há violências que se agudizam ao interseccionar a classe e a raça. Como afirma um participante do grupo de jovens brancos de São Gonçalo: “Não que o nosso caminho seja fácil, mas se for comparar... A gente é branco, mas acredito que a maioria aqui seja pobre, que já é ruim. Mas para quem é preto e pobre é mil vezes pior”.

O relato chama a atenção para o cuidado (advindo de uma conscientização racial) ao estabelecer uma comparação com a vivência da juventude negra. Cuidado esse que também deve ser considerado quando nomeamos como “escravidão”, ou ainda, como “escravidão digital”³³ a exploração que emerge do capitalismo financeiro, no contexto de expansão e domínio das tecnologias de informação e comunicação. Quais são os elementos utilizados para fazer esse paralelo? De que escravidão estamos a falar?

A escravidão racial operada pelo colonialismo versa sobre a extrema exploração do trabalho humano, mas também sobre um processo singular, conforme demarcado por Fanon (2008), que é a destituição da humanidade dos corpos racializados como negros. A colonização se dá por meio de um processo de coisificação – de redução da condição dos negros à escravidão – ou seja, um processo de objetificação desses indivíduos (CÉSAIRE, 2020).

Nessa mesma lógica o racismo delineia para a população negra, ainda hoje, uma vivência subordinada a reiteradas dinâmicas de discriminação, preconceito e intolerância racial. Ou seja, mesmo que o jovem branco tal qual o jovem negro trabalhe por 12h ou 14h como entregador de lanches, utilizando bicicletas privadas alugadas, e que, ao final do dia, retorne para casa na mesma comunidade desprovida de saneamento básico onde igualmente vive o jovem negro, este último experimentará um acúmulo de violências decorrentes exclusivamente do racismo³⁴.

Encontramos um exemplo no relato de uma jovem negra de São Gonçalo, que descreve sua participação em uma entrevista para acesso ao mercado de trabalho. Ela compartilha as violências proferidas por um homem branco que conduzia o processo de seleção. Segundo ela, apesar da maioria

³² Trecho da letra da música “Haiti” de autoria de Caetano Veloso e Gilberto Gil, lançada em 1993.

³³ Página 15 do capítulo Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0, no livro “Uberização, trabalho digital e indústria 4.0” de Ricardo Antunes (2020).

³⁴ Se acresce a “sistemática perseguição, opressão e violência policiais que contra ele se desenvolvem. [...] De acordo com a visão dos policiais brasileiros, “todo negro é um marginal (thief) até prova em contrário”. Claro está, que esse consenso setorial não é uma casualidade” (GONZÁLEZ, 1979, p. 2).

É muito difícil
quando tem que
após o outro, tá
Projeto é ir
eu posso. Se der
(*jovem negro de*
participando do
misto).

ter um *projeto*
viver um dia
ligado? (...)
fazendo o que
certo, deu.
São Gonçalo,
grupo focal

dos candidatos serem negros, nenhum foi classificado: “ele falava com... parecia... nojo. Ele não olhava pra gente, ele pegava os documentos e tacava, não dava nem na mão ou devolvia, ele tacava. Os brancos, eles foram entrevistar lá dentro. A gente, foi no meio da praça de alimentação.” (Jovem negra de São Gonçalo). É inegável a produção de sofrimento advindo de experiências discriminatórias como esta:

Eu cheguei em casa chorando, chorando tanto... Chorando porque, sei lá, eu me senti oprimida. Por quê? Porque não tive a oportunidade de entrar lá dentro para poder fazer a entrevista, eu tive que fazer no meio da praça de alimentação, com um monte de gente me olhando (Jovem negra de São Gonçalo).

De acordo com Cida Bento (2022) o pacto narcísico da branquitude possibilita aos descendentes de escravocratas heranças positivas que repercutem na vida concreta e simbólica de pessoas brancas ao longo de muitas gerações. Algo possível de ser observado, por exemplo, no grupo focal de jovens brancos de Niterói (grupo que remete ao segmento populacional de maior renda entre os envolvidos na pesquisa). Quando perguntados sobre a capacidade de comunicar-se em inglês, do total de doze pessoas, oito responderam conseguiriam estabelecer diálogos em nível suficiente para viver fora do país. E isso só é possível porque suas famílias tiveram recursos para financiar aulas de língua estrangeira, e ou colégios que garantissem esse conteúdo, bem como o acesso a livros, viagens, etc. Enquanto isso os negros seguem presos às amarras do colonialismo que até este momento se faz presente na estrutura competitiva do capitalismo brasileiro. São mecanismos que após 136 anos da abolição, seguem reiteradamente denunciados pelos negros e pelas negras que não correspondem ao “perfil” demandado pelos empregadores e responsáveis pelas etapas de seleção para acesso ao trabalho.

Nesse contexto de desigualdades raciais escancaradas, a ideia da meritocracia, e o mito da democracia racial são mobilizados para justificar a presença majoritária de brancos nos melhores postos do mercado de trabalho. Sobre o indivíduo, é projetada toda a responsabilidade por ocupar lugares/espacos qualificados, sobretudo os de comando. Segundo esse ponto de vista a comunidade branca lá está por merecimento. Enquanto negros e outros grupos raciais são individualmente culpabilizados por seu despreparo (BENTO, 2022, pp 21 e 22). O discurso do “se você se esforçar, você chega lá” (Jovem negro participante do grupo focal misto) é cruel porque desconsidera o que estamos aqui apresentando: negros e brancos no Brasil, historicamente, partem de lugares diferentes, assimétricos, o que nos remete à forma como esses diferentes grupos acessam as oportunidades de educação.

3.2. O Acesso à Educação

As cotas raciais configuram-se como uma ação afirmativa que reconhece a desigualdade no acesso à educação no Brasil, bem como a baixa representação de pessoas não brancas nos espacos de formação acadêmica, principalmente nas universidades. Enquanto política de caráter reparatório,

tem por objetivo a promoção do acesso mais igualitário a instituições públicas de ensino, sendo resultado das mobilizações dos movimentos sociais, sobretudo dos movimentos negros, ao longo das últimas décadas.

A Lei de Cotas (Lei nº 12.711, de agosto de 2012, alterada pela Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023) garante a reserva de no mínimo 50% das vagas, por curso e turno, nas 69 universidades federais e 38 institutos federais de educação, ciência e tecnologia, para o ingresso de estudantes autodeclarados pretos, pardos, indígenas e quilombolas, para pessoas com deficiência, bem como para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública e possuam baixa renda (renda familiar igual ou inferior a um salário mínimo per capita).

De acordo com dados do Censo de Ensino Superior 2020, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), verificamos que, em uma década, o ingresso no ensino superior por meio da política de cotas aumentou 167%, sendo o marcador étnico-racial o segundo mais contemplado³⁵. Como desdobramento, verificamos que a proporção de jovens negros acessando a universidade no Brasil aumenta a cada ano desde 2013, como pode ser visualizado na Tabela 12. Estes resultados (entre outros) motivam avaliações positivas da política de cotas, como comprovado por um levantamento do Consórcio de Acompanhamento das Ações Afirmativas, que analisou 980 artigos científicos publicados, e identificou que 71% dessas pesquisas aprovam as cotas raciais³⁶.

