

A SITUAÇÃO DE JOVENS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DO TRABALHO



Imagens: Canva e Rawpixel

Realização



Parcerias



Coordenação editorial



EXPEDIENTE

Este relatório é uma produção do Mude com elas – projeto que tem por objetivo debater e superar as barreiras enfrentadas por jovens mulheres negras no mundo do trabalho. O MUDE com Elas é cofinanciado pelo Ministério Federal da Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha (BMZ), coordenado pelo escritório Terre des hommes Alemanha (tdhA), em São Paulo, e implementado pela Ação Educativa e pela Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo – AHK.

PROJETO MUDE COM ELAS

Coordenação

Lúcia Udemezue

Educadora

Giselda Perê

Estagiária de comunicação

Micoli Cerqueira

Coordenador da área de juventude

Gabriel Di Pierro

Analista de RH & DP

Michele Dayane

COORDENAÇÃO EDITORIAL

A Viração Educomunicação – organização sem fins lucrativos que realiza processos e produtos de comunicação para a promoção dos direitos de adolescentes e jovens – foi responsável pela coordenação editorial deste relatório.

Redação

Alessandra Tavares

Edição

Ellen de Paula e Vânia Correia

Revisão

Pedro Neves

Diagramação

Manuela Ribeiro



SUMÁRIO

Um exercício de síntese | 5

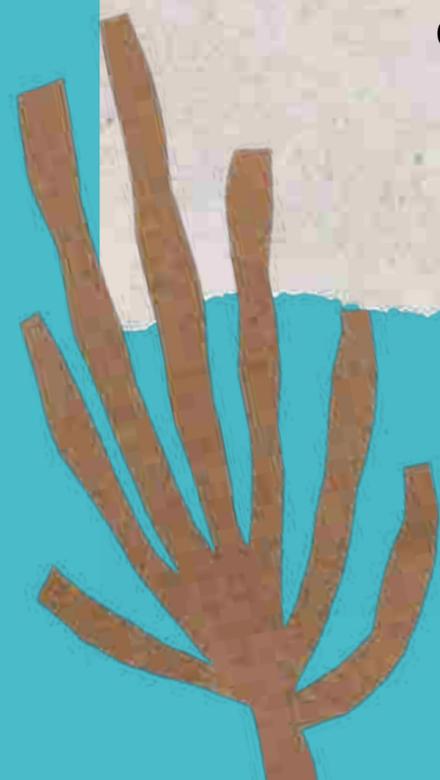
Perguntas necessárias e urgentes | 7

Números que falam da vida | 11

A busca pelo trabalho | 17

Marcos legais e políticas públicas para o acesso ao trabalho juvenil | 23

Outros mundos possíveis | 29





“

A gente tem que trabalhar dez vezes mais para conseguir o mesmo cargo que um homem hétero-branco consegue fazendo

nada. Quero ser gerente. O homem vai chegar lá, trabalhará um ano e será gerente. Eu, se quiser virar gerente, vou ter que trabalhar mais, fazer hora extra, mais dois anos para chegar em um cargo que ele conseguiu em menos de um.”



Ao longo deste relatório, traremos algumas falas que compõem o estudo Ocupe o Futuro. Elas são do grupo de jovens negras que atuam como multiplicadoras no **MUDE COM ELAS**: Paula Queren Chaves Moura • Yara Clarindo dos Santos • Jéssica Santos de Oliveira • Maria Luiza Lucas de Resende • Allexia Cristina Antuona de Castro Silva • Gabriela Elisa Rufino Rodrigues dos Santos • Beatriz Souza dos Santos • Pamela Chaves de Moura • Ana Tifany Zito Silva • Camilla Eduarda De Oliveira Silva

UM EXERCÍCIO DE SÍNTESE

Este relatório faz uma síntese dos dados e informações produzidos por 5 estudos e levantamentos realizados pelo projeto Mude com elas. O primeiro deles¹ fornece um panorama da legislação nacional, dos programas e políticas públicas - no Brasil e em São Paulo - voltadas à formação e à inserção profissional de jovens, considerando o contexto atual, com recortes etário, de gênero e raça, identificando oportunidades e lacunas. O segundo.² consiste num relatório de *benchmarking* que compila um conjunto de boas práticas de políticas públicas voltadas para a inserção de jovens, mulheres e pessoas negras no mercado de trabalho.

¹ Relatório sobre situação jurídica atual, programas e mapeamento de possibilidades de formação profissional para jovens mulheres, produzido pelo Instituto de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento.

² Relatório de Benchmarking, produzido pelo Instituto de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento.

