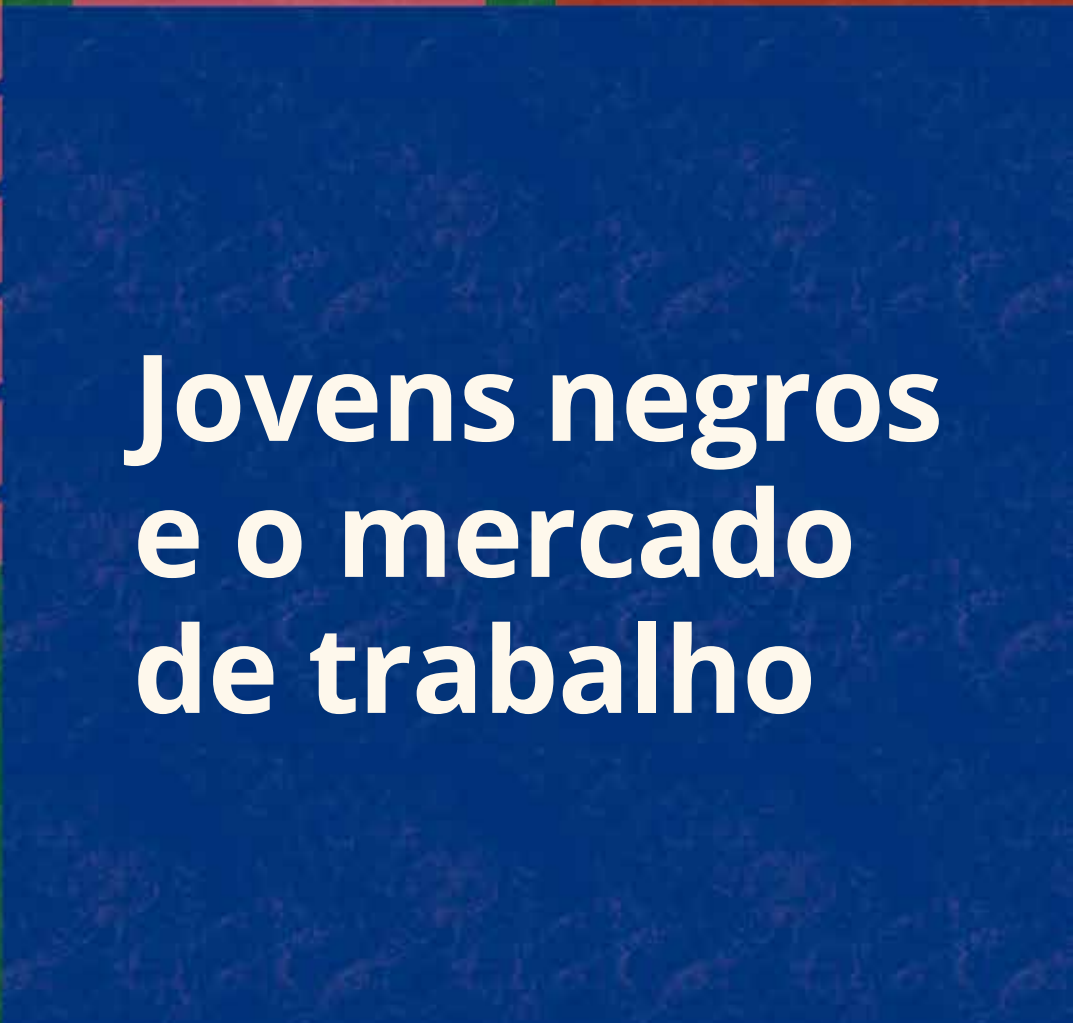
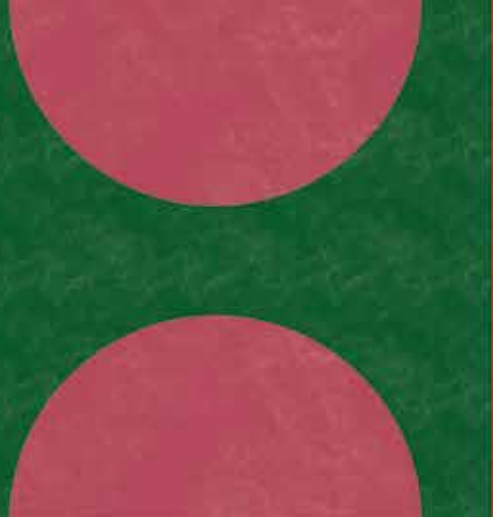


Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized



Jovens negros e o mercado de trabalho

Ficha técnica

Jovens pesquisadores

Adriely Maria Coelho – 27 anos, bacharel em serviço social e maquiadora.

Ana Biatriz Santos de Souza – 27 anos, técnica em administração de empresas com ênfase em marketing e educadora popular.

Ana Flávia Oliveira Barbosa – 20 anos, estudou cinema social e direção fotográfica. É midiativista, fotógrafa e videomaker.

Maycon Víctor Rodrigues Balbino – 19 anos, concluiu o ensino médio e ajuda nas tarefas diárias de sua casa. Apenas sua tia está empregada.

Rayssa Lorraine Silva Santos – 20 anos, do Kilombo Manzo Ngunzo Kaiango. Atualmente é monitora do projeto Eduka Kilombo e é transgênero.

Renato Izaías de Carvalho – 24 anos, é artista plástico, ator independente, ativista de direitos humanos e educador social. Tem uma página de humor periférico nas redes sociais.

Thaís Regina da Silva – 19 anos, é produtora cultural e poeta slammer.

Yara Gabrielle Ramos – 20 anos, técnica em marketing, poetisa de rua e rapper.

Yara Yasmin Rocha Pereira – 15 anos, está concluindo o ensino médio e é voluntária do projeto GK.

Afro-Cebrap

Márcia Lima – Professora do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo e coordenadora do Afro-Cebrap.

Renata Braga – Mestre em economia política mundial (UFABC) e pesquisadora do Afro-Cebrap.

Daniilo França – Professor de sociologia na Universidade Federal Fluminense e pesquisador do Afro-Cebrap.

Hugo Nicolau Barbosa de Gusmão – Mestrando em geografia física pela Universidade de São Paulo e pesquisador-analista de dados no Afro-Cebrap.

Peregum Instituto de Referência Negra

Bianca Santana – Jornalista, doutora em ciência da informação pela Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo.

Dalva Santos – Especialista em inovação social e cultura e mestra em sociologia pela Unicamp.

Douglas Belchior - Professor de história, cofundador da Uneafro Brasil e membro da Coalizão Negra por Direitos.

Flávia Lopes - Designer gráfica pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Jéssica Ferreira – Estudante de políticas públicas na Universidade Federal do ABC e militante da Uneafro Brasil.

Mariana Andrade – Pós-graduada em direito penal e processo penal.

Vanessa Nascimento - Formada em letras, cofundadora da Uneafro Brasil e diretora presidente do Instituto de Referência Negra Peregum.

Valerya Borges - Jornalista, mestranda do programa Diversitas da Universidade de São Paulo.

Banco Mundial

Germán Freire – Especialista sênior em desenvolvimento social.

Flávia Carbonari – Consultora sênior em desenvolvimento social e gênero.

Pablo Acosta – Líder do setor de desenvolvimento humano para o Brasil.

Matteo Morgandi – Economista sênior.

Edição e projeto gráfico

NFatorial

Jovens negros e o mercado de trabalho

Índice

1. Sumário executivo	6
2. Apresentação	10
JUSTIFICATIVAS	11
METODOLOGIAS.....	12
3. Escolaridade e desigualdades	16
PANDEMIA E INTERNET.....	17
EVASÃO ESCOLAR.....	18
NEM-NEM.....	18
4. O mercado de trabalho e as desigualdades	22
PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO.....	23
INCLUSÃO DESIGUAL DAS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	25
TESE DA BIPOLARIDADE	25
O CASO DO EMPREGO DOMÉSTICO	25
4.1 Desigualdades entre empregados	26
EMPREGO FORMAL E EMPREGO INFORMAL.....	27
BARREIRAS DE INGRESSO	27
“GUETOS OCUPACIONAIS”	28
RENDA	29
PANDEMIA E TRABALHO.....	30

4.2	Desigualdades entre desempregados	30
	FORMAS DE PROCURAR EMPREGO	30
	DESEMPREGO DE LONGO PRAZO	31
4.3	Desigualdades entre pessoas com deficiência.....	32
	PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	33
	CONDIÇÕES DE ATIVIDADE.....	33
	RENDA	34
	TRABALHO INFORMAL	34
5.	Desigualdades Regionais.....	36
	RENDA	37
	INATIVIDADE.....	38
6.	Considerações finais	40
	RECOMENDAÇÕES.....	42
7.	Referências.....	46

1. Sumário executivo

A pesar dos avanços educacionais, a atenuação da segmentação ocupacional e a redução do hiato salarial entre os diferentes grupos raciais e de gênero (Guimarães e Brito 2014), a desigualdade racial no Brasil continua expressiva e persistente. Os negros (pretos e pardos, segundo definição do IBGE) são cerca de 56% da população brasileira e fazem parte da parcela que possui os menores índices de acesso à educação, à saúde e ao mercado de trabalho. Ademais são os que mais sofrem com os altos índices de violência e encarceramento.