Tabela 12 – Evolução dos percentuais de declarações relativas à variável cor/raça do aluno (em relação à matrícula) Brasil – 2011-2020

ANO	BRANCA (%)	NEGRA (PRETA E PARDA) (%)	AMARELA/INDÍGENA (%)
2011	62	35	3
2012	62	35	3
2013	60	37	3
2014	57	40	3
2015	56	42	2
2016	54	43	3
2017	53	44	3
2018	52	45	3
2019	51	46	3
2020	51	46	3

Fonte: Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2020 (INEP, 2022)

Nota: Não estão contabilizados os alunos matriculados que não declararam a cor/raça e os que não possuem a informação.

Nota 2: A partir do Censo da Educação Superior de 2021, a contagem das proporções de matriculados por raça passam a contemplar aqueles que não declararam cor/raça, tornando impossível a comparação com os dados dos anos anteriores. Por esse motivo estão ausentes da tabela.

A exemplo do que se observa no conjunto do país, em Niterói também se verifica o crescimento da proporção de alunos negros no ensino superior. O presente esforço de pesquisa correlacionou os dados sobre raça e escolaridade dos jovens em 2018 e 2024, utilizando, as respostas ao questionário aplicado durante a etapa quantitativa (tabelas 13 e 14). Em São Gonçalo, não

³⁵ Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Ingresso por cotas aumentou 167% nas universidades. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/cento-da-educacao-superior/ingresso-por-cotas-aumentou-167-nas-universidades#:~:text=Naquele%20ano%2C%2040.661%20alunos%20ingressaram,em%20mais%20de%20um%20crit%C3%A9rio>>. Acesso em 04 de mar. de 2025.

³⁶ Portal Geledés. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/71-dos-estudos-sobre-cotas-raciais-avaliam-politica-positivamente-mostra-analise-inedita/>>. Acesso em 13 de mar. de 2025.

foi possível realizar essa comparação, haja visto que a correlação entre raça e escolaridade dos jovens não foi calculada na primeira edição do presente estudo.

Tabela 13 – Raça X Escolaridade do Jovem em Niterói em 2018

	Branco	Preto	Par-do	TOTAL			Bran-co	Preto	Pardo	TOTAL
Fund Incom-pleto	23	7	29	59		Fund Incompleto	3,8%	6,8%	10,4%	5,9%
Fund. Completo	19	10	12	41		Fund. Completo	3,1%	9,7%	4,3%	4,1%
Medio Incom-pleto	104	33	70	207		Medio Incompleto	17%	32%	25%	20,9%
Medio Completo	116	23	81	220		Medio Completo	19%	22,3%	28,9%	22,2%
Superior Incom-pleto	215	22	60	297		Superior Incompleto	35,3%	21,4%	21,4%	29,9%
Superior Completo	81	5	21	107		Superior Completo	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	610	103	280	993		TOTAL	100%	100%	100%	100%

Tabela 14 – Raça X Escolaridade do Jovem em Niterói em 2024

	Branco	Preto	Par-do	TOTAL			Bran-co	Preto	Pardo	TOTAL
Fund Incom-pleto	9	15	18	59		Fund Incompleto	1,7%	9,4%	5,6%	4,2%
Fund. Completo	7	3	10	41		Fund. Completo	1,3%	1,9%	3,1%	2%
Medio Incom-pleto	88	48	75	207		Medio Incompleto	16,9%	30%	23,3%	21,1%
Medio Completo	97	50	86	220		Medio Completo	18,7%	31,3%	26,7%	23,3%
Superior Incom-pleto	227	30	102	297		Superior Incompleto	43,7%	18,8%	31,7%	35,8%
Superior Completo	73	9	25	107		Superior Completo	14%	5,6%	7,8%	10,7%
Pós Grad.	19	4	6	62		Pós Grad.	3,7%	2,5%	1,9%	2,9%
TOTAL	520	160	322	993		TOTAL	100%	100%	100%	100%

Em 2018 (tabela 13) percebemos que a maior parte dos jovens brancos declara estar cursando o ensino superior, a maior parte dos autodeclarados pretos ainda está cursando o ensino médio, e a maior parte dos pardos declara o ensino médio completo. Já em 2024, o maior grupo entre os pretos possui ensino médio completo, e a maioria dos pardos – como continua se observando entre os brancos – está cursando o ensino superior. Há um avanço, portanto, e podemos inferir que essa ampliação do acesso da população jovem e negra ao ensino superior em Niterói também é um resultado da política de cotas.

O tema das cotas raciais foi pauta no grupo focal misto da etapa qualitativa. Uma jovem negra demarcou a relevância da política: “essa cota é valiosa, essa cota deu oportunidade para mim e para outras pessoas”. Outros

jovens também negros, no entanto, apresentaram uma visão mais crítica, sinalizando a falta de desdobramentos em termos de políticas públicas:

Dez anos sem nenhuma política afirmativa contra o racismo de fato. [...] Em dez anos faz uma politiquinha, bota ali algumas pessoas pretas pra dentro da universidade, que já é de se comemorar pra nossa situação, e o pior que é isso: a gente comemora com pouco, se satisfaz com pouco. Claro que tem que avançar, mas só que são passos de formiga, são 300 anos, 400 anos de colonialismo que a gente tem que debater... Quanto tempo mais pra frente a gente vai precisar pra avançar? (jovem negro no grupo focal misto).

Importante salientar que em momento nenhum da discussão no grupo focal misto se observou – mesmo por parte dos jovens brancos – a negação da demanda por essa ação afirmativa. Isso também não apareceu em nenhum dos grupos focais exclusivos de brancos, nem em Niterói, nem em São Gonçalo. Quando o assunto veio à tona, a política de cotas foi sempre tratada como algo já sedimentado no universo educacional do país, o que é um dado positivo.

Apesar dos inegáveis avanços, no entanto, a universidade parece seguir se constituindo como um espaço majoritariamente branco. A conclusão emerge, inicialmente, da observação dos coletivos participantes da etapa qualitativa. Somando os grupos focais de jovens negros (em Niterói e São Gonçalo) teremos 22 informantes. Dentre estes, apenas oito tinham curso superior incompleto ou completo. No grupo de jovens brancos de São Gonçalo (com oito participantes), cinco estavam na universidade e todos incluíam o ensino superior em seus planos. Enquanto isso, no grupo focal de jovens brancos de Niterói (município de maior renda), os 12 participantes cursavam ou haviam concluído uma graduação. Entre os quatro já formados, dois estavam, inclusive, fazendo pós-graduação. Mesmo esses jovens brancos e de maior renda, percebem o caráter excludente da universidade:

Entrevistadora: Mesmo assim, vocês continuam achando que é um espaço majoritariamente branco?

Homem 1: Total.

Mulher 1: Sim.

Homem 2: Sim.

Mulher 2: Sim.

Homem 3: Acho que varia bastante de curso. Tem cursos que são muito elitizados, por conta da dificuldade de passar... às vezes, precisa de dois, três anos de pré-vestibular, e muita gente não tem condição de ficar dois, três anos só estudando. Então, tem curso que, dentro da UFF³⁷, você até vê um pouco mais negros, mas em outros não.

(Diálogo no grupo focal de jovens brancos de Niterói).