O terceiro estudo³, por sua vez, investiga as percepções de jovens negras sobre oportunidades e desafios vivenciados no mundo do trabalho. Enquanto o quarto estudo⁴ reflete sobre as angústias, sonhos, perspectivas e imaginações sobre o trabalho a partir de um processo dialógico com um grupo de jovens negras. Por fim, este relatório também se baseia em um levantamento⁵ de informações produzidas a partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, a respeito das condições de trabalho da população, com recorte de gênero, raça e faixa etária da juventude.

Em conjunto, esses estudos fornecem valiosos dados quantitativos e qualitativos, fundamentais para conhecermos a realidade de jovens mulheres negras no mundo do trabalho e para enfrentarmos, em todas as dimensões necessárias, as desigualdades que lhes privam de oportunidades e prejudicam suas trajetórias.

3 Relatório sobre “As percepções de Jovens Mulheres Negras da Região Metropolitana de São Paulo sobre sua Inserção no Mercado de Trabalho”, produzido pelo Instituto de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento.

4 “Ocupar o Futuro: jovens mulheres negras no mercado e o trabalho na cidade de São Paulo”, produzido pelo pesquisador Daniel Souza.

5 Tabulações especiais elaboradas por meio de consultoria técnica realizada por Pedro Neto.

PERGUNTAS NECESSÁRIAS E URGENTES

Como nomear as inúmeras rejeições que uma mulher negra experimenta em processos seletivos, ao longo de sua carreira profissional, se não há manifestações explícitas de racismo? Como dar visibilidade aos mecanismos silenciosos que operam no cotidiano de instituições que fazem com que mulheres negras permaneçam nos mesmos cargos anos a fio, sem nenhuma possibilidade de promoção? Quais os efeitos para as subjetividades dessas mulheres no que se refere a sua capacidade e potência na produção do mundo? Ignorar os marcadores de raça, gênero e classe nas discussões sobre o trabalho – e suas crises – não contribui para que o racismo e as desigualdades de gênero se perpetuem? O que a sociedade perde ao relegar mulheres negras aos patamares mais baixos no mercado de trabalho?

Essas são algumas das questões que o projeto **MUDE COM ELAS** tem buscado enfrentar. Trata-se de uma iniciativa que pretende contribuir para a superação do racismo e do sexismo, que dificultam a inserção de jovens mulheres negras no mundo do trabalho.

Cofinanciado pelo Ministério Federal da Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha (BMZ), coordenado pelo escritório Terre des hommes Alemanha (tdhA), em São Paulo, e implementado pela Ação Educativa e pela Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo (AHK), o **MUDE COM ELAS** mobiliza também uma rede com múltiplos atores, que reúne organizações e ativistas interessados em dar visibilidade à discussão sobre juventude, raça e gênero e mundo do trabalho.

Refletir e buscar alternativas aos problemas que estas questões colocam é fundamental no momento em que vivemos. Nas últimas décadas, o trabalho formal já vem sendo destruído com os avanços do neoliberalismo. As recentes reformas trabalhistas adotadas pelo governo brasileiro, assim como a chegada da pandemia, pioraram a situação, fazendo com que milhares de pessoas fossem lançadas ao desemprego ou à informalidade.

Contudo, trabalhadoras e trabalhadores não são afetados da mesma forma. Dados do IBGE indicam que pessoas negras, principalmente jovens e mulheres, encontram condições de acesso ao trabalho ainda piores do que a média da população, acentuando as desigualdades de acesso ao trabalho em termos de raça, gênero, classe e idade. As dificuldades para encontrar empregos estão relacionadas não apenas à baixa qualificação, mas às discriminações em processos seletivos e nos ambientes de trabalho que afetam também mulheres negras qualificadas. Tais discriminações impedem o reconhecimento do trabalho, dificultam promoções e a permanência no emprego, comprometendo carreiras e projetos de futuro.

O projeto Mude com Elas tem dado visibilidade a esse cenário e proposto espaços para que empresas, gestores públicos, legisladores, ativistas e as próprias jovens negras possam: olhar para os dados que demonstram as desigualdades produzidas pelo racismo, sexismo e outras formas de discriminação; refletir sobre as políticas públicas na área, levando em conta as especificidades dessa população; falar sobre os mecanismos invisíveis que afetam o cotidiano de jovens negras no acesso e permanência no trabalho, bem como propor saídas a partir de suas experiências.

Este relatório busca se somar a estes esforços, ao evidenciar dados e reflexões fundamentais para esse debate.

Boa leitura!