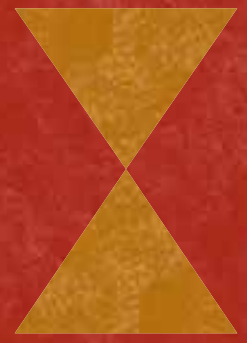
Para compreender melhor essas dinâmicas e propor políticas para reduzir tais desigualdades, o Banco Mundial encomendou ao Afro-Cebrap e ao Peregum – Instituto de Referência Negra, uma pesquisa inédita sobre a inserção de negros no mercado de trabalho brasileiro. Esta nota técnica apresenta a síntese de tal pesquisa, que teve por objetivo analisar, entre março e junho de 2021, a inserção de negros no mercado de trabalho, com especial atenção aos entrecruzamentos de raça com gênero e portadores de deficiência. Para abordar o assunto, a equipe de pesquisadores empregou métodos quantitativos e qualitativos. Foram usados dados da Pnad Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) de 2019, do Censo de 2010 e da Pnad-Covid de novembro de 2020. Além disso, foram selecionados e treinados jovens pesquisadores afrodescendentes, residentes das capitais de cinco regiões metropolitanas do país, para entrevistar outros jovens em suas respectivas comunidades.

Os resultados apontam três grupos de fatores que impactam a constituição das desigualdades. O primeiro diz respeito às desvantagens no acesso e na qualidade educacionais que atingem principalmente a população negra e contribuem para que esta seja incorporada em empregos de baixa qualificação, com vínculos empregatícios frágeis e com baixa remuneração. Por exemplo, segundo dados da Pnad Contínua, cerca de um terço da população na faixa etária entre 18 e 29 anos não estuda nem trabalha. Especificamente entre os jovens entrevistados, 37% evadiram de instituições de ensino.

Em segundo lugar, há a segregação ocupacional, cujo resultado faz com que homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras ocupem nichos específicos no mercado de trabalho. Conforme dados da Pnad Contínua 2019, mais de 60,0% dos trabalhadores manuais são negros e mais de 60,0% dos profissionais e empregadores são brancos. Entre os desocupados, 47,3% das mulheres negras encontram-se inativas e 8,9%, desempregadas. Além disso, negros ocupam apenas 6,3% dos níveis de gerência das empresas, 4,7% dos quadros executivos e 4,9% dos representantes dos conselhos de administração.

Em terceiro lugar, há a discriminação propriamente dita, que pode ser constatada por meio das diferenças salariais por raça e gênero entre indivíduos igualmente escolarizados e com ocupações semelhantes. Entre pessoas com a mesma escolarização e o mesmo status ocupacional, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras não auferem rendimento próximo aos dos homens brancos com escolarização e ocupação semelhantes. Homens brancos profissionais e proprietários recebem, em média, R\$ 8.458,00, ao passo que as mulheres negras, profissionais e proprietárias recebem 54% menos, ou R\$ 3.966,00.

Para contornar esse cenário, é preciso fomentar políticas públicas de distribuição de renda, de valorização do salário mínimo e de estímulo e manutenção dos jovens mais pobres nas escolas. Aliadas a isso, as políticas de ação afirmativa no setor público e privado são fundamentais para inserir e manter essa juventude no mercado de trabalho.



2. Apresentação

“

O racismo é estrutural, então tem pessoas que conseguem enxergar pessoas pretas capazes e tem pessoas que não. Então acho que é ignorância da pessoa, sabe. Então, o porquê, eu acho que eu nunca vou entender o porquê que as pessoas ainda fazem isso, enxergando ali um outro ser na sua frente. O porquê exatamente eu nunca vou saber, mas é estrutural e cabe a essas pessoas tentar não ser tão ignorante como são.

”

Extrato de entrevista com mulher
negra cisgênero, 20 anos, de Brasília

A juventude enfrenta desafios particulares em relação ao mercado de trabalho: as dificuldades de inserção, o impacto acentuado de crises econômicas, os desafios diante de alterações legislativas recentes e, ainda, as desvantagens em termos raciais, de gênero e origem social. Para a juventude negra, especificamente, esses desafios são ainda maiores. Para compreender como esses fenômenos se apresentam hoje, a presente pesquisa analisou as manifestações de diversas desigualdades no acesso e na qualidade educacionais, na segregação ocupacional e na discriminação propriamente dita, com especial atenção aos entrecruzamentos de raça, gênero e pessoas com deficiência.

Realizada pelo Afro-Cebrap e o Peregum-Instituto de Referência Negra, a pedido do Banco Mundial, a equipe fez uso de dados quantitativos de institutos de pesquisa, retomou a bibliografia especializada e desenvolveu uma investigação qualitativa inédita com jovens de cinco regiões do país. O estudo discute as taxas educacionais, os números de empregabilidade e os tipos de vínculo empregatício desagregados por raça, gênero e deficiência, bem como os desafios e as oportunidades para a inclusão a partir da percepção dos jovens negros.

JUSTIFICATIVAS

i. Teoria das desvantagens cumulativas – Conforme pesquisas têm demonstrado reiteradamente, as desigualdades raciais não desaparecem na medida em que avançou o processo de desenvolvimento do país, pelo contrário: pretos e pardos acumulam desvantagens ao longo do seu ciclo de vida, transmitindo-as para as gerações seguintes (Hasenbalg, 1979; Hasenbalg & Silva, 2000). Primeiramente, nascem em famílias comparativamente mais pobres e com menor capital cultural e social, o que resulta em dificuldades específicas na realização educacional, que, por sua vez, impactará a inserção no mercado de trabalho. Temos, portanto, um quadro que conjuga ingresso no mercado de trabalho com significativas desvantagens educacionais com discriminação, desvantagens salariais e barreiras à ascensão.

ii. Pandemia e raça – A pandemia de Covid-19 provocou fortes impactos nas atividades econômicas e no mercado de trabalho que ainda vinham se recuperando da crise de 2015-2016 (Corseuil et al., 2021; Prates et al., 2021).

Os grupos mais atingidos pela perda de trabalho foram jovens, mulheres, negros e trabalhadores de pouca escolaridade (Corseuil et al. 2021). Ademais, houve uma queda de forte magnitude (15,6%) dos empregos no segmento informal do mercado, onde se concentram esses grupos mais vulneráveis.

Negros, por estarem sobrerrepresentados entre os autônomos e informais, foram especialmente afetados pela crise, sem poder contar com nenhuma medida de proteção social que não fosse o auxílio emergencial¹. Além disso, mesmo como empregadores (com o fechamento dos pequenos estabelecimentos) e entre os formalizados, os negros também foram comparativamente mais prejudicados do que os brancos.

iii. Pandemia e gênero – No caso das mulheres, elas passaram a realizar mais trabalho de cuidado, que inclui tarefas domésticas e o cuidado de pessoas, e foram particularmente afetadas pelo fechamento de postos no mercado de trabalho. Isso porque estão inseridas em maior proporção nos setores econômicos classificados como “não essenciais” – como o comércio, os serviços domésticos, a hotelaria, as ocupações do cuidado e os serviços pessoais. Nesse sentido, o maior motivo de exclusão das mulheres do mercado de trabalho durante a pandemia foi a segregação ocupacional e setorial, enquanto entre os negros a exclusão se deu pela informalidade (Prates et al., 2021, p. 22).

METODOLOGIA

Para abordar o assunto, entre março e junho de 2021, a investigação mobilizou três estratégias de pesquisa.

- **Abordagem quantitativa** – O trabalho analisou os dados da Pnad Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) de 2019, do Censo de 2010 e à Pnad-Covid de novembro de 2020.

¹ Benefício social criado pela Lei nº13.982/2020. Os públicos beneficiados receberam parcelas de R\$600 reais para mitigar os impactos da crise econômica desencadeada pela pandemia de Covid-19 nas populações mais vulneráveis.

- **Balanço bibliográfico** – Dezenas de investigações serviram de insumo e instrumento para aprofundar as reflexões a respeito dos fenômenos analisados. São trabalhos realizados por pesquisadoras e pesquisadores dedicados aos temas filiados a centros de referência em pesquisa.
- **Abordagem qualitativa** – Por fim, a equipe elaborou um desenho pioneiro de pesquisa qualitativa com metodologia participativa (Brandão e Correa Borges, 2008). Foram selecionados jovens pesquisadores afrodescendentes para realizarem entrevistas com outros jovens sobre o assunto em diferentes comunidades no território brasileiro, em cinco regiões do país. A estratégia partiu da premissa de que os jovens não são objetos da pesquisa, mas agentes na produção do conhecimento, na elaboração de análises e na recomendações de políticas.

Os jovens pesquisadores receberam formação teórica e metodológica, conduziram as entrevistas e realizaram rodas de conversa semanal para acompanhamento das atividades. A estratégia possibilitou que a pesquisa tivesse capilaridade territorial e fosse realizada em curto espaço de tempo ainda no contexto da pandemia.

Além disso, os jovens pesquisadores contribuíram no desenvolvimento do questionário, realizando ajustes na etapa de pré-testes. Sua participação no desenho dos questionários facilitou a criação de mecanismos para que a pesquisa fosse acessível a todos e pudesse ser realizada mesmo com as medidas de distanciamento para contenção da pandemia de Covid-19.

A pesquisa qualitativa ocorreu em cinco capitais considerando a diversidade regional brasileira, dadas suas peculiaridades sócio-econômicas e demográficas: Belém (Pará), Recife (Pernambuco), Brasília (Distrito Federal), Belo Horizonte (Minas Gerais) e Porto Alegre (Rio Grande do Sul). Em cada uma dessas cidades, foram selecionados dois jovens pesquisadores, observando critérios de gênero e idade e priorizando os integrantes do chamado grupo “nem-nem”, ou seja, que não estavam trabalhando ou estudando. A pesquisa qualitativa não corrobora com ideias correntes sobre falta de interesse ou vontade dos jovens em trabalhar ou estudar.

As 81 entrevistas foram distribuídas entre os seguintes perfis:

Perfis dos entrevistados
Jovens pesquisadores integrantes da equipe
Jovens com vínculo de trabalho formal
Jovens com trabalho informal
Estudantes
Desempregados
Empreendedores
Mulheres chefes de família
Pessoas com deficiência

Pela insuficiência de dados em alguns casos, foram consideradas apenas 70 delas. Além disso, o trabalho realizou quatro rodas de conversa, permitindo o aprofundarmos dos debates sobre pontos específicos.