Esta reflexão se relaciona ao modo de estruturação do espaço acadêmico. Porque para além do acesso ao ensino superior, existe a permanência. O fato da política de cotas abrir espaço nas universidades para a população não branca, não altera o fato de que esta instituição está pautada pelo racismo institucional, orientador de toda a estrutura social. A partir das cotas,

³⁷ Universidade Federal Fluminense

as instituições de ensino superior públicas receberam e recebem os alunos negros, indígenas, quilombolas, mas não realizaram as mudanças que seriam necessárias para que essas populações pudessem usufruir plenamente desse acesso. Como coloca um jovem negro, participante do grupo focal misto:

Você consegue chegar dentro do espaço, mas aí tem diversos outros fatores que vão fazer você conseguir se desenvolver naquele espaço ou não. E aí é o que a gente está debatendo. Tem vários fatores que muitas vezes não são explícitos, quer dizer, a maioria das vezes são explícitos, mas não são falados, que influenciam diretamente até onde você vai chegar depois que entra na universidade. (jovem negro no grupo focal misto)

A universidade, enquanto instituição, integra ativamente o pacto da branquitude (BENTO, 2022). A forma como os cursos, as aulas, e as rotinas estão organizadas, pressupõe um padrão de estudante que espelha o típico membro da elite branca dominante, ou seja, um indivíduo com recursos para dedicar-se exclusivamente aos estudos, que pode permanecer o dia todo na universidade arcando com gastos de alimentação, que terá acesso a livros, internet e equipamentos necessários à realização das atividades acadêmicas. Nas palavras de Bourdieu e Passeron (2014) há, nas universidades, uma representatividade desproporcional das várias camadas sociais uma vez que “as categorias sociais mais representadas no ensino superior acabam sendo ao mesmo tempo as menos representadas na população ativa” (BOURDIEU, PASSERON, 2014, p.16). Um depoimento de uma jovem negra de Niterói explicita a forma como a organização da universidade termina por excluir aqueles que não respondem ao perfil esperado:

Eu passei por uma situação em relação ao Sisu, UFF, essas coisas. Eu passei para a UFF, só que eu tive que abandonar o curso porque era integral, e eu tenho que trabalhar. Aí eu passei no ProUni, e vim fazer numa universidade privada. Mas, o meu sonho era estudar na UFF. Então, eu tive que abdicar desse sonho. (Jovem negra de Niterói).

Cabe salientar que, no caso brasileiro (o que inclui Niterói e São Gonçalo), a universidade pública é a mais excludente. O fato reflete uma contradição, já que estas instituições oferecem cursos gratuitos, que seriam, em tese, acessíveis à população de menor renda (em sua maioria negra). Estas instituições têm suas vagas acessadas, em grande medida, por integrantes das classes dominantes. Isso acontece porque os processos de seleção para o ensino superior público no Brasil recorrem a uma metodologia alicerçada na lógica meritocrática. Os candidatos precisam ser aprovados em exames que cobram conhecimentos a serem construídos ao longo do ensino médio. E, ao contrário do que se observa no ensino superior, o ensino básico (fundamental e médio) ofertado por instituições públicas não garante, na maior parte das vezes, a aprovação da sua clientela – quase sempre negra e sempre pobre – nas provas que darão acesso às universidades onde o ensino é gratuito. É como descrevem os jovens negros de São Gonçalo:

Homem 1: A gente não entra em universidade pública. Alunos de escola particular, que tem ensino melhor, é que vão pegar essas vagas.

Mulher 1: É. A pontuação é muito baixa para entrar, porque o Ensino Médio da gente é muito fraco.

Homem 2: A gente vai fazer uma prova de Enem no dia de domingo, tem muita coisa que você nem estudou, que tem ali.

Mulher 2: Eu já fiz o Enem, mas não consegui passar. [...] Eu fiz para eu poder entrar, mas eu queria ser assistente social na época. E eu não consegui passar para assistente social, que era a nota mais baixa.

Mulher 1: Eu não consegui, porque tudo que a gente estuda na rede pública, a maioria das coisas não tem ali. Você fica perdido. É uma coisa muito difícil. Aí, sabe o que você vai fazer? Nada. Chutando. Tudo que está ali você vai chutando.

(debate no grupo de jovens negros de São Gonçalo).

Um fato agravante é que, de modo geral, são justamente os cursos de universidades públicas (e gratuitas) os mais valorizados no mercado de trabalho. Uma pesquisa de Alves e Almeida (2009) desenvolvida junto a profissionais de recursos humanos no estado de São Paulo, explicita que a preferência pelos diplomas de universidades públicas é um “não dito”, ou seja, isso não vai aparecer no material de convocação dos processos seletivos, mas é geralmente expresso, dentro da empresa, pela área técnica que está oferecendo a vaga. A preferência é expressa, em geral, no momento em que está sendo delineado o “perfil” do profissional desejado. Inclusive, uma recomendação usual para operacionalizar essa “seleção” é solicitar aos profissionais de RH que divulguem as vagas diretamente junto a turmas de último período ou pós-graduação das universidades de interesse (ALVES e ALMEIDA, 2009, p. 947). É o pacto da branquitude operando de forma plena. A oportunidade de trabalho nem chega ao conhecimento de quem não está na universidade pública que, pelos motivos já analisados, segue como espaço majoritariamente branco.

A exceção do grupo focal com jovens brancos de Niterói, que tinha a totalidade dos seus participantes cursando ou tendo concluído o ensino superior, como já dito, em todo os demais grupos (jovens negros de Niterói e São Gonçalo, brancos de São Gonçalo e grupo focal misto) foi pautada a questão da qualidade do ensino público básico. Nesse âmbito críticas muito específicas foram direcionadas ao projeto do “Novo Ensino Médio”, política implementada por meio da Lei nº 13.415, de 16 de 2017³⁸ e parcialmente revogada pela Política Nacional de Ensino Médio (Lei nº 14.945/2024)³⁹. Segundo Bengio et al. (2022), este projeto busca flexibilizar o currículo do ensino de nível médio, articulando a formação acadêmica, com disciplinas profissionalizantes e técnicas, dentro do que foi denominado “itinerários formativos”. Nessa perspectiva, e segundo o mesmo autor, abre-se espaço para a intensificação do distanciamento entre a escola pública e a privada, tendo em vista as restrições estruturais das primeiras, para assegurar a oferta diversificada de conteúdo, conforme previsto pelo projeto.

Na prática, o esperado era que, a partir de um tronco comum de matérias, cada estudante pudesse escolher um conjunto de disciplinas de seu interesse (eletivas como “alimentação saudável” ou “cultura digital”, por exemplo). Após as alterações introduzidas em 2024, o número de disciplinas obrigatórias aumentou. Além de português, matemática e inglês (que constituíam a base do novo ensino médio até então) entraram também educação física,

³⁸ BRASIL, Presidência da República, Lei 13.415 de 16 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13415.htm>. Acesso em 27 de março de 2025.

³⁹ BRASIL, Presidência da República, Lei 14.945 de 31 de julho de 2024. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14945.htm>. Acesso em 27 de março de 2025.

arte, ciências da natureza (no geral) e ciências humanas e sociais aplicadas (no geral também). O que ocorreu, em grande medida, é que as escolas privadas mantiveram todo o currículo anterior (o que seria opcional), e acrescentaram outros itinerários formativos.

As redes públicas⁴⁰, por outro lado, em grande parte terminaram encontrando na nova legislação uma forma de acomodar problemas crônicos de falta de estrutura e principalmente de falta de professores. Dessa forma terminaram por suprimir matérias como física, química, biologia, geografia ou outras. Como exemplo podemos citar a situação da rede pública do estado do Rio de Janeiro: em 2024 a secretaria estadual de educação (SEEDUC) reconheceu uma carência de 9.500 professores, número que foi contestado pela direção do Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação (Sepe), que contabiliza a falta de cerca de 12 mil docentes⁴¹. O resultado é o despreparo dos alunos da rede pública para o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) que dá acesso às universidades públicas.

Homem 1: Resumindo, o Novo Ensino Médio tirou as matérias mais importantes do Enem, só deixou Matemática, Português e Inglês.