“

Era uma escola, ficava na região da Vila Olímpia, então era uma escola de alto padrão. E essa situação foi meio estranha pra mim, eu fiquei marcada por ela, porque eu **percebi que havia um padrão nas estagiárias e nas professoras diferente dos outros funcionários, que cuidavam da cozinha e que cuidavam da limpeza. As pessoas que cuidavam dessa parte eram pessoas negras, já as professoras e as estagiárias eram todas brancas.**”



NÚMEROS QUE FALAM DA VIDA

Mesmo após significativos avanços no combate à pobreza e à desigualdade, conquistados ao longo dos anos 2000, tanto uma como a outra voltaram a crescer. As pesquisas que integram este relatório apontam que, desde 2017, o país vem se tornando mais desigual, com os mais ricos ficando ainda mais ricos e os mais pobres empobrecendo cada vez mais. E neste processo, o segmento mais afetado é o de jovens mulheres negras.

Segundo dados da PNAD contínua (2016-2021), no 3º trimestre de 2021, a taxa de desemprego para a população em geral era de 12,6%. Ao desagregar os dados em termos de gênero, raça e idade, jovens e mulheres negras são os segmentos mais afetados pelo desemprego. Entre as pessoas de 14 a 29 anos, a taxa chegava a 21,9%, entre mulheres negras de todas as idades, a média era de 18,9%. Ao cruzar faixa etária, raça e gênero, no contexto da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), o desemprego de mulheres negras jovens era de 31,3%. Se consideradas as mulheres ainda mais jovens, adolescentes de 14 a 17 anos, a taxa nacional é de 49,9% e a do estado de São Paulo, 59,2%.

AO DESAGREGAR OS DADOS EM TERMOS DE GÊNERO, RAÇA E IDADE, JOVENS E MULHERES NEGRAS SÃO OS SEGMENTOS MAIS AFETADOS PELO DESEMPREGO.

Ainda sobre a população desempregada, 33,9% das mulheres negras desocupadas estão à procura de trabalho há 2 anos ou mais, maior taxa do país. Esse número é ainda maior no município de São Paulo, 38,2%. As altas taxas de desemprego e o tempo de procura por emprego no município, região metropolitana e no estado de São Paulo ultrapassam a média nacional.

33,9% DAS MULHERES NEGRAS DESOCUPADAS ESTÃO À PROCURA DE TRABALHO HÁ 2 ANOS OU MAIS. A MAIOR TAXA DO PAÍS.

Os dados ainda demonstram que jovens mulheres negras constituem o segmento que menos têm acesso ao trabalho no setor privado com carteira assinada, além da alta rotatividade com as taxas de baixa permanência no trabalho atual - 40,4% com menos de um ano no trabalho. A parcela de jovens negras com carteira assinada é cerca de 8% menor do que jovens não negras - 49,5% contra 41,4%. Assim, a maior parte das jovens negras está na informalidade, chegando no 3º trimestre de 2021 a 46,1%, abaixo apenas da taxa de jovens homens negros - que é 51,2%.

A MAIOR PARTE DAS JOVENS NEGRAS ESTÁ NA INFORMALIDADE, CHEGANDO NO 3º TRIMESTRE DE 2021 A 46,1%, ABAIXO APENAS DA TAXA DE JOVENS HOMENS NEGROS - QUE É 51,2%.

Quanto à média salarial, há uma desvantagem importante nos rendimentos das pessoas jovens. Em 2021, elas receberam o correspondente a 66,3% da média geral da população ocupada. Somando isso ao fato de que jovens mulheres negras recebem o equivalente a apenas 46,6% do salário de homens não-negros, é possível presumir que elas encontram-se nos mais baixos patamares salariais do país.

JOVENS MULHERES NEGRAS RECEBEM O EQUIVALENTE A APENAS 46,6% DO SALÁRIO DE HOMENS NÃO-NEGROS.

As mulheres negras também figuram entre a parcela da população que mais realiza trabalho doméstico não remunerado – no próprio domicílio ou de parentes. Dados da PNAD contínua anual de 2018 a 2019 revelam que 94,5% delas se encontram nessa posição. E, embora entre a população jovem essa porcentagem seja menor, as jovens mulheres negras constituem o grupo com maior taxa, 89,3%. No que se refere ao trabalho do cuidado, 31,6% da população geral se dedicava a essa tarefa, frente a 39,4% das mulheres negras. Entre mulheres negras de 25 a 29 anos esse percentual chegava a 57,2%, mesmo que a média geral de jovens no trabalho do cuidado fosse levemente menor que o total da população, 30,3%. Isso quer dizer que uma quantidade significativa de jovens mulheres negras dedicam-se ao trabalho do cuidado de filhos ou outros dependentes.