Dentre os jovens entrevistados, a composição foi a seguinte:

Gênero	Quantidade de entrevistados
Mulheres cisgênero	41
Homens cisgênero	21
Transgêneros, não binários ou travestis	8

Ocupação	Quantidade de entrevistados
Não trabalhavam nem estudavam, os chamados "nem-nem"	13
Tinham vínculos de trabalho informais	11
Estudantes	9
Trabalhadores formais, mães chefes de família ou desempregados	8

Idade	Quantidade de entrevistados
18 anos ou menos	11
Entre 19 a 21 anos	26
Entre 22 e 24 anos	23
Entre 25 e 29 anos	8

Renda	Quantidade de entrevistados
Renda inferior a um salário mínimo (R\$1.000)	10
Renda familiar mensal entre R\$1.045,00 e R\$2.090,00	25
Entre R\$2.090,00 e R\$4.180,12	18

Assim, as etapas qualitativas foram, a um só tempo, pesquisa, formação e espaços de trocas, escuta e integração entre a equipe, em um processo que ofereceu capacitação e geração de renda para cada um deles e suas famílias.

3. Escolaridade e desigualdades

“

Então, entrar numa faculdade já é difícil, estar lá dentro e não ter um suporte para que você tenha acesso a meios de estudo é mais complicado ainda. Essa falta de suporte em determinados momentos me fez ter crises de ansiedade, me fizeram sentir frustrado. E é triste porque alunos, principalmente que entram com bolsa dentro de uma universidade particular, por exemplo, precisam de suporte para que continuem lá. Eu vi pessoas desistirem de cursar e é assustador, porque você sabe que você pode ser o próximo a desistir por falta de recursos.

”

Extrato de entrevista com
homem cisgênero, 21 anos de Belém

Embara a escolarização seja, muitas vezes, entendida como suporte para a melhoria nas condições de vida, estudos recentes mostram como as oportunidades educacionais e profissionais são desiguais. O racismo estrutural se manifesta na desigualdade racial mesmo entre as pessoas mais escolarizadas e entre aquelas com posições ocupacionais de maior status. Ele também afeta as chances de mobilidade ascendente e o aumento da probabilidade de perder posição social (Ribeiro, 2009; Osório, 2004).

As políticas de ação afirmativa buscaram reverter esse quadro, como as cotas para negros na educação superior e nos empregos públicos. Ao garantirem uma melhor formação, acreditava-se, por exemplo, que as cotas da educação superior se traduziriam na promoção da inclusão no mercado de trabalho em postos mais altos e com potencial de promover mudanças estruturais. Contudo, a despeito de estarem em vigor há quase duas décadas – e de seu inegável impacto positivo –, ainda há obstáculos a serem superados. Isso porque, uma vez formados, esses jovens não são incorporados no mercado de trabalho de maneira qualificada.

PANDEMIA E INTERNET

No contexto recente, a pesquisa realizada evidenciou desafios ainda mais agudos. Por exemplo, o acesso à internet entre estudantes esteve marcado por desigualdades raciais e regionais, conforme mostram dados recentes: “no ensino fundamental, 76% dos pardos e 75% dos pretos não têm acesso a computador com internet, enquanto nos brancos o percentual é de 53% (...) nas regiões Norte e Nordeste essas proporções são superiores a 80%” (Venturini, Lima et al., 2020).

Entre os entrevistados diretamente pela presente pesquisa, 60% afirmaram ter wi-fi em casa. Ainda assim, foram relatadas dificuldades frequentes para seguir as aulas à distância. Os problemas listados consistiam na ausência de internet no domicílio, na baixa velocidade da conexão e na ausência de estrutura – como equipamentos e ambiente adequado para o estudo.

EVASÃO ESCOLAR

A pandemia também foi o motivo mais citado pelos jovens entrevistados que não estavam estudando. No período, a evasão não se deu apenas para estudantes de ensino médio, mas também entre quem já estava cursando o ensino superior. Dos entrevistados, 37% evadiram: 18,5% o fizeram na transição entre o ensino médio e o ensino superior, 7,4% durante o ensino superior e 4,9% e 6,2% durante os ensinos médio e fundamental, respectivamente.

A respeito disso, a jovem pesquisadora Rayssa, de Minas Gerais, compartilhou como as dificuldades da pandemia afetaram seus estudos. O tipo de acesso à internet e a ausência de espaço adequado fizeram com que ela interrompesse a escola no 2º ano do ensino médio.

Além disso, houve recorrente menção às questões de saúde mental relacionadas aos impactos, tanto nos estudos como no trabalho. Quando perguntados “sua condição de saúde já impediu que você trabalhasse?”, entre os 18,5% que responderam sim, 6,2% citaram doenças como ansiedade e depressão. Outros motivos também foram mencionados: 4,9% pessoas mencionaram filhos/gravidez, 3,7% declararam não terem passado no Enem/vestibular e 3,7% falaram da necessidade de trabalhar.

NEM-NEM

Os “nem-nem” – aqueles que não estudam nem trabalham – representam um grupo que demonstra de maneira contundente o caráter estrutural das dificuldades de inserção laboral da juventude.

Análises multivariadas apontaram fatores familiares relevantes na definição de uma trajetória “nem-nem”: quanto maior a família, maior a chance dos jovens serem “nem-nem”. Além disso, se uma família tem dois jovens e um deles é “nem-nem”, a chance de que o segundo seja “nem nem” é de 32,0%. Se houver um segundo “nem-nem”, a chance do terceiro é ainda maior: 41,0%.

Outro fator de impacto na chance de uma trajetória “nem nem” é a renda: em 2010, os 10,0% mais pobres tinham 8 vezes mais chances que os 10,0% mais ricos de terem um “nem-nem” na família. Ou seja, famílias mais pobres com crianças têm maiores chances de ter um jovem “nem-nem”. Entre jovens mulheres, há gerações sucessivas de “nem-nem”, conforme aponta Cardoso (2013). Ter um filho impacta de forma significativa a trajetória dessas jovens: 70,0% das mães aos 15 anos eram “nem-nem”, taxa que caía para 35,0% no caso das mães de 29 anos.

Cerca de um terço da população na faixa etária entre 18 e 29 anos não estuda nem trabalha. Dados da Pnad Contínua de 2019 apontam a falta de trabalho na localidade, a falta de experiência no mercado de trabalho e os afazeres domésticos como impeditivos da busca de trabalho. A comparação entre os grupos de raça e gênero revela enormes disparidades. Enquanto 20,4% dos homens brancos nesta faixa de idade não estudam nem trabalham, são 44,7% de nem-nem entre as mulheres negras. A dedicação exclusiva ao estudo e a combinação de trabalho com estudo são mais comuns entre as mulheres brancas, ao passo que pouco mais da metade dos homens apenas trabalham.

GRÁFICO 1

Condição de estudo e trabalho, por raça e gênero

Jovens de 18 a 29 anos, em 2019



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Entre aqueles que gostariam de trabalhar, mas não tomaram providência para conseguir emprego ('inativos', segundo a classificação brasileira), há importantes diferenciais raciais e de gênero.

Para as mulheres, os cuidados domésticos são o principal obstáculo ao engajamento no mercado de trabalho. Para os homens negros, o principal fator, apontado pelos dados da Pnad Contínua 2019, é a falta de trabalho na localidade onde vivem, evidenciando a maior concentração de negros em territórios mais vulneráveis e pouco dinâmicos economicamente. Entre os homens negros também foi mais frequente a menção à falta de experiência profissional. A alusão ao comprometimento com o estudo como justificativa para a não participação no mercado de trabalho foi muito mais comum entre brancos do que entre negros, também de acordo com a Pnad Contínua 2019.

Por fim, os dados da mesma Pnad Contínua 2019 revelam como muitos dos brasileiros que possuem ensino superior não trabalham nas áreas em que são formados. Isto é, o ensino superior não lhes garante uma melhor colocação no mercado de trabalho (Comin e Barbosa, 2011).



4.

O mercado de trabalho e as desigualdades

“

Muito, muito, é muito difícil a gente conseguir um emprego. Agora, por qual motivo também eu não consigo entender. Mas que é difícil, é difícil. Principalmente agora na época de pandemia está mais difícil ainda. São poucas vagas e as vagas são muito concorridas. Eles querem que a gente tenha experiência de 30 anos, só que a gente tem apenas 25 anos de idade. Ou você tem que ter muita experiência, você tem que ter estudo. Quando a gente não tem nenhum dos dois fica muito difícil.

”

Extrato de entrevista com mulher cisgênero,
de 25 anos, de Belo Horizonte

Em relação ao mercado de trabalho, as desigualdades de gênero e racial se manifestam de modo distinto: desde a porcentagem engajada na força de trabalho, passando pelo tipo de inclusão nas relações laborais, a experiência nos chamados “guetos ocupacionais” – marcados por gênero e raça – e as condições desiguais de atribuição no trabalho doméstico.

PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO

A PIA (população em idade ativa) compreende quem está apto a exercer uma atividade econômica. Ou seja, refere-se ao grupo com idade maior ou igual a 14 anos. Conforme a Pnad Contínua de 2019, quase três quartos dos homens brasileiros são atuantes no mercado – distribuídos entre os ocupados (quem está alocado numa atividade) e os desocupados (quem busca uma colocação no mercado de trabalho). Já entre as mulheres, negras e brancas, quase metade não participa do mercado de trabalho. Os dados da Pnad descrevem uma estrutura patriarcal que restringe as mulheres ao espaço doméstico e revelam como em relação à participação na força de trabalho, as mulheres de maneira geral são mais afetadas.