Mulher 1: É, o resto acabou.

Homem 2: Então, justamente por esse Novo Ensino Médio, eu acho que regrediu um pouco de a gente conseguir chegar a uma universidade federal.

(Diálogo no grupo de jovens negros de São Gonçalo)

Outro tema que apareceu de forma recorrente nos grupos focais (de jovens brancos e negros, nos dois municípios e no grupo focal misto) diz respeito à desvalorização do diploma de ensino superior, como se verifica pelo depoimento a seguir:

Eu acho que ter um diploma hoje em dia não é tão requisitado, igual era antigamente. Tinha um peso muito maior. Uma pessoa que tinha um diploma, ela era muito mais bem vista, mais valorizada no mercado de trabalho. Hoje em dia eu não vejo mais esse peso em um diploma.
(Jovem branca de São Gonçalo)

A perspectiva apresentada pela jovem é confirmada pela literatura. Vários estudos que têm como objeto o funcionamento atual do mercado de trabalho e, particularmente, as relações entre escolarização e ocupação profissional no Brasil, afirmam que o diploma de curso superior é cada vez menos suficiente para a obtenção de um posto de trabalho qualificado. A origem dessa questão, ao que parece, está na articulação entre a ampliação expressiva do número de diplomados, em contraposição a um mercado de trabalho cada vez mais precarizado. (SALA et al, 2024; SANTOS, 2021; SENA, 2020)

De fato, de acordo com dados de 2023 do INEP⁴², o número de vagas no ensino superior cresceu 204% entre 2014 e 2023. Ao mesmo tempo é cada vez menor a oferta de vagas de trabalho que demandam maior qualificação. Do total de 21 milhões de postos de trabalho criados na primeira década do século XXI, 95% ofereciam rendimentos mensais de até 1,5 salários-mínimos. A ampliação do número de empregos fica praticamente restrita à

⁴⁰ Em sua maioria as redes públicas responsáveis pelo ensino médio são estaduais, haja visto que, constitucionalmente, essa etapa da educação básica é atribuição dos governos dos estados.

⁴¹ In <https://seperj.org.br/tag/carencia-de-profissionais/> acessado em 28 de março de 2024.

⁴² In <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>, acessado em 30 de março de 2025.

base do mercado (POCHMANN, 2012 apud SALA et al, 2024, p. 4).

Mais uma vez considerando os dados do INEP, veremos que 96% das vagas em faculdades, universidades ou centros universitários brasileiros estão vinculadas a instituições particulares⁴³ (INEP, 2024). O dado demonstra que a expansão da educação superior ocorreu pela via da iniciativa privada, respondendo principalmente a um segmento empresarial interessado em lucro. Enquanto a economia brasileira se desdobra cada vez mais num mercado de trabalho que investe pouco no desenvolvimento de ciência e tecnologia nacionais, gerando empregos em sua maioria de baixa qualidade, a “indústria” da educação superior “vende” cursos sem qualquer compromisso com a efetiva superação de desigualdades:

Certas instituições mostram que seu empenho e compromisso é com a lógica própria do mercado, isto é, o efeito de ofertar para criar supostas demandas. O que efetivamente funciona, mas somente para as economias dos empresários. [...], todavia isso nem sempre representa o interesse em projetos de formação universitária que sejam capazes de construir alternativas de inserção profissional. (SENA, 2020, p. 435).

O resultado é o deslocamento dos indivíduos mais escolarizados para vagas que pagam menos e que são, cada vez mais informais. A demanda pelo diploma se dá muito mais por uma questão de mercado (ou seja, porque há diplomados “em oferta”) do que pelo conteúdo do trabalho que está contratado (ibidem). Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos, do total de 2,2 milhões de trabalhadores com ensino superior completo que conseguiram ocupação entre 2014 e 2017, mais de 62% se inseriram em trabalhos que não demandam essa escolaridade. Dos 810 mil indivíduos que conseguiram ocupações típicas (ou seja, condizentes com a sua formação acadêmica), a menor parte alcançou um vínculo formalizado. (DIEESE, 2018).

Que fique claro que não estamos aqui defendendo a redução das vagas no ensino superior! É importante frisar que mesmo com uma ampliação expressiva do número de vagas, o Brasil sequer atingiu as metas estabelecidas por ele próprio para esse nível de ensino. O último Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024)⁴⁴ propunha, em sua meta 12, elevar a taxa bruta de matrícula no ensino superior para 50%, e a taxa líquida para 33% da população de 18 a 24 anos. Até o momento conseguimos alcançar taxa bruta de matrícula de 30,3% e taxa líquida de 20,2%. Portanto, não se trata de termos um “excesso” de vagas em cursos superiores. Trata-se de desenvolver um projeto de educação superior efetivamente comprometido com a superação das desigualdades.

Hoje sabemos que é exatamente o oposto. Inclusive, apesar da desvalorização do diploma de nível superior alcançar o conjunto da juventude brasileira, esse descompasso não atinge a todos da mesma maneira. Citando dados do Dieese de 2019, Sala et al (2024) salientam que há fatores socioeconômicos que influenciam a forma de ingresso no mercado de trabalho. Segundo eles, em 2018, entre os recém-formados oriundos de famílias com renda per capita de até meio salário-mínimo, 45% estavam sem emprego. Já entre os jovens que viviam em famílias com renda per capita de mais de dois salários-mínimos esse índice era de apenas 22% (ainda alto). Entre os formados

⁴³ De acordo com o Censo do Ensino Superior 2023, existem no Brasil 2.264 instituições de ensino superior privadas. Dentre estas 1.473 possuem fins lucrativos, e 791 são sem fins lucrativos, incluindo instituições confessionais e organizações da sociedade civil.

⁴⁴ In <https://pne.mec.gov.br/> acessado em 02/04/2025

dos domicílios mais pobres, apenas 19% tinham conseguido uma ocupação condizente com seu diploma de nível superior. Já nos domicílios mais ricos, 36% obtiveram uma ocupação “típica”. (DIEESE, 2019 apud SALA et al, 2024, p.9).

Sabemos que o recorte socioeconômico é igualmente um recorte de raça. De acordo com dados do Censo 2022, divulgados na Agência de Notícias do IBGE⁴⁵, a população ocupada branca ganha, em média, 64,2% mais do que a população negra. Também são os negros os mais atingidos pela precarização. Em 2022, 40,9% dos trabalhadores do país estava em ocupações informais. Para os negros a proporção daqueles sem vínculo de trabalho estava acima dessa média, girando em torno de 46%. Já entre as trabalhadoras e trabalhadores brancos, a parcela dos informais correspondia, respectivamente a 35% e 33% dessas populações. Essa desigualdade se observa em toda a série da PNAD Contínua, iniciada em 2012. Portanto, se o diploma de nível superior se desvalorizou, ele vale ainda menos na mão de um jovem negro, como descreve um participante do grupo focal misto:

No final das contas ninguém liga. É importante para caramba [o diploma]. Te abre muitas portas. Só que se você é pobre, se você é preto, ele vai te abrir portas até determinado ponto. Hoje a gente namora há dois anos [se refere à namorada negra sentada ao seu lado] e ela é formada em turismo, tem contato com pessoas muito importantes de Niterói, de sentar do lado e conversar e tudo isso, só que ela é negra, ela é pobre, por tudo isso eles não estão olhando o diploma dela. (jovem negro no grupo focal misto).