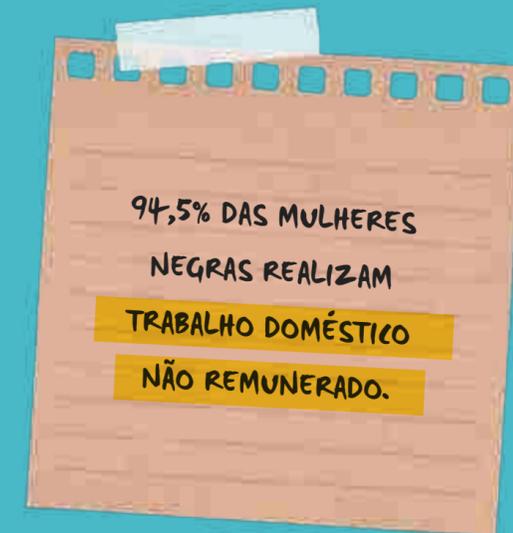
O tempo de trabalho dedicado às tarefas domésticas e ao cuidado de outras pessoas também é um dado importante. Mulheres negras dedicam 22 horas (no município de São Paulo a média chegou a 25,2 horas), enquanto homens, negros ou não negros, apenas 11 horas. Considerando a faixa de 25 a 29 anos, mulheres negras chegam a dedicar 23,2 horas, enquanto homens não negros dedicavam-se 8,8 horas.

Ainda segundo dados da PNAD contínua anual, apenas 6% da população em idade de trabalhar matriculada no Ensino Médio, frequenta algum curso técnico de nível médio, sendo a maior porcentagem de matrículas entre homens e mulheres não negras.

Para finalizar este quadro de dados quantitativos sobre a condição de jovens mulheres negras, dois dados são ainda relevantes: a subutilização da força de trabalho de mulheres negras, que chega a 39,1%, e o desalento que constitui importante informação para refletir sobre o desemprego.

O DESALENTO É MAIOR ENTRE MULHERES NEGRAS, CHEGANDO A SER 3,5 MAIOR DO QUE HOMENS NÃO NEGROS.

Desalentados são o segmento da força de trabalho que desistiu de buscar uma ocupação, isso pode acontecer por conta de uma conjuntura desfavorável de geração de empregos ou de baixo ou nenhum crescimento econômico. É uma forma de medir o desemprego oculto. O desalento é maior entre mulheres negras, chegando a ser 3,5 maior do que homens não negros.



Sendo assim, o dado sobre a subutilização da força trabalho de mulheres negras reflete como o racismo estrutural, aliado à desigualdade de gênero, produz esse cenário de precariedade e violações. Assim como apresenta o desalento como dado econômico e realidade subjetiva que vive mulheres negras, na desistência de procurar trabalho por ter perdido as esperanças de conseguir.

A pandemia de Covid-19, por sua vez, produziu impactos políticos, sociais, culturais e econômicos que contribuíram para agravar ainda mais esse cenário de precariedades. O prolongamento das medidas de isolamento social, assim como a exposição de populações e grupos vulneráveis ao vírus, provocaram para as jovens ouvidas nas pesquisas aqui mencionadas: desemprego, dificuldade de encontrar ou mudar de emprego, mudança de rotina, não ter com quem deixar o filho, interrupção dos estudos, maiores responsabilidades com a casa, desgaste mental e emocional, sobrecarga de cuidado, dificuldades financeiras, falta de acesso a internet para atividades de EaD, exaustão, estresse dentro de casa, interrupção de projetos de futuro e falta de atenção.

Este conjunto de dados revelam que são as mulheres negras, sobretudo as jovens, que mais enfrentam o desemprego. São elas que ficam mais tempo à procura de trabalho, que menos acesso têm à carteira assinada e que estão mais submetidas ao trabalho informal. São elas também que ganham menos e que mais se dedicam ao trabalho doméstico ou ao cuidado de outras pessoas.



“

Depois que descobrem que eu sou mãe, é literalmente só sobre como eu vou lidar com a gestão do meu tempo com a minha filha, o que eu vou fazer.

Então é muito difícil, muito difícil. A última entrevista que eu fiz, online, eu me lembro, sem brincadeira, de falar pelo menos umas quatro vezes pra moça que estava fazendo a pesquisa comigo que eu ia dar conta. Eu falava assim: 'Não, eu tenho pessoas, a minha rede de familiares e de amigos. Eu não estou sozinha nesse sentido, a minha filha não vai ficar em casa sozinha. (...) ela tem o pai dela; ela tem avós, ela tem tios, ela tem primos e ela também tem a creche se for preciso'. É uma loucura, é muito ruim. Vou te falar, é um saco. É a pior parte da entrevista.”