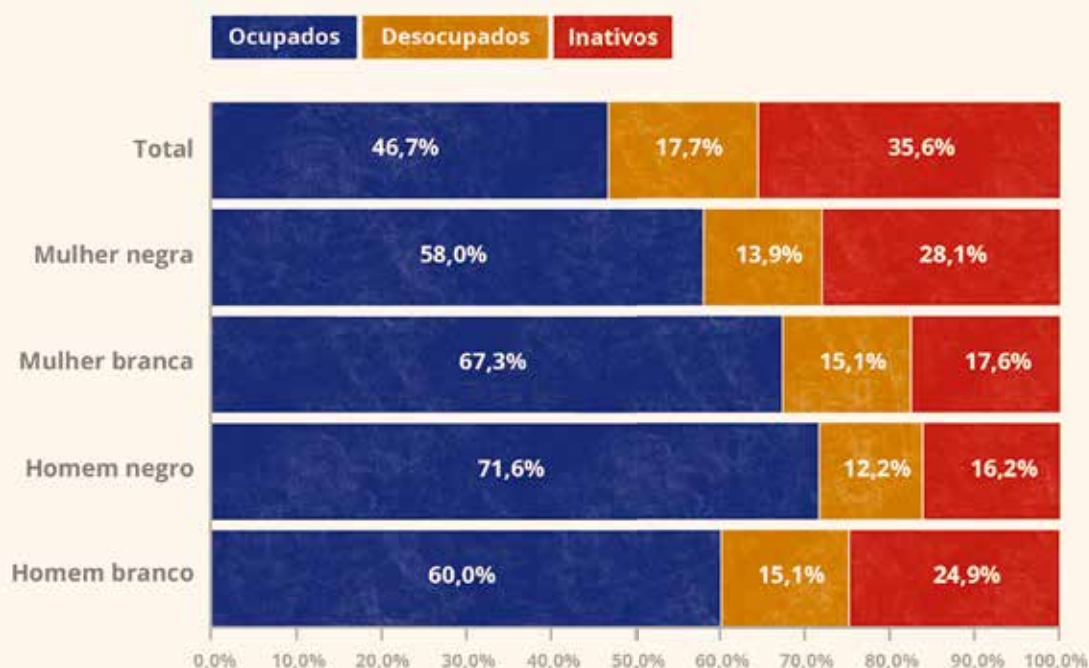
Já ao considerar as taxas de inatividade, a questão racial ganha maior proeminência. Entre aqueles que estão se esforçando para obter um vínculo de trabalho, o desemprego atinge mais negros e negras. No caso das mulheres negras, as desigualdades de raça e de gênero se sobrepõem, resultando nas maiores taxas de inatividade (47,3%) e de desemprego (8,9%).

Na faixa etária entre 18 e 29 anos também encontramos taxas de desemprego particularmente altas. Contudo, há maiores taxas de ocupação nessa faixa etária quando comparada à situação da força de trabalho em geral. A título de exemplo, se entre homens brancos 67,3% estão ocupados, entre os jovens brancos o número corresponde a 71,6%; no caso de homens negros são 64,1% de ocupados e entre jovens negros 67,3%; entre as mulheres brancas, 48,9% estão ocupadas, número que vai para 58,0% entre as jovens brancas; por fim, entre as mulheres negras, 43,8% estão ocupadas e entre as jovens negras, 46,7%. Destaca-se que mais de um terço das mulheres negras dessa faixa etária (35,6%) estão fora da força de trabalho. Essa é uma etapa crucial de transição de jovens que acabaram de sair da idade escolar e estão no início de suas trajetórias de trabalho. Esse momento em particular tem grande potencial para impactar suas carreiras futuras positiva ou negativamente. A literatura especializada tem apontado barreiras para inserção da juventude no mercado de trabalho. É preciso enfatizar, contudo, que esses são obstáculos enfrentados de forma mais acentuada pelas jovens negras.

GRÁFICO 2

Situação na força de trabalho, por raça e gênero

Jovens de 18 a 29 anos, em 2019



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

INCLUSÃO DESIGUAL DAS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os níveis e as características da participação feminina no mercado de trabalho são um tema importante para os debates sobre desigualdades de gênero.

Em primeiro lugar, no trabalho não remunerado, as mulheres são oneradas pelo cotidiano de trabalho de cuidados do lar e da família, dando condições para que seus cônjuges atuem no mercado de trabalho remunerado (Biroli, 2016).

Já no âmbito do trabalho remunerado, as mulheres são direcionadas a ocupações específicas que geram menor renda. Concentram-se, assim, em setores, ocupações e áreas de trabalho consideradas tradicionalmente femininas, como o trabalho de cuidado, o setor de serviços, o social e a administração pública (Araújo e Lombardi, 2013; Bruschini, 2006; Bruschini e Lombardi, 2000; 2002).

Além disso, os mesmos empregos ou postos de trabalho, quando destinados aos homens, são mais bem pagos e implicam maiores oportunidades de promoção.

TESE DA BIPOLARIDADE

Entretanto, mesmo entre as mulheres, há diferenças relevantes. Historicamente, as mulheres negras sempre estiveram no mercado de trabalho. Muitas mulheres brancas puderam, inclusive, participar do trabalho remunerado por dispor do trabalho doméstico de mulheres negras em suas casas, cuidando do lar e de seus filhos (Gonzalez, 2020). O próprio acesso das mulheres a profissões de prestígio se dá ao mesmo tempo em que há maior presença de determinadas mulheres em ocupações marcadas pela precariedade – como mulheres negras e de baixa escolaridade (Bruschini e Lombardi, 2000).

O CASO DO EMPREGO DOMÉSTICO

Embora o Ipea destaque que entre 1995 e 2018 tenha ocorrido uma diminuição do número de mulheres no trabalho doméstico – de 17,0% para 14,6% –, esse indicador, se recortado por raça, seria de 18,6% para as mulheres negras e 10% para as mulheres brancas com o recorte racial.

Tal movimento de queda total é atribuído, em parte, à crise econômica de 2015-2016, responsável pelo aumento da informalidade – em 2018, as diaristas, trabalhadoras domésticas sem vínculos empregatícios formais, representavam 44,0% da categoria –, e, em parte, à expansão do acesso à educação (básica e superior). Esse último aspecto impactou a composição etária dessa categoria: as trabalhadoras domésticas com até 29 anos passaram de 46,9%, em 1995, para 13,0%, em 2018, as adultas passaram de 50,0% para 80,0% e as idosas, de 3,0% a 7,0% nesse período (Pinheiro et al., 2019).

4.1 Desigualdades entre empregados

“Os empregos que têm para as pessoas, são empregos muito rotativos, por exemplo, às vezes tu vai, trabalha durante um tempo, e eles te demitem. No geral, esses empregos pagam muito mal e sugam muito das pessoas (...) E a questão de eu ser trans, eu sou uma mulher trans, eu tenho que saber quais lugares que eu vou ter que ir, porque [se eu for] trabalhar dentro de uma empresa que não seja aberta a esse tipo de coisa, provavelmente eles não vão me contratar, ou se eles me contratarem eu vou ser tratada com discriminação, preconceito, eles podem até não me chamar pelo meu nome independentemente de estar no registro, assim, esse tipo de coisa.”

(Extraído de entrevista com mulher transgênero, 20 anos, de Belém)

Entre quem está empregado, marcadores que diferenciam os indivíduos tais como raça e gênero impactam experiências significativamente. Quando se trata dos empregados com registro, por exemplo, predomina a desigualdade por gênero; em se tratando dos empregados sem registro, é maior a desigualdade por raça (Cacciamali e Hirata, 2006).

EMPREGO FORMAL E EMPREGO INFORMAL

A qualidade do vínculo empregatício explicita maior desigualdade racial do que de gênero. De um lado, quase metade dos empregadores são homens brancos (45,0%) e mais da metade das mulheres brancas têm vínculo empregatício formal. Do outro, 60,0% dos informais são negros ou negras, e mais de um terço deles (35,0%) são homens negros. Como efeito, trata-se de uma população com maior vulnerabilidade às oscilações do mercado e à falta de proteção social (visto que essa população não têm acesso à previdência, seguro-desemprego etc.).

A trajetória da jovem pesquisadora Adriely, de Belém, é ilustrativa. Ela formou-se em serviço social e, paralelamente, atuava como maquiadora. Com a pandemia e a redução de eventos, a demanda por seu trabalho diminuiu consideravelmente. Conforme relata, suas estratégias de inserção no campo da assistência social se restringiram à continuidade dos estudos, por meio de uma pós-graduação, não vislumbrando caminhos no mercado de trabalho na área.

No seu conjunto, as entrevistas sugerem que quando jovens conseguem acessar o ensino superior, suas estratégias de inserção laboral e suas fontes de renda permanecem vinculadas a atuações anteriores (pré-faculdade), ou não profissionais.

BARREIRAS DE INGRESSO

O esforço de inserção no mercado de trabalho muitas vezes é cercado de constrangimentos que terminam por se constituir como barreiras de ingresso. Dentre os entrevistados, 28 jovens mencionaram, por exemplo, barreiras percebidas no processo de contratação. Em primeiro lugar, 28 pessoas destacaram a relevância da aparência, como a cor de pele ou "...destoar de um padrão do RH". Além disso, 17 jovens chamaram a atenção para a falta de experiência, 11 para a formação insuficiente, 6 destacaram o território de origem/residência e outros 6 a identidade de gênero. Por exemplo, o jovem pesquisador Renato, de Pernambuco, conta como, enquanto pessoa trans, enfrentou dificuldades para conseguir emprego: "o jeito que as pessoas falam com você, antes e quando percebem que você é uma pessoa trans, muda".