Ou seja, os jovens negros percebem que mesmo a formação superior não lhes garante acesso a espaços de privilégio historicamente destinados a pessoas brancas em uma sociedade permeada pelo racismo institucional. E é exatamente porque estamos atravessados pelo racismo que não podemos fechar os olhos ao fato de que no momento em que finalmente a população negra acessa a universidade (por meio da política de cotas) nos vemos diante de um processo agudo de desvalorização do diploma de ensino superior. Uma jovem negra, participante do grupo focal misto comenta: “Porque a gente acessou, então, vai desvalorizando as coisas, sabe? Quando você vai pegando, a gente vai acessando esses espaços e as coisas vão sendo desvalorizadas só porque a gente acessou também”. Observamos, portanto, e mais uma vez, um movimento de reorganização das desigualdades, dentro de uma nova conjuntura. No campo da educação, se agora existe o acesso da população negra e pobre à universidade, esse acesso, então, deixa de ser garantia de emprego e de ascensão econômica. Mas... que fique claro: não deixa de ser uma vitória.

⁴⁵ In [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38543-em-2022-rendimento-hora-dos-trabalhadores-brancos-r-20-0-era-61-4-maior-que-o-dos-pretos-ou-pardos-r-12-4#:~:text=Por%C3%A9m%2C%20o%20rendimento%20m%C3%A9dio%20das,\(R\\$12%2C4\).](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38543-em-2022-rendimento-hora-dos-trabalhadores-brancos-r-20-0-era-61-4-maior-que-o-dos-pretos-ou-pardos-r-12-4#:~:text=Por%C3%A9m%2C%20o%20rendimento%20m%C3%A9dio%20das,(R$12%2C4).) Acessado em 02/04/2025.

“Então, diz a respeito a **conquistar espaços**. Que, por muitas vezes, por algumas esferas sociais que são impostas a nós, o diploma, ele se torna *praticamente impossível*. Então, quando nós chegamos dentro desses espaços sociais, quando nós chegamos com o diploma dizendo: ‘Aqui, é um doido, mas estou formado. Olha aqui, *conquistei um espaço. O Morro do Estado venceu. O Morro do Palácio venceu*’.”

(jovem negro no grupo focal misto)

(.)

Conclusões

1. Evasão da Juventude no Território.

A primeira inferência viabilizada pelo presente esforço de investigação emerge da análise dos dados do Censo 2022, em comparação com o Censo 2010. Observa-se com clareza a evasão da juventude tanto em Niterói quanto em São Gonçalo.

Em Niterói há uma redução de 21,69% da população jovem. Se todos os habitantes que tinham entre 3 e 17 anos em 2010 tivessem permanecido no município, já teria havido uma redução em função da transição demográfica, entretanto ela seria 10 pontos percentuais menor do que foi observado. Em São Gonçalo, também considerando os dados do Censo de 2010, a população jovem deveria ter crescido 11,18%, mas diminuiu 26,93%. Portanto, parte dos indivíduos de Niterói e São Gonçalo, que tinham entre 3 e 17 anos em 2010, deixaram esses municípios em algum momento dos 12 anos que separam os dois censos.

Já fazendo a análise comparativa dos dados coletados pelas duas edições dessa pesquisa, verificamos a tendência de a evasão aqui identificada recair, principalmente, sobre jovens autodeclarados brancos, e oriundos de famílias de maior renda. Em Niterói, os brancos ainda correspondem à maior parcela da juventude, mas o grupo “encolheu” 8,35 pontos percentuais em comparação com a primeira versão do estudo. No município de São Gonçalo os autodeclarados brancos correspondiam a 42% dos jovens em 2018, e em 2024 equivalem a 34,81% da juventude local.

Não por acaso, no momento em que a juventude se torna mais negra nos dois municípios, ela se torna igualmente “mais pobre”. Em 2018, 55% da população jovem de Niterói vivia em famílias com renda de até 3 salários-mínimos, e 28% declaravam renda familiar de 3 a 5 salários-mínimos. Em 2024, nesse município, o grupo com renda familiar de até três salários-mínimos corresponde a 64%, e o grupo cuja família terá renda entre 3 e 5 salários-mínimos diminuiu, passando a ser 23% da população jovem local. Também a proporção de jovens que declaram viver em famílias com renda acima de 5 salários-mínimos foi reduzida: de 17% em 2018, para apenas 5% em 2024.

Em São Gonçalo o cenário se repete. Em 2018, os jovens que viviam com renda familiar de até 3 salários-mínimos correspondiam a 73% da juventude do município. Hoje já são 79% do total. Já a proporção dos jovens com renda familiar entre 3 e 5 salários-mínimos era de 24% e hoje equivale a apenas 16% da juventude no município.

Importante chamar atenção que não mencionamos aqui uma redução da renda mensal da população como um todo em Niterói e São Gonçalo. O que podemos inferir, é que podemos inferir, é que um quantitativo de jovens (oriundos de famílias de renda mais alta) deixaram os dois municípios, possivelmente acreditando que o território não poderia lhes oferecer as oportunidades que eles julgavam serem capazes de acessar. Assim, suas famílias (pais, avós, etc.) podem continuar vivendo em São Gonçalo e Niterói, com a mesma renda. Eles – os jovens – é que já não estão mais no território. Ou seja, a evasão dos jovens não muda o perfil de renda dos municípios, mas altera o perfil de renda das juventudes tanto em Niterói, quanto em São Gonçalo.

*Não por acaso, no
momento em que a
juventude se torna
mais negra nos dois
municípios, ela se
torna igualmente
“mais pobre”.*

2. Niterói e São Gonçalo: Taxa de Desocupação da Juventude Maior do que a Média do País

A taxa de desocupação da juventude em São Gonçalo é de 24,22%, e, em Niterói é de 27,63%. O número está bem acima da média nacional de desocupação para a juventude, aferida em 13,4% pela PNAD contínua no terceiro trimestre de 2024, mesmo período de coleta de dados da presente pesquisa. Portanto, a proporção de jovens desocupados em São Gonçalo, é quase 11 pontos percentuais maior do que a média nacional. Em Niterói a proporção de jovens desocupados é mais do que o dobro do que se observa no restante do país.

Em 2018 havíamos aferido que as taxas de desocupação da juventude eram de 32,7% e 34,7% para Niterói e São Gonçalo, respectivamente. Observou-se, portanto, uma redução significativa das taxas de desocupação entre jovens nos dois municípios. Entretanto, deve ser salientado que Niterói e São Gonçalo não acompanharam, no que diz respeito à juventude, o movimento de ampliação das oportunidades de trabalho e renda. Isso pode explicar, ao menos em parte, a migração da população jovem das duas cidades, como já foi observado.

É verdade que o estado do Rio de Janeiro não performa muito bem quando se trata das taxas de desocupação da juventude⁴⁶, e isso também influencia os números no território aqui abordado. Segundo o relatório da PNAD Contínua do terceiro trimestre de 2024, o estado do Rio é a segunda unidade da federação com maior taxa de desocupação entre jovens no país. São 21,4% dos jovens desocupados, uma taxa alta, bem acima da média nacional, mas que ainda fica abaixo do que foi registrado em Niterói e São Gonçalo.

Outro dado digno de observação é a proporção maior de jovens desocupados em Niterói em comparação com São Gonçalo. Na pesquisa anterior, de 2018, foi observado o contrário. Embora não seja possível afirmar categoricamente a razão para esta inversão, nossa análise aponta para o cenário da precarização como possível elemento motivador. Boa parte dos postos de trabalho em oferta no território são precários, com salários baixos e pouca (ou nenhuma) proteção social. Para a parcela de jovens de Niterói que é mais escolarizada e proveniente de famílias com melhor renda, estas podem não configurar boas oportunidades, parecendo-lhes mais vantajoso permanecer desocupado, investindo nos estudos, por exemplo, ou buscando melhores vagas de trabalho. Talvez, até fora do município, engrossando a fileira dos jovens que deixam a cidade.