“

Esse ano eu tive um trabalho que era uma droga. Eu trabalhava 12h por dia, de madrugada. Só que lá a gente tinha uma equipe, a que eu fazia parte. A equipe inteira era só de pessoas LGBT`s e de negros. A gente acabou se juntando porque o pessoal excluía a gente. **Uma vez a gente foi fazer a contagem num mercado e falaram que não queriam uma amiga nossa contando, que era uma mulher preta e trans.** O gerente falou. A gente falou para ele: se uma de nós não ia trabalhar na loja, nenhuma de nós ia. Todos nós pegamos e fomos embora para casa”.



A BUSCA PELO TRABALHO

Experiências de dor e resistência no mundo do trabalho

Dentre as jovens¹ que responderam à *survey* realizada no âmbito do estudo sobre “AS PERCEPÇÕES DE JOVENS MULHERES NEGRAS DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO SOBRE SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO”, 51,4% das que procuravam um trabalho, desejavam uma carga de meio-período – por estarem estudando –, sendo que mais da metade delas gostaria de um emprego CLT ou estágio. No entanto, o racismo torna a busca pelo tão sonhado emprego mais tortuosa para estas jovens do que para o restante da população. Apesar de sonharem com o emprego celetizado e direitos trabalhistas, muitas delas deixam as estruturas formais por arranjos informais de trabalho ou para empreender, pois o ambiente de trabalho em que estão não é capaz de oferecer condições de acolhimento, formação e crescimento pessoal.

Todas elas relataram ter sofrido discriminação em processos seletivos por serem negras/ racializadas, mulheres ou ambos. A discriminação é, frequentemente, percebida em relação a seu corpo, principalmente cabelo, adornos e tatuagens e até mesmo seu modo de se vestir. Ter filhos pode inserir dificuldades adicionais. Em todos os casos, a discriminação sofrida deixou marcas.

¹ No total, 84 jovens responderam aos questionários do estudo em questão.

Foram poucas (apenas duas) as vezes em que as jovens relataram terem sido entrevistadas por pessoas negras e, em todos os casos, afirmaram se sentir melhor do que ao ser entrevistadas apenas por pessoas brancas. Nestes dois casos, as jovens candidatas foram selecionadas para as vagas.

O lugar de moradia também se apresentou como um marcador importante no momento da seleção, além de ser um dificultador no cotidiano de quem mora longe de centros urbanos, com destaque para São Paulo. Isso demonstra como o território se articula com raça e gênero, no sentido de discriminar pessoas em uma cidade segregada racial e territorialmente.

A maior parte dos empregos se encontram no centro da cidade, fazendo com que moradoras de territórios periféricos tenham que se deslocar por várias distâncias e horas em transportes públicos superlotados. A recusa de empregadores em contratar pessoas que vivem nas periferias, sobretudo negras, se dá não apenas pela economia no benefício do transporte pago à trabalhadora, como também pela desconfiança racialmente sustentada de que essas pessoas possam ter “relações perigosas” com outros moradores, colocando a instituição em risco.

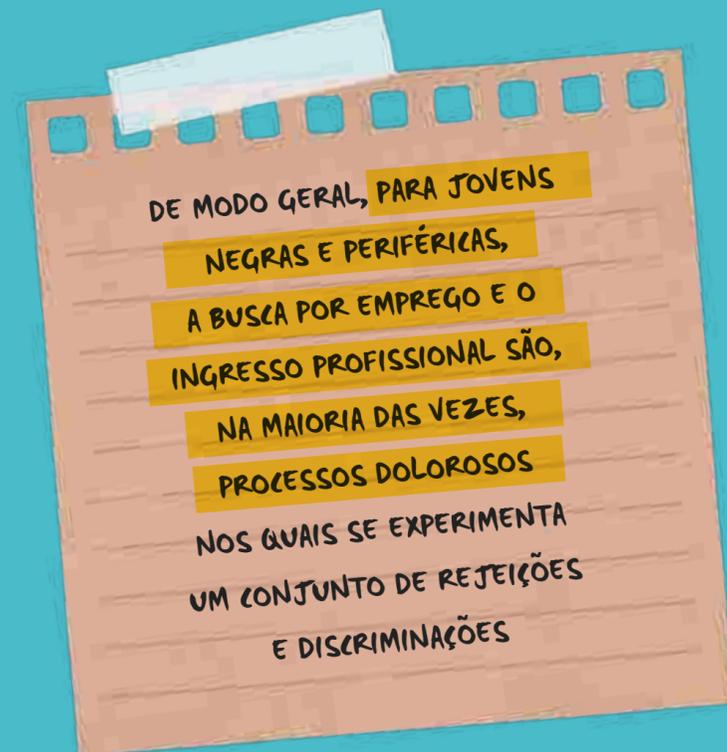
Estas violências e violações, extrapolam os processos seletivos e se perpetuam durante a efetivação de uma oportunidade de trabalho. Dentre as jovens que participaram da survey, apenas 10,3% das que trabalhavam disseram ter chefes negros. No entanto, 87,2% das jovens trabalham em empregos com mulheres em posição de chefia. A maioria das mulheres (69,2%) não se sentiu constrangida ou humilhada por superiores, mas em 45,5% dos casos em que houve discriminação ou constrangimento, a violência foi cometida por um superior. A maior parte das jovens (54,5%) não denunciou e, na maioria das vezes (81,8%), nada foi feito a respeito. A maior parte das jovens empregadas (69,8%) já sofreu alguma forma de discriminação em um ambiente de trabalho. Todos os episódios de discriminação relatados tiveram como protagonista entrevistadores ou superiores brancos.