“GUETOS OCUPACIONAIS”

A organização estrutural racial do país se materializa também em uma distinção entre cargos e funções. Entre profissionais, proprietários e empregadores há maior representatividade de brancos e brancas, ao passo que nas ocupações manuais há maior concentração de negros e negras. Conforme dados da Pnad Contínua 2019, mais de 60,0% dos trabalhadores manuais são negros e mais de 60,0% dos profissionais e empregadores são brancos.

Apesar de haver uma clara associação entre baixa escolaridade e ocupação de menor status, é possível notar diferenciais raciais no status ocupacional mesmo quando delimitamos grupos de indivíduos com semelhante escolarização. Assim, enquanto mais de 70,0% dos homens brancos com ensino superior são profissionais, proprietários ou empregadores, a maior parcela das mulheres negras com ensino superior (47,6%) exerce ocupações classificadas como ‘trabalhadores não manuais, técnicos e supervisores. Ou seja, a formação superior das mulheres negras não é suficiente para que elas exerçam as profissões para as quais se prepararam.

As mulheres, negras e brancas, quando ingressam no mercado de trabalho, se concentram destacadamente nas ocupações do setor de cuidados e reprodução da vida, trabalhos administrativos, serviços, comércio e como profissionais – isto é, exercendo uma posição especializada com formação específica. Os homens brancos predominam entre oficiais das forças armadas e em ocupações administrativas e de gerência. Os homens negros aparecem com mais frequência entre os trabalhadores manuais elementares e no setor industrial, e as mulheres negras, nos trabalhos de cuidado e no setor de serviços (Leão 2019). Se entre 1976 e 2015 houve queda dos níveis de segregação, se mantiveram os padrões em relação às áreas de concentração específicas de homens, mulheres, negros e brancos.

O grupo que adquiriu maiores ganhos ocupacionais, resultando numa maior queda da segregação ocupacional ao longo das décadas, foi o das mulheres brancas. Não apenas elas tiveram uma diminuição geral da segregação ocupacional, como destacado acima, mas conseguiram passar a ocupar cargos com maiores qualificações profissionais, o que significa que estão alcançando retornos para o investimento em níveis educacionais mais altos. Contudo, seguem em grande número ocupando posições relacionadas ao trabalho de cuidado e reprodução da vida, como o de nutricionistas, psicólogas e professoras (Leão, 2019).

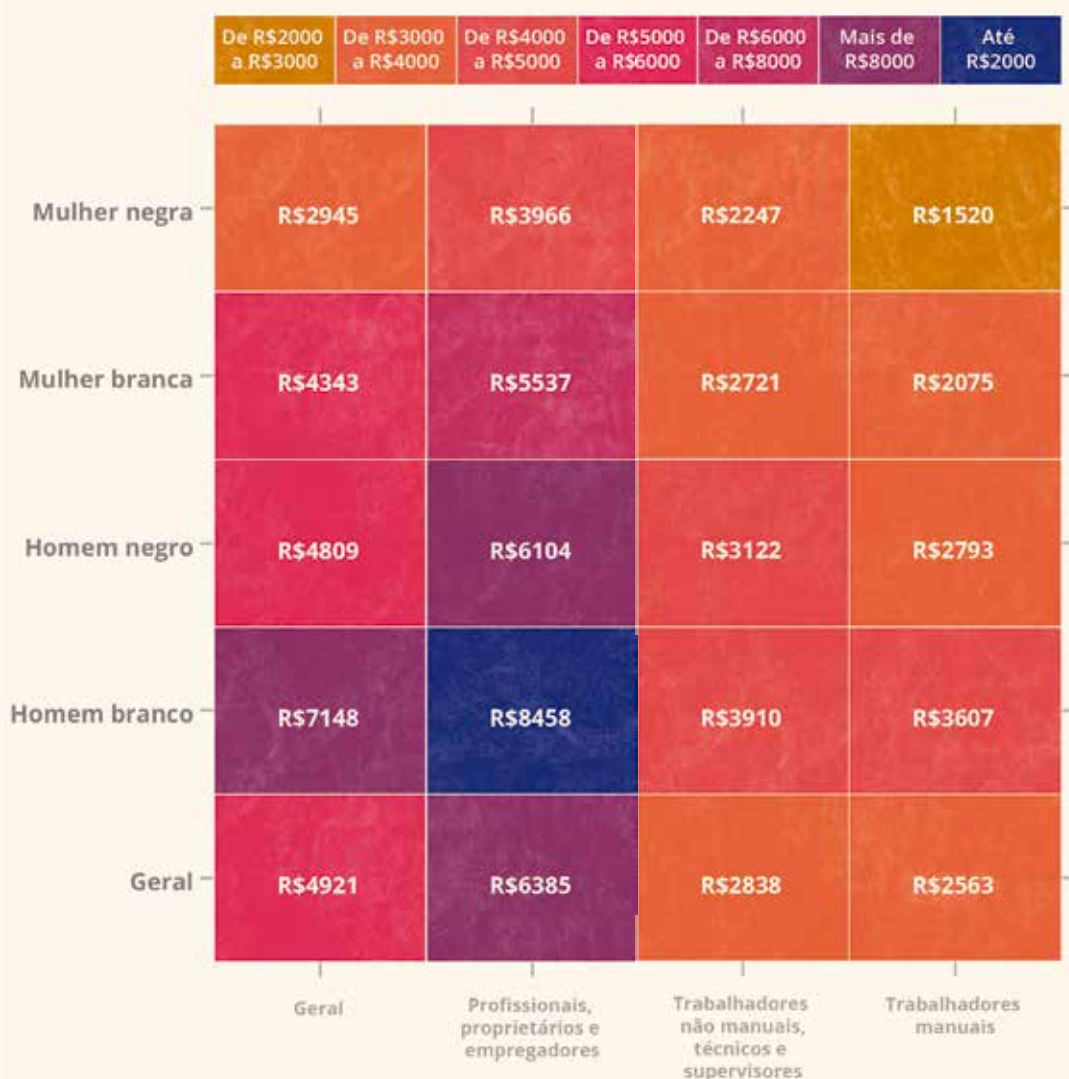
RENDA

As diferenças de status profissional impactam a remuneração em termos de gênero e raça. Mas, entre pessoas com a mesma escolarização e o mesmo status ocupacional, notamos que homens negros, mulheres brancas e mulheres negras não auferem rendimento próximo aos dos homens brancos que tem escolarização e ocupação semelhantes. O maior ônus dessa segregação recai sobre as mulheres negras com o mesmo status ocupacional, que, em média, recebem menos da metade do auferido pelos homens brancos com ensino superior.

GRÁFICO 3

Rendimento médio do trabalho principal por raça e gênero

Entre pessoas com ensino superior, em 2019



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

PANDEMIA E TRABALHO

Dados demonstram como ao longo de 2020, a taxa de desocupação aumentou no país, crescendo, entre brancos, de 9,2% para 11,6%, e mais acentuadamente entre pessoas negras: o aumento foi de 11,4% para 16,6%, (Prates et al., 2021). No contexto dos efeitos sociais do vírus da Covid-19, 11 pessoas entrevistadas pela pesquisa mencionaram os impactos da diminuição de eventos e festas. Boa parte são pessoas ou ligadas à área da cultura ou da beleza. Oito delas disseram ter sido demitidas durante a pandemia e sete fizeram referência à falta de oportunidades em decorrência do desemprego atualmente. Chama atenção a única pessoa que mencionou um impacto positivo. Trata-se de um jovem designer de Porto Alegre, para quem o trabalho on-line permitiu que o contratante não soubesse sua identidade racial, o que teria lhe poupado de constrangimentos racistas.

4.2 Desigualdades entre desempregados

“(...) por mais que a gente desenvolva várias coisas, vários projetos e tal, a gente está sempre correndo atrás para tentar se tornar em pé de igualdade dentro do mercado de trabalho, (...), a gente corre, corre, corre, mas a gente está correndo contra uma estrutura que tem toda uma projeção de amassar todo mundo.”

Relato de jovem pesquisadora
Ana Flávia, durante roda de conversa 2

As históricas desigualdades no mercado de trabalho no Brasil, exacerbadas pela pandemia, não se encerram na porcentagem de desempregados, mas também se manifestam no tipo de estratégia usada para procurar emprego e na média de tempo sem emprego.

FORMAS DE PROCURAR EMPREGO

As providências por parte da população desempregada para conseguir emprego costuma ser o contato com possíveis empregadores (80,0%), conforme dados da Pnad Contínua 2019. Entretanto, algumas nuances marcam as práticas adotadas conforme grupos diferentes em relação à raça e gênero.

Entre brancos, é comum adotar métodos mais impessoais de busca de emprego como, por exemplo, a intermediação através de agências de emprego. Além disso, o engajamento em concursos visando ao emprego público é mais frequente entre mulheres brancas e menos frequente entre homens negros. Isso se deve ao fato de essa última alternativa estar muito atrelada à realização educacional: a preparação para concursos ocorre mais entre aqueles que possuem ensino superior completo. Por fim, os projetos para iniciar o próprio negócio – como plano para contornar o desemprego – são cultivados com maior frequência por mulheres e homens brancos.

As relações pessoais, numa cadeia de contatos privados, é mais comum entre homens negros, que buscam o auxílio de parentes, amigos e membros de redes pessoais.