⁴⁶ In <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2024/11/22/rj-tem-a-2a-maior-taxa-de-desocupacao-entre-jovens-do-pais-aponta-ibge.ghtml> acessado em 14 de março de 2025.

3. Mudanças de Planos face à Precarização do Trabalho

Comparando os dados quantitativos coletados em 2018 e 2024 por essa pesquisa, é possível inferir uma ampliação da precarização do trabalho da juventude em Niterói e São Gonçalo. Cabe ressaltar que esta não é uma exclusividade dos dois municípios, mas uma tendência nacional. A bibliografia nos mostra que o processo de precarização do trabalho – embora sempre tenha existido – vem se ampliando de forma significativa no Brasil desde os anos 1990, ganhando impulso extra com a promulgação da contrarreforma trabalhista em 2016 (ALVES, 2009; TRINDADE, 2021). Considerando o foco do presente estudo, vale sinalizar também que são os jovens os principais alvos da flexibilização e da precarização laboral como descrevem Coelho e Aquino (2009).

Na etapa quantitativa da pesquisa de 2018, a contratação por meio da CLT foi a resposta da maior parte dos jovens à pergunta “Qual seu vínculo empregatício?” nos dois municípios trabalhados. Nesta edição isso só se observa em Niterói, mesmo assim com uma redução de 12 pontos percentuais no tamanho do contingente de jovens que deu essa resposta. Ao mesmo tempo há, neste município, um crescimento do grupo que declara trabalhar “sem vínculo”. Em 2018 eles eram 20% dos respondentes, agora já equivalem a 28% dos jovens de Niterói que trabalham.

Em São Gonçalo a resposta mais frequente já é o trabalho “sem vínculo” (38% dos informantes). O grupo que declara ter carteira assinada (CLT) é o segundo maior, correspondendo a 37% dos entrevistados. Em 2018 os jovens gonçalenses com carteira assinada eram metade do total de jovens que trabalhavam no município, e os trabalhadores sem vínculo correspondiam a 30%. Em 2024 os dois grupos – dos que trabalham sem vínculo e daqueles que possuem vínculo celetista – praticamente se equivalem, demonstrando o avanço da precarização.

A ampliação do trabalho precário se reflete de forma clara nos grupos focais, onde captamos uma mudança na forma como os jovens projetam a própria vida. Essa tendência alcança todos os grupos independente de raça ou condição financeira. Em 2018, por exemplo, os jovens brancos de Niterói (em geral representantes do segmento social de maior poder aquisitivo no universo da pesquisa) declaravam, em sua maioria, um projeto de vida composto por ingresso e permanência no ensino superior, e um consequente emprego estável e rentável. Os brancos de baixa renda (em grande parte representados pelo grupo de jovens brancos de São Gonçalo) expressavam o mesmo projeto de vida, embora conscientes de que precisariam trabalhar para se manter enquanto estivessem na universidade. Já os jovens negros de ambos os municípios, desconsideravam a perspectiva do ensino superior, e apostavam “suas fichas” em carreiras artísticas, na possibilidade de montar um negócio próprio, ou outro projeto que prescindisse da formação acadêmica. Para os jovens negros o emprego formal era visto como uma forma de se sustentar até que esses planos se concretizassem.

Em 2024 os jovens brancos de Niterói já não contam com um emprego estável e rentável, embora sigam objetivando a conclusão de um curso superior. Eles lamentam a perda de direitos ocasionada pelo enfraquecimento

do modelo celetista de trabalho, mas assimilam a precariedade como algo inevitável, convictos de que não alcançarão o padrão econômico de vida de seus pais. Para os jovens brancos pobres a perspectiva é semelhante, com o agravante de que seguirão precisando trabalhar (e agora sem carteira assinada) para se manter enquanto cursam o ensino superior, que aparentemente também permanece como uma aspiração para eles.

Junto aos jovens negros é onde se identificam as maiores contradições. Em 2024 – graças a política de cotas implementada em 2012 – a universidade se torna uma possibilidade real. Entretanto o diploma de curso superior já não representa garantia de acesso qualificado ao mercado de trabalho como parecia ser há seis anos. No “precariado”⁴⁷ que configura o atual universo laboral, os jovens negros são maioria, e são também os mais explorados. Se os jovens brancos perdem o emprego de carteira assinada para se tornarem “PJ”, em posições de maior qualificação e salário (mas igualmente sem proteção social), os jovens negros e negras engrossam as fileiras dos que trabalham vinculados a plataformas digitais (Uber, Rappi, etc.), com ganhos cada vez menores e rotinas extenuantes.

Em resumo, embora o movimento de precarização do trabalho tenha alcançado a todos, rebaixando também as perspectivas de vida dos jovens brancos, ela não impacta de forma igualitária os diferentes grupos sociais. As desigualdades continuam, apenas organizadas de forma diferente no novo contexto trabalhista.

⁴⁷ Termo cunhado em 2011 por Guy Standing, economista da Universidade de Londres. Trata-se de um neologismo que combina o adjetivo “precário” e o substantivo “proletariado”, identificando uma classe emergente em todo o mundo, composta por pessoas que levam uma vida de insegurança, sem empregos permanentes. (Ver https://brasil.elpais.com/brasil/2017/05/10/economia/1494440370_281151.html acessado em 03/04/2025).

4. Os Jovens Permanecem Mais Tempo Estudando

Vários dados permitem inferir uma ampliação do número de anos de estudo da população jovem dos dois municípios, com especial ênfase para São Gonçalo. O número total de jovens do território que declararam estar estudando no momento da pesquisa em 2024 é 11% maior do que em 2018. A investigação aponta também, um ingresso mais precoce no mercado de trabalho, tanto para jovens de Niterói, quanto para jovens de São Gonçalo, mas, ao que parece, isso não ocorre em detrimento da vida escolar.

No atual levantamento, observa-se, em São Gonçalo, um aumento de 12 pontos percentuais no número de jovens que declara ter ensino superior incompleto ou completo, e, ao mesmo tempo, uma redução de cinco pontos percentuais no número de jovens que declara ter, no máximo, ensino fundamental completo. Já em Niterói – onde já fora revelada uma escolaridade mais alta para a juventude em 2018 – houve um crescimento de seis pontos percentuais no número de jovens com o ensino superior incompleto ou completo, e uma redução de quatro pontos percentuais no número de jovens com, no máximo, ensino fundamental completo. Observa-se, de modo específico, que há uma ampliação da escolaridade da população negra em Niterói. Em 2018, 28,2% dessa juventude possuía ensino superior incompleto ou completo. Em 2024 a proporção aumenta para 34,4%. Não foi possível aferir o mesmo dado para São Gonçalo pela ausência de estatísticas para esse indicador em 2018.

A grande questão, no entanto, é que o diploma de nível superior já não é mais uma “chave” de acesso aos melhores postos de trabalho. Isso se deve ao avanço de um “mercado de diplomas”, em que cursos de ensino superior (em sua grande maioria oferecidos por instituições privadas na modalidade à distância⁴⁸) são ofertados unicamente com o objetivo de gerar lucro para o empresariado do setor educacional, sem qualquer compromisso com estratégias que viabilizem a efetiva absorção dessa mão de obra mais qualificada. Ao contrário, na economia brasileira, mesmo em contextos de ampliação do número de postos de trabalho, a tendência é o aumento do número de empregos de baixa qualidade. O resultado é que jovens com diploma de nível superior terminam “empurrados” para empregos que pagam baixos salários e que não demandam tanta qualificação.