Diante deste cenário, o relatório **OCUPAR O FUTURO: JOVENS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE SÃO PAULO**, revela como as alianças e os arranjos na vida precária são fundamentais para se criar possibilidades de cuidado e de ação conjunta diante da violência sofrida por corpos negros e trans. Isso também fica evidente na *survey*, onde a maioria das jovens ocupadas (37,2%) afirmam ter conseguido emprego por indicação de amigas e amigos.

Evidentemente, as redes sociais, principalmente o LinkedIn, e sites, como o Info-Jobs, são bastante utilizados para buscar trabalho. No entanto, a efetividade dessa estratégia é colocada em cheque – algumas jovens relatam, por exemplo, terem enviado mais de 100 currículos, nos últimos meses, sem obter nenhuma resposta. Quase todas as oportunidades de participar de um processo seletivo se deu a partir de conexões ou indicações pessoais, seja de amigos, colegas da faculdade ou por articulações com coletivos ou organizações que frequentam.

Essas conexões pessoais, familiares e/ou ativistas podem tornar possível outras formas de acesso ao trabalho – formal ou informal – que não os processos seletivos que expõem essas jovens a diversas violências. Trata-se, no entanto, de uma estratégia que esbarra nos próprios limites da rede de cada uma delas. Ampliar suas oportunidades demanda, portanto, o enfrentamento definitivo do racismo e sexismo estruturais que, hoje, compõem suas experiências na busca por um trabalho decente.

De modo geral, para jovens negras e periféricas, a busca por emprego e o ingresso profissional são, na maioria das vezes, processos dolorosos nos quais se experimenta um conjunto de violações. O racismo estrutural penetra nas relações cotidianas e nas subjetividades, fragilizando sonhos e projetos de futuro entre muitas jovens mulheres negras. As discriminações são sentidas como grandes obstáculos para a obtenção e manutenção de um trabalho, levando grande parte delas a cogitar trabalhar como autônomas.



Estas jovens evidenciam como as redes de apoio e afeto se destacam como elementos fundamentais em suas trajetórias profissionais, dialogando diretamente com o que tem sido proposto por diversos grupos e coletivos que têm se multiplicado na última década, chamando a atenção para a importância dessas redes tecidas ancestralmente por mulheres negras, como mecanismos poderosos de luta contra os efeitos do racismo, machismo, desigualdade social e da lógica individualizante neoliberal.

Essas dimensões fundamentais da vida apareceram nas falas das jovens participantes das pesquisas mencionadas, quando falam das mulheres negras que são referências em suas vidas e das imprescindíveis redes de apoio e de afeto a partir das quais agenciam formas de contornar as dificuldades impostas pela sobreposição de opressões. Destacam assim, a importância de amigas e familiares na resistência cotidiana e nos processos de ajuda mútua para o ingresso e permanência no trabalho.



JUVENTUDE



“

Sempre foi uma luta conseguir trabalho, até mesmo estágio. Chegou no final da faculdade e eu fiquei desesperada, porque eu não ia me formar porque eu não conseguia estágio. **Foi um negócio bizarro! Mas consegui porque fiz um concurso da Fundap, que era uma coisa do governo, então foi o que me salvou pra eu conseguir estágio, mas sempre foi bem difícil.** (...) Eu nunca conseguia, nunca conseguia, eu sempre tive respostas negativas, até aí eu não entendia o porquê. Eu fiz tanta entrevista de estágio, tanta entrevista, que eu perdi as contas. Quando veio esse da Fundap, do governo, que eu participei do concurso, foi uma luz, assim, foi o primeiro e eu agarrei. Pra mim não importava nem se eu não ia ganhar grana, porque eu queria me formar e acabar aquele pesadelo, sabe? Mas eu tive muita dificuldade, muita, no processo inteiro, foi bem ruim.”