DESEMPREGO DE LONGO PRAZO

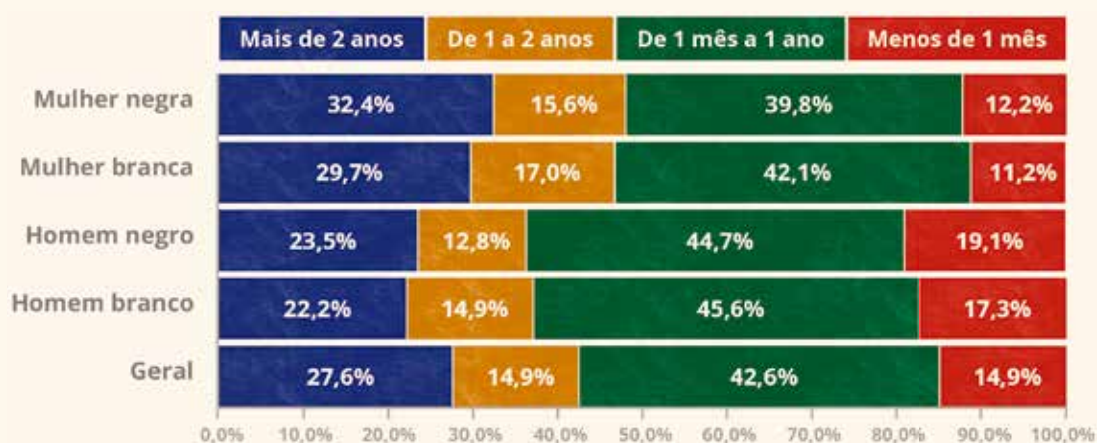
O intervalo de tempo sem emprego afeta as condições materiais de vida, as relações sociais, os planos de futuro, além de causarem um impacto psicológico sobre a autoestima da pessoa. A duração prolongada sem trabalho geralmente cria um estigma que prejudica as chances de encontrar uma nova posição e compromete a superação da própria situação.

O desemprego de longo prazo afeta mais as mulheres do que os homens. E, nesse caso, as mulheres negras são o grupo que enfrenta as maiores dificuldades: apresentam a maior taxa de desemprego e tendem a ficar desempregadas por mais tempo, conforme mostra o gráfico abaixo.

GRÁFICO 4

Tempo em situação de desemprego, por raça e gênero

Jovens de 18 a 29 anos, em 2019



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

4.3 Desigualdades entre pessoas com deficiência

“Eu comecei um pouco atrasado já devido a deficiência também, que as escolas não queriam me matricular devido à deficiência que eu tinha porque não tinha uma pessoa para tomar conta e devido a deficiência eu precisava de uma pessoa cuidando de mim e aí foi uma luta para conseguir uma escola que me aceitasse.”

Extrato de entrevista com homem
cisgênero, de 29 anos, do Recife

A delimitação do grupo das pessoas com deficiência não constitui tarefa simples. Há um amplo conjunto de limitações físicas, sensoriais e cognitivas atreladas a diferentes níveis de dificuldade funcional. Nos recenseamentos, por exemplo, é utilizada a Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF) para avaliar a deficiência mediante a autodeclaração do morador, perguntando sobre o grau de dificuldade (total, grande, algum ou nenhum) diante da questão levantada.

A taxa de participação do grupo de pessoas com deficiência na PEA (População Economicamente Ativa) – entre os ocupados e aqueles que estão procurando emprego – é de 53,2%, a maior parte deles no mercado informal. Tal taxa de participação é bem abaixo da verificada no conjunto de trabalhadores sem deficiência (de 77,4%). Assim, entre aqueles com deficiência, mesmo em idade produtiva (entre 20 e 59 anos), há uma parcela considerável de “inativos” (pouco mais de 3 milhões de pessoas). Parte desse conjunto de indivíduos sobrevive do recebimento de pensões, benefícios assistenciais (como o Benefício de Prestação Continuada), previdenciários ou com base no suporte familiar.

A exclusão das pessoas com deficiência tem entre suas origens também o conjunto de obstáculos de natureza ambiental e social que impedem a sua participação plena. Esses obstáculos podem ser mais rigorosos para determinados subgrupos, que já enfrentam desvantagens cumulativas e menos oportunidades, como é o caso da população negra, das mulheres, habitantes das zonas rurais e de povos indígenas.

Por exemplo, segundo o relatório “Inclusão de pessoas com deficiência na América Latina e no Caribe” do Banco Mundial, pessoas com deficiência no Brasil tem uma redução de 24% na probabilidade para finalizar o ensino fundamental, 23% para finalizar o ensino médio e 11% para finalizar o ensino superior. Já entre as pessoas negras com deficiência a probabilidade de finalização é reduzida para 57% no ensino fundamental, 58% no ensino médio e 28% no ensino superior (Garcia Mora; Schwartz Orellana; Freire, 2021).

PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Além da baixa participação no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência estão super-representadas nos grupos sociais mais vulneráveis e submetidas a piores condições de renda e emprego (Garcia e Maia, 2014). As dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho se reproduzem no acesso ao ensino, gerando um processo que se retroalimenta.

Além disso, empregadores optam por contratar deficientes sem limitações (isto é, aqueles cuja deficiência não afeta suas atividades) para cargos de maior remuneração e qualificação, visto que muitas vezes os deficientes sem limitações possuem níveis educacionais mais elevados. E para os demais cargos são contratados os portadores de deficiência que lhes são mais convenientes, normalmente para ocupações menos qualificadas, mais vulneráveis e de baixa remuneração.

CONDIÇÕES DE ATIVIDADE

As proporções de pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho são muito maiores do que as pessoas sem deficiência. No entanto, a comparação entre os grupos de raça e gênero segue o padrão geral da população sem deficiência: isto é, maior inatividade entre mulheres, maior ocupação entre homens e maior desemprego entre negros e negras.

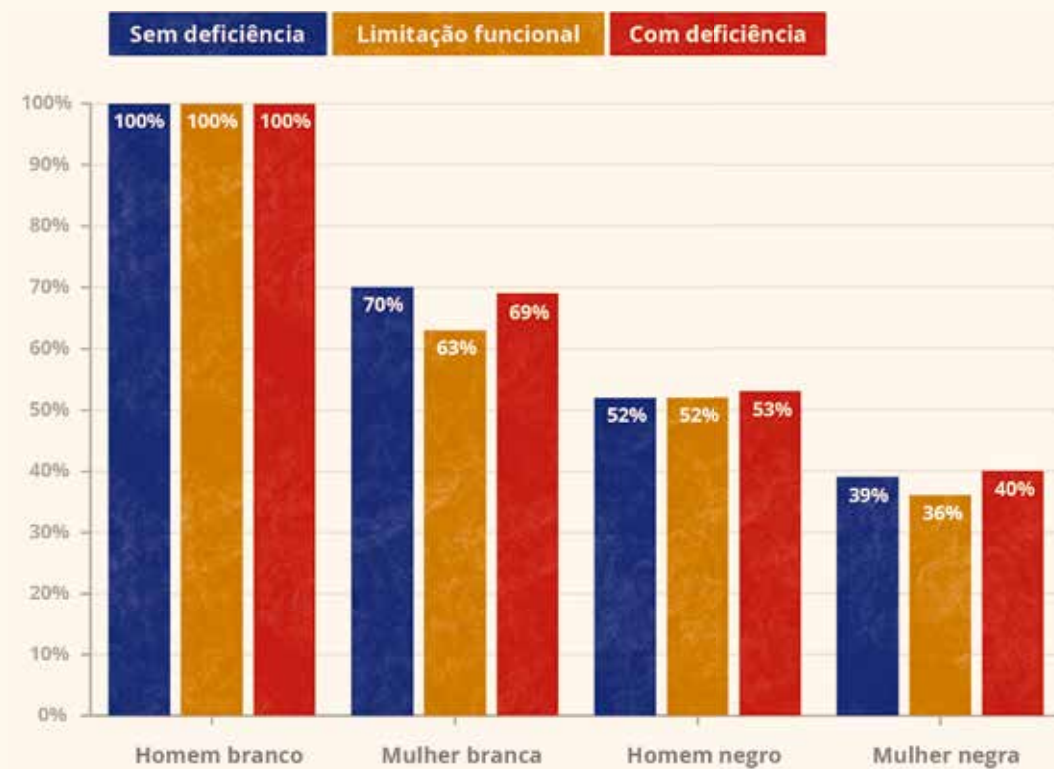
RENDA

Mesmo quando conseguem uma ocupação, o valor dos rendimentos médios das pessoas com deficiência é mais baixo do que o da população sem deficiência. As desigualdades raciais e de gênero seguem padrão similar. Ou seja, a proporção das rendas médias de homens negros e mulheres negras e brancas com relação aos homens brancos com deficiência é semelhante à observada no grupo sem deficiência, conforme o gráfico abaixo.

GRÁFICO 5

Proporção do rendimento em relação ao homem branco

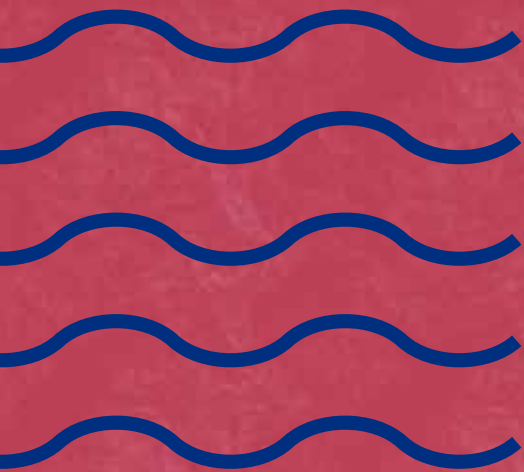
Em 2019



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

TRABALHO INFORMAL

O trabalho informal é regra quando consideramos os grupos de pessoas com deficiência e com limitação funcional, enfatizando os limites das políticas públicas de incentivo à inclusão desse grupo no emprego formal. Ainda assim, tal como observado na tendência geral do mercado de trabalho, os negros e negras têm maior representatividade entre aqueles com vínculos mais instáveis no mercado.