O problema da desvalorização do diploma de ensino superior alcança negros e brancos. No entanto, para os negros – como é usual – a situação é ainda mais grave. Em função do caráter meritocrático do sistema de acesso à universidade no Brasil, jovens negras e negros têm dificuldade de acessar as universidades públicas, que são gratuitas e mais valorizadas no mundo do trabalho. Além disso, o universo laboral, permeado pelo racismo, termina por favorecer os brancos nos processos seletivos para as melhores vagas. Os dados da PNAD contínua atestam esse fato, apontando como os recém-formados oriundos de famílias de baixa renda (em sua maioria negras) têm muito mais dificuldade de se inserir no mercado de trabalho, mesmo quando possuem maior escolaridade (SALA et al, 2024).

⁴⁸ De acordo com o Censo da Educação Superior de 2023, 96% das vagas para ensino superior no Brasil são ofertadas pela iniciativa privada, e 78% na modalidade à distância. (INEP, 2024).

Referências Bibliográficas

- ABILIO, Ludmila Cothek, "Uberização: Gerenciamento e Controle do Trabalhador Just-in-Time", in **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**, ANTUNES, Ricardo (org.), 1ª edição, São Paulo, Boitempo, 2020.
- ABILIO, Ludmila Cothek, "Uberização e Viração: Mulheres Periféricas no Centro da Acumulação Capitalista", **Margem Esquerda**, São Paulo, Boitempo, n. 31, 2018.
- ALVES, Ana Paula Salheb e ALMEIDA, Ana Maria F., "O Valor do Diploma nas Práticas de Recrutamento de Grandes Empresas", **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n.138, pp 939-962, set/dez 2009
- ALVES, Giovanni, "Trabalho e Reestruturação produtiva no Brasil Neoliberal – Precarização do Trabalho e Redundância Salarial", **Revista Katál**, Florianópolis, v.12, n. 2, pp 188-197, jul/dez 2009
- ANTUNES, Ricardo, "**O privilégio da Servidão: o Novo Proletariado de Serviços na Era Digital**", São Paulo: Boitempo, 2023
- ANTUNES, Ricardo, "Trabalho Intermitente e Uberização do Trabalho no Limiar da Indústria 4.0", in **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**, ANTUNES, Ricardo (org.), 1ª edição, São Paulo, Boitempo, 2020.
- BENGIO, Fernanda C. S.; BANDEIRA, Daniela S.; SANTANA, André R. "Racismo de Estado e Educação: Aparentamentos sobre o Novo Ensino Médio", Revista **Perspectivas em Diálogo**, Minas Gerais, Naviraí, v. 9, n. 21, p. 91-110, set./dez. 2022.
- BENTO, Cida, "**O Pacto da Branquitude**", 1ª edição, São Paulo, Companhia das Letras, 2022
- 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.
- BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **Os Herdeiros: os estudantes e a cultura**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2014.
- BRITO, José André de M., "Uma Formulação de Programação Inteira para o Problema e Alocação Ótima em Amostras Estratificadas", Gramado, **XXXVII Simpósio Brasileiro de Pesquisa Operacional**, 27 a 30/09/2005.
- CAMARANO, Ana Amélia; MELLO, Juliana Leitão e; PASINATO, Maria Thereza e KANSO, Solange. Caminhos para a Vida Adulta: as Múltiplas Trajetórias dos Jovens Brasileiros. **Última Década**, n.21, CIDPA, Valparaíso, Chile, pp. 11-50, Dezembro de 2004.
- CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARVALHO, Sandro Sacchet de e NOGUEIRA, Mauro Oddo, "Plataformização e Precarização do Trabalho de Motoristas e Entregadores no Brasil", **Mercado de Trabalho**, n.77, Brasília, Ipea, 2024 (pp 173-196)

CÉSAIRE, Aimé. **Discurso sobre o colonialismo**. São Paulo: Veneta, 2020.

COELHO, Raquel Nascimento e AQUINO, Cassio Braz de; Inserção Laboral, Juventude e Precarização, **Psicologia Política**, v.9, n.18, pp 275-289, jul-dez de 2009.

CORREA E CASTRO, Marcia; RIBEIRO, Cláudia Regina e OLIVEIRA, Rubens Teixeira, "**A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude de Niterói e São Gonçalo**", Niterói, Bem TV- Educação e Comunicação, (2019)

CUNHA, Sebastião Ferreira; SILVA, Adriele Magioli; SOUZA FILHO, Rondon Ferreira; CARVALHO, Joelson Gonçalves de; MOLINA, Wagner de Souza Leite, "Reforma Trabalhista e Relações de Trabalho no Brasil: Por quem os Sinos Dobram", **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.4, n.1, pp.103-117, 2021.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2020. São Paulo: DIEESE, 2022.

_____. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2019.

_____. Escolaridade garante ocupação, mas não melhores empregos. Boletim emprego em pauta. número 9, agosto de 2018.

FANON, Frantz. **Pele Negra, Máscaras Brancas**, Tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

_____. **Os Condenados da Terra**. Tradução: José Laurênio de Melo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

FERNANDES, Florestan. **A Integração do negro na sociedade de classes**. 6. ed. São Paulo: Editora Contracorrente, 2021.

FESTI, Ricardo Colturato; PELEJA, João Pedro Inácio; SANTOS, Kethury Magalhães dos e GONTIJO, Laura Valle, "O que Pensam os Entregadores sobre o Debate de Regulamentação do Trabalho por Aplicativos? Resultado de Survey Aplicada em 2023", **Mercado de Trabalho**, n.77, Brasília, Ipea, (pp 1-16), 2024

FILGUEIRAS, Victor e ANTUNES, Ricardo, "Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo", in **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**, ANTUNES, Ricardo (org.), 1ª edição, São Paulo, Boitempo, 2020.

GASKEL, George e BAUER, Martin W (org.), **Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: um Manual Prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

GONZALEZ, Lélia. A juventude negra brasileira e a questão do desemprego. In: **Conferência Anual do African Heritage Studies Association**. 1979. Disponível em <https://marxists.architexturez.net/portugues/gonzalez/1979/04/28.pdf>, acessado em 23 de abril de 2025

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

GROHMANN, Rafael, "Plataformização do Trabalho: Características e Alternativas", in **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**, ANTUNES, Ricardo (org.), 1ª edição, São Paulo, Boitempo, 2020.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), "Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Terceiro Trimestre de 2024", Brasília, IBGE, novembro de 2024. Disponível em <https://static.poder360.com.br/2024/11/pnad-continua-3tri-25-nov-2024-2.pdf> acessado em 14 de março de 2025.

_____, "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil", 2ª edição, Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 48, Brasília, IBGE, 2022.

_____, Notas Técnicas - um estudo das categorias de classificação de cor ou raça. Histórico da investigação sobre cor ou raça nas pesquisas domiciliares do IBGE. Brasília, IBGE, 2008.

IERVOLINO, 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.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), Censo da Educação Superior de 2023, outubro de 2024, disponível em https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2023/resumo_tecnico_do_censo_da_educacao_superior_2023.pdf acessado em 03 de abril de 2025.

_____. Censo da Educação Superior de 2020, julho de 2022, disponível em https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2020.pdf acessado em 03 de abril de 2025.