MARCOS LEGAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ACESSO AO TRABALHO JUVENIL

Os dados discutidos aqui, apontam a urgência de empresas, governos e instituições implementarem mais ações afirmativas efetivas de combate ao racismo, às desigualdades de gênero e à desvalorização da juventude, que se reproduzem no cotidiano do trabalho. Nos últimos anos, registrou-se alguns esforços neste sentido. Ainda que insuficientes frente aos desafios que precisam superar, essas iniciativas foram fundamentais para ampliar as oportunidades para as juventudes, incluindo jovens mulheres negras.

Alguns marcos legais demonstram um longo processo do Estado brasileiro em reconhecer a juventude como um segmento da população, com características e necessidades específicas. Os maiores ganhos em termos normativos e legais aconteceram durante o governo Lula/Dilma, que acolheu parte das demandas dos movimentos sociais que chamavam a atenção para este segmento.

Nas últimas décadas as pautas identitárias passaram a contribuir para uma ideia de juventudes, no plural, destacando a diversidade e a desigualdade que marcam as experiências de jovens no país, ressaltando a importância de políticas específicas para cada uma delas. Assim, é possível ressaltar a importância da mobilização social para que esses avanços normativos, embora pouco concretizados na prática, não sofram retrocessos.

As políticas ligadas à identidade e diversidade nunca resultaram apenas em decisões técnicas de governos, mas também em pressões e proposições de movimentos sociais. Sendo assim, é importante observar a dimensão política e dar relevo aos movimentos sociais de mulheres negras, que têm contribuído para construir o mundo que temos hoje. Ou melhor, as mulheres negras têm ressaltado a necessidade de (re)construir nosso mundo em outras bases mais justas, igualitárias e diversas, destruindo assim o racismo, machismo e todas as formas de opressão.

Em relação às políticas, tanto a respeito de implementação, como também de avaliação de resultados de ações focadas em juventude, gênero e trabalho, fizemos um esforço de mapear e analisar as principais iniciativas desenvolvidas nos níveis municipal, estadual, nacional e internacional. O resultado foi um quadro complexo de importantes ações que contribuíram para consolidar as políticas de juventude no Brasil, apesar dos retrocessos. Além de oferecer um panorama de exemplos de ações que podem servir de referências para novas políticas públicas voltadas para este público.

AS MULHERES NEGRAS TÊM RESSALTADO A NECESSIDADE DE (RE)CONSTRUIR NOSSO MUNDO EM OUTRAS BASES MAIS JUSTAS, IGUALITÁRIAS E DIVERSAS, DESTRUINDO ASSIM O RACISMO, MACHISMO E TODAS AS FORMAS DE OPRESSÃO.

É importante **LEMBRARMOS** que, neste momento, vivemos um contexto político particularmente desafiador. Não apenas pelas graves consequências da pandemia de Covid-19, mas pelo rastro de destruição deixado pelo governo Bolsonaro. As políticas voltadas para pessoas negras, mulheres e jovens, arduamente conquistadas nos últimos 20 anos, estão sendo sucateadas ou até mesmo extinguidas, sendo substituídas por nada mais que ações e discursos discriminatórios. Estes ataques colocam em risco o presente e o futuro das juventudes.

Os principais marcos legais nacionais:

- * **A PROIBIÇÃO À DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E RAÇA**, que consta nos instrumentos internacionais assinados pelo Brasil¹, assim como na Constituição (artigos 3º, 6º, 7º etc.) e em diversas leis específicas do país (por exemplo, o Estatuto da Igualdade Racial).
- * **ESTATUTO DA JUVENTUDE**, lei criada em 2013, que dispõe sobre os direitos dos jovens, princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude. Os artigos 14 a 16 do Estatuto, tratam do direito do jovem à profissionalização, ao trabalho e à renda.
- * **AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE PARA A JUVENTUDE**. Lançada em 2011, o documento institui quatro prioridades da área: melhorar o acesso e a qualidade da educação em todos os níveis; ampliar as possibilidades de conciliação entre trabalho, estudos e vida familiar; promover a criação de mais e melhores empregos; aumentar e fortalecer o diálogo social sobre as alternativas e condicionantes para melhorar a inserção dos jovens no mercado de trabalho.
- * **LEI DO APRENDIZ (10.097/2000)**, que obriga que as empresas médias e grandes reservem de 5% a 15% de seus postos de trabalho a jovens aprendizes, em funções compatíveis com a sua formação profissional.
- * **PLANO NACIONAL DE APRENDIZAGEM** que estabelece uma série de medidas para ampliar e fortalecer a aprendizagem profissional no Brasil. O novo PNAP tem vigência de 2018 a 2022, no entanto, com a extinção do Ministério do Trabalho pelo governo Bolsonaro, não foi realizada nenhuma atividade relevante.

¹ Além da agenda 2030, o país é signatário da Convenção para Eliminar Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; da Plataforma de Ação de Pequim; da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; da Declaração de Durban; da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância; da Convenção 111 da OIT, entre outras.