5. Desigualdades Regionais

“

Bom, eu sou 1001 utilidades, literalmente. Atualmente eu estou fazendo freela no Putz, no Barrocá, eu faço freela agora três vezes na semana, faço serviços sociais, me contratou para dar aula de poesia, de escrita criativa em relação a poesia, dar workshop de produção, fazer faxina, faço. Cuidar de criança, cuidado. Atualmente eu estou mais na área do Putz, mexo com brechó, eu e a minha irmã e fazendo esses bicos sociais, culturais, mas faço de tudo a todo momento, acho que eu não fico parada para nada [...] até hoje nada fixo, acho que a única coisa fixa que eu tive foi de assistente de produção que eu trabalhei dois meses, na Pilastra. Então eu tinha que acordar tal hora e parava de trabalhar tal hora por dois meses, trabalhando para eles. Só. E não foi contrato, não foi, tipo, foi um contrato, assim, por e-mail e tal, mas não foi nada que tinha direitos e pá, pá, pá e essas coisas. Muito informal a minha vida.

”

Trecho extraído de entrevista com mulher
cigênero, de 20 anos, de Brasília

As regiões metropolitanas de Belém, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e em Brasília foram selecionadas com o objetivo de analisar as especificidades locais do mercado de trabalho. A seleção considerou a diversidade regional brasileira, dadas suas peculiaridades socioeconômicas e demográficas. Essas são questões importantes quando consideramos a implementação de políticas focalizadas inseridas em contextos locais com particularidades.

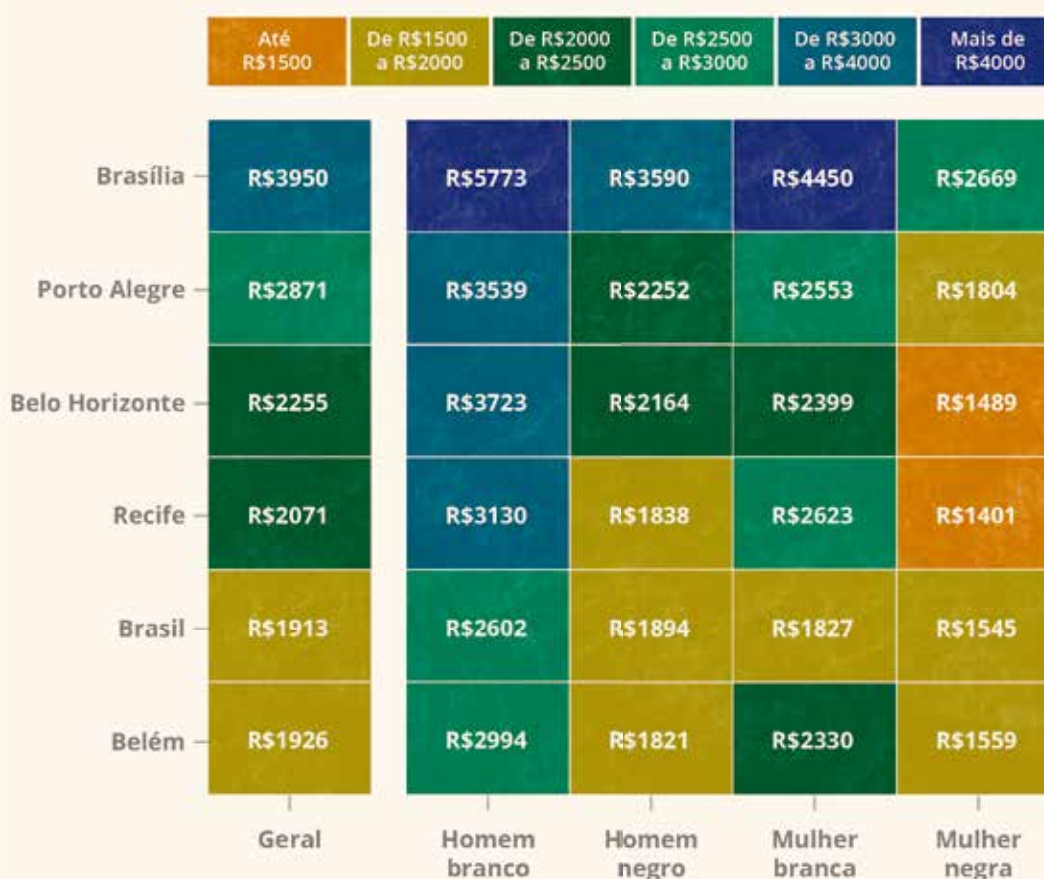
RENDA

Em todas as cinco regiões metropolitanas, a maior parte dos rendimentos médios absolutos é maior do que a média nacional, porém as diferenças percentuais com relação aos homens brancos também são maiores, ou seja, há maior desigualdade racial de renda. Isto é coerente com a constatação de que nos mercados de trabalho em regiões metropolitanas há maiores ganhos salariais mas também maiores desigualdades entre os trabalhadores.

Considerando as especificidades de cada local, notamos como em Belo Horizonte, há também maior desigualdade de gênero. Em Recife, Belém, Brasília e Porto Alegre (nesta ordem), o gap entre mulheres brancas e homens brancos é um pouco menor. Diferentemente da média nacional, nas cinco regiões metropolitanas, a renda média das mulheres brancas é maior do que a dos homens negros.

GRÁFICO 6**Média do rendimento mensal habitual do trabalho principal**

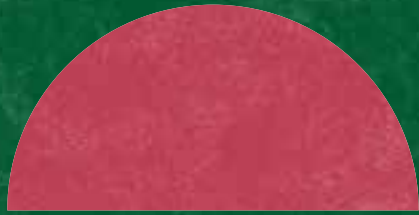
Em regiões metropolitanas selecionadas, em 2019



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

INATIVIDADE

Já as taxas de inatividade e de desocupação seguem, de um modo geral, as tendências gerais do país: a inatividade é muito maior entre mulheres do que entre homens e o desemprego é maior entre negros. Porém, há algumas especificidades: nas cinco regiões metropolitanas, a taxa de inatividade das brancas é maior do que a das negras; e em Recife o desemprego é maior para homens brancos do que para mulheres brancas.



6. Considerações finais

“

[...] não tenho acreditado muito em instituições que falam muito sobre juventude e não dão espaço para essa juventude trabalhar. Você não precisa ter um escritório completamente formado por jovens, mas é bem difícil dar credibilidade para uma empresa ou para uma instituição, na verdade para uma instituição, que fala sobre juventude, que fala sobre negritude e que não tem pessoas jovens e pessoas negras à frente construindo as coisas, e quem sai perdendo muitas vezes é a própria instituição porque isso transparece para as pessoas.

”

Trecho extraído de entrevista com mulher
cigênero, de 24 anos, de Recife

Uma das principais conclusões desta nota técnica é que, mesmo quando a população negra supera os muitos obstáculos educacionais, ela tem retornos mais baixos do investimento em educação no mercado de trabalho. Esse cenário é apontado tanto pelos dados quantitativos quanto qualitativos. Entre os trabalhadores informais, 60% são negros e mais de um terço (35%) são homens negros. Entre os desocupados, as desigualdades de raça e gênero se sobrepõem: 47,3% das mulheres negras encontram-se inativas e 8,9%, desempregadas. Além disso, negros ocupam apenas 6,3% dos níveis de gerência das empresas, 4,7% dos quadros executivos e 4,9% dos representantes dos conselhos de administração conforme a sexta edição do Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas no Brasil (Instituto Ethos e BID, 2016).

Dessa forma, não é surpresa que jovens afrodescendentes muitas vezes sejam céticos em geral quanto a continuar a estudar, a procurar emprego e permanecer nele. Mesmo quando jovens negros conseguem superar as desvantagens educacionais, suas inserções no mercado de trabalho permanecem precárias e não condizentes com sua formação.

Entre os jovens brasileiros, 37% não estudam nem trabalham. A pesquisa de campo mostra que parte dessa evasão se dá na transição entre o ensino médio e o superior e, ao contrário do que é corrente, não há falta de interesse ou vontade dos jovens em trabalhar ou estudar. Entre os sonhos mais citados na pesquisa, estão a estabilidade, profissional e financeira. Ao mesmo tempo, a falta de oportunidades, a exigência de experiências e mecanismos de discriminação aparecem como barreiras para tal.

Os estudos sobre raça e gênero no mercado de trabalho apontam três ordens de fatores que impactam a constituição das desigualdades.

1. As desvantagens educacionais que atingem principalmente a população negra fazem com que esta seja incorporada em empregos de baixa qualificação, com vínculos frágeis e baixa remuneração.
2. A segregação ocupacional, através da qual homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras ocupam nichos específicos no mercado.
3. A discriminação efetiva pode ser constatada através dos diferenciais salariais por raça e gênero entre indivíduos igualmente escolarizados e com ocupações semelhantes.

Os ciclos econômicos de crescimento podem atenuar essas desigualdades, mas, como não as eliminam – dado seu caráter estrutural –, elas retornam nos períodos de estagnação econômica, anulando os ganhos dos anos de crescimento econômico. Tanta vulnerabilidade torna-se evidente em momentos como o atual, no qual os jovens estão entre os grupos mais afetados (juntamente com negros e mulheres) pelo “choque” no mercado de trabalho provocado pela pandemia.

RECOMENDAÇÕES

Medidas que promovam essa inserção, além de tirar o ônus da desocupação dos jovens, podem ter efeitos não apenas de curto prazo ou individuais, mas têm também o potencial de consolidar transformações. Políticas ativas de inserção no mercado de trabalho e outras voltadas ao sistema escolar podem se tornar um instrumento importante para reequilibrar desigualdades enraizadas e mitigar os efeitos da discriminação.