MAZZA, Verônica de Azevedo; MELO, Norma Suely Falcão de Oliveira; CHIE-SA, Ana Maria, "O Grupo Focal como Técnica de Coleta de Dados na Pesquisa Qualitativa: Relato de Experiência", **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, jan-mar 2009, pp 183-188.

MELGES, Fabio; CALARGE, Tânia Cristina Costa; BENINI, Élcio Gustavo e PACHECO, Adriano Pereira de Castro, “A Nova Precarização do Trabalho: um Mapa Conceitual”, **Organização e Sociedade**, v. 29, n. 103, 2022.

MELO, Alessandro, “Reforma das Leis Trabalhistas e Educação Básica na Visão da Confederação Nacional da Indústria”, **Ciências Sociais Aplicadas, Línguas, Letras e Artes**, Ponta Grossa, v. 20, n.1, janeiro a junho de 2012

MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

MOURA, Clóvis. **Sociologia do Negro Brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 2019.

MUNIZ, Jerônimo Oliveria, “Sobre o uso da variável raça-cor em estudos quantitativos”. **Revista de Sociologia e Política**, V.18, n.36, pp 277–291, jun 2010. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0104-44782010000200017>, acessado em 12/03/2025.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: Processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

NOGUEIRA, Oracy, “**Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais**”. São Paulo: T. A. Queiroz, Biblioteca básica de ciências sociais: série 1: Estudos Brasileiros: v.9. 1985.

NORTH, Douglass, “**Institutions, Institutional Change and Economic Performance**”, Cambridge, Cambridge University Press, 1990. Disponível em <https://doi.org/10.5860/choice.28-5186>. Acesso em: 2 abr. 2025

OLIVEIRA, Alana Santos de e SILVA, Sandro Pereira, “**Trabalhadores em Contratos Intermitentes no Brasil: Evolução, Cenários e Perfil dos Contratados Pós-reforma Trabalhista de 2017**”, Brasília, Ipea, 2023

OXFAM, “**Um Retrato das Desigualdades Brasileiras: 10 Anos de Desafios e Perspectivas**”, Oxfam, dezembro de 2024.

PARRON, Tamis. Capital e raça: os segredos por trás dos nomes, **Revista Rosa**, v. 2, n. 3, 2020.

RESSEL, Lúcia Beatriz; BACK, Carmem Lúcia Colomé; GUALDA, Dulce Maria Rosa; HOFFMANN, Isabel Cristina; SILVA, Rosângela Marion da; SEHNEM, Graciela Dutra, “O Uso do Grupo Focal em Pesquisa Qualitativa”, **Texto e Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 17, n.4, Out-dez 2008, pp 779-786
RIBEIRO, Marcelo Gomes, “Desigualdades de Renda: a Escolaridade em Questão”, **Educação e Sociedade**, Campinas, v.38, n. 138, pp 169-188, jan-mar 2017

SALA, Mauro; PIOLLI, Evaldo e HELOANI, Roberto, “O Dilema do (Des)emprego dos Formados na Educação Superior no Brasil”, **Scielo Preprints**, outubro de 2024.

SALVATO, Marcio Antonio; FERREIRA, Pedro Cavalcanti Gomes e DUARTE, Angelo José Mont’Alverne, “O Impacto da Escolaridade sobre a Distribuição de Renda”, **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 40, n. 4, pp 753-791, Out-dez 2010.

SANTOS, Helena Pontes dos, “Atravessamentos da Tripla Opressão e Pacto Narcísico da Branquitude no Capitalismo Dependente Brasileiro: uma Análise das ADIs 5685 a partir de Cida Bento, Clóvis Moura e Lélia González”, **XII Congresso Brasileiro de Pesquisadores/as Negros/as**, Anais, 2022, disponível em <https://copene2022.abpn.org.br/> (acessado em 27 de fevereiro de 2025).

SANTOS, Claitonei de Siqueira, “Expansão e Desvalorização dos Diplomas: o que Dizem os Dados Acerca do Exame da Ordem?” **Gestão e Tecnologia**, Faculdade Delta, ano X, v.1, ed. 32, jan-jun de 2021.

SANTOS, Cristina, “**Grupos Focais: uma Reflexão Metodológica**”, Lisboa, CIESUL, 2017

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 26-37, 2011.

SENA, Israel de Jesus, “A controversa democratização do acesso ao ensino superior privado: o que dizem os professores na berlinda”, **Estilos da Clínica**, v. 25, n.3, pp 423-438, 2020.

SOUZA, Bárbara Assis de; SILVA, Guilherme Moreira da; MARSSOLA, Janaina Mara; SILVA, Renata Marília Ferreira da e NABESHIMA, Flavia Kao, “Diversidade Étnico-Racial no Mercado de Trabalho: um Estudo sobre o Processo Seletivo de Trainee para Negros no Magazine Luiza 2021”, **Revista Liceu online**, São Paulo, v.12, n. 2, Jul-dez 2022, pp 121-145.

SOUZA, Ariovaldo Santos de, “Racismo Institucional: Para Compreender o Conceito”, **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros**, v.1, n.3, pp 77-87, 2011

TRINDADE, Hiago, “A Contrarreforma Trabalhista e as Tendências da Precarização do Trabalho no Brasil”, **Emancipação**, Ponta Grossa, v. 21, pp 1-18, 2021.

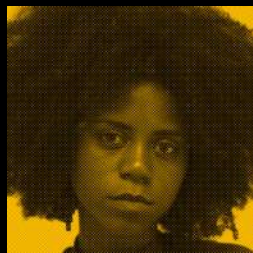
TURE, Kwame; HAMILTON, Charles Vernon. **Black Power: A Política de Libertação nos Estados Unidos**. Tradução: Arivaldo Santos de Souza. São Paulo: Editora Jandaíra, 1998.

VASCONCELOS, Ana Maria Nogales e GOMES, Marília Miranda Fortes, "Transição Demográfica: a Experiência Brasileira", **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v.21, n.4, pp 539-548, out/dez 2012

VIANA, Nildo, "Capitalismo e Racismo" in PEREIRA, Cleito e VIANA, Nildo (orgs), "**Capitalismo e Questão Racial**", 1ª edição, Rio de Janeiro, editora Corifeu, 2009.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca e ARAÚJO, José Newton Garcia de, "Fundamentos da Contrarreforma Trabalhista do Governo Temer e suas Repercussões para a Classe Trabalhadora", **Psicologia e Sociedade**, n.34, Belo Horizonte, Pontifícia Universidade Católica, 2022

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Revista Saúde e Sociedade**. São Paulo, v.25, n.3, p.535-549, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/bJdS7R46GV7PB3wV-54qW7vm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 de mar. de 2025.



**A Incidência do Racismo
sobre a Empregabilidade
da Juventude em
Niterói e São Gonçalo – 2025**

Abril, 2025

Em 2025 apresentamos a segunda edição da pesquisa “A Incidência do Racismo sobre a Empregabilidade da Juventude em Niterói e São Gonçalo”. A metodologia utilizada é a mesma da primeira edição, divulgada há sete anos, em 2018. Trata-se de um estudo que associa abordagens quantitativa e qualitativa, para analisar como indicadores de raça incidem sobre o acesso e a permanência de jovens no mercado de trabalho, tendo como cenário dois municípios da região metropolitana do Rio de Janeiro. Num contexto de avanço da precarização do trabalho, percebemos a supressão de direitos dos jovens como um todo, mas também a reacomodação das desigualdades raciais dentro desse novo contexto.