Políticas públicas federais:

- * PROGRAMA NACIONAL DE INCLUSÃO DO JOVEM - PROJovem (2015-ATÉ O PRESENTE)
- * PROGRAMA NACIONAL DE ACESSO AO ENSINO TÉCNICO E EMPREGO - PRONATEC (2011 - ATÉ O PRESENTE)
- * PORTAL JUVENTUDEWEB (COM POUCAS ATUALIZAÇÕES NO GOVERNO ATUAL)
- * PLATAFORMA REUNINDO CURSOS GRATUITOS (DESDE 2020)
- * Ainda é importante ressaltar o papel do Congresso Nacional, com a criação da **FRENTE PARLAMENTAR MISTA PELOS DIREITOS HUMANOS**; do Ministério Público do Trabalho, que conta com uma **COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO** (Coordigualdade); e do Sistema S, que promove o Programa Senac de Gratuidade, cursos e outras atividades online do Sebrae, cursos de Educação a Distância do Senai, além de diversos cursos ofertados no portal Mundo Senai.

Políticas públicas estaduais e municipais:

* GOVERNO ESTADUAL DE SÃO PAULO

Selo Paulista da Diversidade (2007 – presente);
Comissão Estadual do emprego (CEE), desde 2019;
Centro Paula Souza que administra 223 Escolas Técnicas (ETECS)
73 Faculdades de Tecnologia (FATECS);
Programa Estadual de Qualificação (PEQ);
Time do Emprego;
Trabalho Decente;
Fórum Paulista de Aprendizagem;
Portal Emprega São Paulo;
Programa Meu Primeiro Trabalho;
Aprendiz Paulista;
Via Rápida.

* GOVERNO MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Programa Bolsa Trabalho (2001 – até o presente);
Programa Vai Tec (2014 – até o presente);
Projetos para mulheres em situação de violência doméstica;
Projeto Reinserção Social Transcidadania;
Projeto Tem Saída;
Mãos e Mentes Paulistanas;
Programa Vai;
Mais Mulheres Empreendedoras;
Lugar de mulher é trabalhando onde ela quiser;
Ônibus Lilás;
Centros de Cidadania da Mulher (CCMs);
Teia;
Casa da Mulher Brasileira;
Centros de Referências a Mulheres em Situação de Violência (CRMs).



OUTROS MUNDOS POSSÍVEIS



Voltamos então às questões que abrem este relatório, sobre as formas silenciosas que empurram as jovens mulheres negras para as condições mais precárias e vulneráveis de trabalho. Os dados levantados, através de múltiplas metodologias, no âmbito do projeto Mude com Elas, revelam aspectos imprescindíveis para se compreender como a desigualdade social no Brasil se reproduz a partir de recortes raciais e de gênero.

Não é à toa que as taxas de subutilização do trabalho e o desalento são maiores entre mulheres negras e jovens. Esses dados produzem um quadro triste da realidade do trabalho no Brasil, onde se observa os efeitos do racismo estrutural articulado também às opressões de gênero e à desvalorização das juventudes enquanto força produtiva e criativa.

Conforme o neoliberalismo avança, mais restritos têm se tornado os postos de trabalho. Assim, instituições e empregadores tem recrutado aquelas pessoas que gozam com uma sobreposição de privilégios, como atestam os dados aqui, principalmente homens, mas também mulheres, sempre não-negros. Esse quadro contribui não apenas para violar gravemente os direitos de mulheres negras e pobres, como também para produzir o mundo a partir de uma perspectiva branca e masculina.

Ao analisar as condições de acesso e permanência de mulheres negras no mercado de trabalho, vemos que parte da sua capacidade criativa tem sido dispensada e oprimida por uma ordem que rege o mundo do trabalho a partir de uma lógica racista, machista e adultocêntrica. O domínio que homens, e também mulheres, não negros, ocupam os postos de trabalho mais privilegiados, contribuiu para a reprodução do racismo estrutural que afeta profundamente a subjetividade de jovens

mulheres negras, além de reproduzir graves violações de direitos. Trata-se de uma perpétua produção de um mundo patriarcal e branco centrado.

Considerar, valorizar e produzir um mundo a partir do trabalho e criatividade de mulheres negras é, como o relatório **Ocupar o Futuro** sugere: uma abertura para novos modos de vida, construção de saberes e criação de mundos, a partir de redes de resistência que escapem da captura neoliberal nos quais mulheres negras possam se ver como sujeitos de sua história, produzindo o seus e nossos mundos mais justos e diversos.



A SITUAÇÃO DE JOVENS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DO TRABALHO

Mude^{com} ELAS