As intervenções para a construção desse caminho passam por várias áreas e são o resultado de esforços combinados. É preciso investir em um conjunto mais amplo de serviços que vá além dos programas formais de treinamento em sala de aula hoje disponíveis no Brasil, a fim de facilitar a transição da escola para o trabalho e a mobilidade ascendente de jovens afrodescendentes, especialmente mulheres. A seguir, listamos um conjunto de recomendações nesse sentido.

- **Reconhecimento das diferenças e desigualdades** – Identificar as desigualdades raciais, de gênero e de capacidade entre as pessoas de modo a transformar as escolas e os postos de trabalho em espaços cruciais para a construção de sociedades mais inclusivas.

- **Investimento em pesquisa** – Produzir e divulgar pesquisas a respeito das necessidades e características divergentes de afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiência no país. Os instrumentos devem ser abrangentes em seu escopo, incorporando variáveis sobre educação, emprego, saúde, renda e afins.
- **Redução de obstáculos econômicos para a conclusão escolar** – Implementar abordagens destinadas a erradicar os obstáculos econômicos que impedem que crianças e jovens – negras e negros e com deficiência de origem desfavorecida – prosperem academicamente. Trata-se de mecanismos de transferências de renda a subsídios e outras formas de apoio.
- **Formação docente** – Equipar professores com conhecimentos e habilidades para discutir racismo, sexismo e capacitismo em sala de aula, criando um ambiente seguro que acolhe e valoriza estudantes de diversas origens e aplicando uma política de tolerância zero em relação a expressões de discriminação. Docentes devem se tornar mais sensíveis à identificação de manifestações sutis e indiretas de preconceitos, incluindo formas de elogios desiguais e expectativas mais baixas em relação a alunos não brancos, por exemplo.
- **Renovação de livros didáticos** – Inserir raça, gênero e capacidade como tema transversal, tornando-a relevante para diferentes disciplinas e conteúdos. Isso permitirá que estudantes pensem em raça, gênero e corpo não como algo circunscrito ou restrito à identidade pessoal, mas como uma realidade estrutural que permeia muitos aspectos da vida (da saúde e emprego ao desenvolvimento econômico e política).
- **Promoção da educação continuada** – Ampliar as opções para além da educação formal, oferecendo oportunidades para pessoas que, por sua idade ou trajetória de vida, não concluíram o ensino primário ou secundário, mas desejam aprender novas habilidades e conhecimentos técnicos.
- **Fortalecimento e ampliação das políticas de ação afirmativa** – As políticas de ação afirmativa são fundamentais para não transformar o ensino médio em um beco sem saída para os jovens de classes mais baixas e evitar a evasão no ensino médio. É necessário considerar as variáveis que prejudicam afrodescendentes no ensino primário e secundário, de modo a garantir que as cotas e os programas de ação afirmativa tenham alcance para as famílias mais pobres ou mais vulneráveis. Faz-se mister apontar, neste sentido, a revisão da Lei 12.711/2012, que ocorrerá em 2022, dez anos após sua implementação.

- **Ações afirmativas no setor privado** – Dentre as principais políticas de diversidade e inclusão do setor privado, encontram-se iniciativas como programas de trainee específicos para negros. Ainda que de suma importância, tais iniciativas não conseguem atingir jovens como os que participaram desta pesquisa qualitativa: sem ensino superior, segunda língua ou ainda com muitas restrições de acesso à internet. Além disso, tendem a ser implementadas em grandes empresas, localizadas em grandes centros urbanos.
Fazem-se mister, assim, uma maior permeabilidade territorial e iniciativas de maior escala. Nesse sentido, programas de subsídios salariais podem ser boas alternativas.
- **Subsídios salariais direcionados** – Criar incentivos à inserção de jovens negros e em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho por meio de uma política de subsídio salarial (ou isenção fiscal) para as empresas.
- **Investimento em vagas prioritárias em creches** – Subsídios para cuidado dos filhos são fundamentais para permitir que jovens mães de famílias de baixa renda continuem estudando, e para aliviar irmãos mais velhos das obrigações de cuidar dos menores, o que também se configura como causa do abandono escolar prematuro de meninas.
- **Subsídios de transporte como assistência à procura de emprego** – Análises recentes mostram que pessoas de mais baixa renda tendem a viver muito mais longe do trabalho, requerendo muito tempo de deslocamento, mesmo em grandes áreas metropolitanas como São Paulo. Subsídios aos transportes para jovens que procuram emprego podem aliviar esta barreira de acesso a mercados de trabalho mais atrativos.
- **Investimento em programas abrangentes para trabalhadores autônomos** – Muito sensíveis ao contexto, esses programas geralmente incluem uma combinação de desenvolvimento de habilidades, inclusão financeira, subsídios ou crédito subsidiado. Podem ser melhor implementados nas comunidades onde estes trabalhadores operam, com horários e ritmo compatíveis.
- **Saúde mental** – É fundamental considerar a incidência de doenças mentais entre jovens, uma vez que seu impacto é significativo nas trajetórias escolares e profissionais. Faltam políticas de saúde mental pensadas para a população negra em geral e para os jovens de maneira específica.

- **Disseminação de boas práticas** – O Brasil possui uma abundância de projetos (tanto em educação quanto para o mercado de trabalho) que mostram alternativas para as políticas de mudança que costumam aparecer em âmbito local. Tal riqueza de conhecimento deve ser usada e transferida nacionalmente e não ficar restrita a determinados espaços ou ser associada ou implementada em centros urbanos específicos.
- **Realizar campanha ou política de promoção da inclusão tecnológica** – Tanto o acesso a computadores como o fornecimento de internet de qualidade gratuita, ou a preços acessíveis, poderão impactar na escolarização e no mercado de trabalho nos próximos anos.

7. Referências

- ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. "Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI". *Cad. Pesqui.*, São Paulo, v. 43, n. 149, p. 452-477, ago. 2013 .
- BIROLI, Flávia. "Divisão Sexual do Trabalho e Democracia". *Dados*, vol. 59, n. 3, p.719-754, set 2016.
- BRUSCHINI, Cristina. "Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado?". *Revista Brasileira de Estudos da População*, v. 23, p. 331-353, 2006.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. "A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo". *Cad. Pesqui.*, São Paulo, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. "Instruídas e trabalhadeiras - trabalho feminino no final do século XX". *Cadernos Pagu (UNICAMP)*, UNICAMP - Campinas, SP, v. 17/18, p. 157-196, 2002.
- CARDOSO, Adalberto. "Juventude, trabalho e desenvolvimento: elementos para uma agenda de investigação". *Cad. CRH*, Salvador, v. 26, n. 68, p. 293-314, ago. 2013.
- COMIN, Alvaro A.; BARBOSA, Rogério Jerônimo. "Trabalhar para estudar: sobre a pertinência da noção de transição escola-trabalho no Brasil". *Novos estudos [on-line]*. Cebrap, 2011, n. 91 [], pp. 75-95. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-33002011000300004>>. Acesso em: 4 jul. 2021. Epub 6 fev. 2012. ISSN 1980-5403. <<https://doi.org/10.1590/S0101-33002011000300004>>.
- CORSEUIL, CARLOS HENRIQUE LEITE; FRANCA, MAÍRA PENNA; POLOPONSKY, KATCHA. "A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão". *Novos estudos*. Cebrap, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 501-520, Sept. 2020.
- CORSEUIL, Carlos; FRANCA, Maíra; PADILHA, Gabriela; RAMOS, Lauro; RUSSO, Felipe. "Comportamento do mercado de trabalho brasileiro em duas recessões: análise do período 2015-2016 e da pandemia de Covid-19". *Nota Técnica IPEA* 92, fev. 2021.
- GARCIA MORA, Maria Elena; SCHWARTZ ORELLANA, Steven; FREIRE, Ger-

- man. 2021. Disability Inclusion in Latin America and the Caribbean: A Path To Sustainable Development. World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36628> License: CC BY 3.0 IGO.
- GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. São Paulo: Zahar, 2020.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo. “Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil”. Cad. Pagu, Campinas, n. 17-18, p. 237-266, 2002.
- GUIMARAES, Nadya Araujo; BRITO, Murrillo Marschner Alves de; BARONE, Leonardo Sangali. “Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil”. Rev. Bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 31, n. 90, p. 17-38, fev. 2016.
- HASENBALG, Carlos. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Valle e. “Tendências da Desigualdade Educacional no Brasil”. DADOS – Revista de Ciências Sociais. vol.43, nº 3, pp. 423-445, 2000.
- INSTITUTO ETHOS e BID. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas no Brasil. 2016.
- LEÃO, Natalia. Diagnóstico da segregação ocupacional por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro entre 1976 e 2015. 44º Encontro Anual da Anpocs, 2019.
- LIMA, Márcia; PRATES, Ian. “Emprego doméstico e mudança social – Reprodução e heterogeneidade na base da estrutura ocupacional brasileira”. Tempo soc., São Paulo, v. 31, n. 2, p. 149-172, maio 2019.
- OSÓRIO, R. A mobilidade social dos negros brasileiros. Brasília: Ipea, ago. 2004 (Texto para Discussão, n. 1.033).
- PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da Pnad Contínua. Texto para discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília/Rio de Janeiro: Ipea, 2019.
- PRATES, Ian; LIMA, Márcia et al. “Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia”. Informativo Desigualdades Raciais e Covid-19, Afro-Cebrap, n. 7, 2021.
- RIBEIRO, C. A. C. Desigualdade de oportunidades no Brasil. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.
- VENTURINI, Anna Carolina; LIMA, Márcia et al. “As desigualdades educacionais e a Covid-19”. Informativo Desigualdades Raciais e Covid-19, Afro-Cebrap, n. 3, nov. 2020.

