

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL ESCOLA DE  
ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

**A inserção de jovens negros recém-formados da UFRGS no mercado de  
trabalho: uma análise sobre os efeitos do racismo estrutural**

Kimberli Anaomi Silva Duarte

Orientadora: Profa. Dra. Julice Salvagni UFRGS/RS

Porto Alegre

2024

**KIMBERLI ANAOMI SILVA DUARTE**

**A inserção de jovens negros recém-formados da UFRGS no mercado de trabalho: uma análise sobre os efeitos do racismo estrutural**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Julice Salvagni

Porto Alegre  
2024

**A inserção de jovens negros recém-formados da UFRGS no mercado de trabalho: uma análise sobre os efeitos do racismo estrutural**

Trabalho de conclusão de curso de graduação aprovado para a obtenção do grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) pela banca examinadora formada por:

Porto Alegre, 15 de fevereiro de 2024.

Profa. Dra. Julice Salvagni UFRGS/RS  
(Orientadora)

Profa. Dra. Maria Tereza Flores Pereira UFRGS/RS  
(Examinadora)

Porto Alegre  
2024

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, queria deixar minha imensa gratidão à minha mãe que sempre nos incentivou (a mim e aos meus irmãos) a estudar e a ingressar na universidade, mesmo sabendo dos obstáculos que poderíamos enfrentar. Ela sempre nos disse que a única coisa que não podem nos tirar é a educação, que sem ela não somos nada, principalmente por pertencemos a uma classe social desprivilegiada. Mãe, obrigado por todo o ensinamento e incentivo que me deu até aqui, só nós sabemos o quanto foi difícil entrar e permanecer na UFRGS. Te amo, minha rainha!

Tia Alcione e tia Tamara, queria dizer que ter o apoio de vocês e ver em seus olhos a alegria e o orgulho que sentem por mim, me incentivou ainda mais a não desistir do meu sonho. Obrigado por tudo!

Não poderia deixar de agradecer ao restante da família, que morre de orgulho, pois fui a única da família que conseguiu ingressar numa federal, e aos meus amigos Geovane, Maytê, Mychael, Priscila e Rute, que sempre acreditaram em mim e no meu sucesso.

Por fim, agradeço de coração aos amigos que fiz durante essa minha jornada dentro da UFRGS, amigos que vou levar para vida! Em especial, às minhas amigas Andréa, Luara e Valeska, obrigado de coração por todo apoio e compreensão que tiveram comigo durante essa jornada, foram cruciais para o meu aprendizado na graduação.

E à minha orientadora e ao professor Guilherme da cadeira de projeto do TCC, que me auxiliaram de forma inexplicável nessa etapa da universidade.

## RESUMO

O mercado de trabalho é ambiente crucial na vida de qualquer indivíduo, pois é a partir dele que adquire independência financeira. Além disso, é um ambiente em que ocorrem relações de poder e construção de identidade dos indivíduos, caracterizando a sociedade brasileira e seus conflitos. Estudos demonstram que a inserção da população negra neste ambiente é permeada por obstáculos, muitas vezes levando a não inserção dessa população no mercado de trabalho, devido ao racismo estrutural que permeia as relações da sociedade. Este trabalho tem como proposta, analisar, sob ótica teórica do racismo estrutural, como os jovens negros recém-formados da UFRGS se posicionam frente ao racismo estrutural que reflete na sua inserção no mercado de trabalho. Para atingir esse objetivo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas de caráter qualitativo exploratório com seis alunos jovens negros da UFRGS. Foi a partir da análise das trajetórias e vivências dos entrevistados que se fez possível compreender a importância da formação para cada um e as dificuldades encontradas no mercado de trabalho devido ao racismo estrutural. Os dados coletados foram organizados por meio de uma análise de conteúdo categorial, defendida pelo autor Bardin, que se originou três categorias de análises, a primeira é sobre a trajetória dos jovens negros na UFRGS, desde sua entrada até sua saída, a segunda é sobre o mercado de trabalho, explicando as experiências desses jovens negros e a terceira é sobre o racismo estrutural, examinando o conhecimento e posicionamento dos entrevistados. Conclui-se que, mesmo com formação, os jovens negros, ainda sim, passam por dificuldades para se inserir no mercado de trabalho. Então, com esta pesquisa se confirma que o racismo estrutural é um fator determinante da não inserção dos jovens negros no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; Raça; Racismo; Racismo Estrutural; Ensino Superior;

## ABSTRACT

The job market is a crucial environment in the life of any individual, as it is where financial independence can be achieved. Furthermore, in this environment there are power relations and the construction of identity among individuals that characterize Brazilian society and its conflicts. Studies show that the insertion of the black population in this environment is permeated by obstacles, often resulting in this population not being included in the job market, in which these obstacles are due to the structural racism that constitutes society's relations. This work aims to analyze, from the theoretical perspective of structural racism, how young black people recently graduated from UFRGS position themselves in the face of structural racism that affects their insertion into the job market. To achieve this objective, semi-structured qualitative exploratory interviews were carried out with six young black students from UFRGS. It was from the analysis of the trajectories and experiences of the interviewees that it was possible to understand the importance of training for each person, the difficulties that exist in the job market due to structural racism. The data collected was organized through a categorical content analysis, defended by the author Bardin, which gave rise to three categories of analysis, the first is about the trajectory of young black people at UFRGS, from their entry to their exit, the second would be about the market work explaining the experiences of these young black people and the third would be about structural racism explaining the knowledge on the part of the interviewees and their positioning. It is concluded that even if young black people have training, they still face difficulties in entering the job market. Therefore, this research confirms that structural racism is a determining factor in the failure of young black people to enter the job market.

**Keywords:** Job Market; Race; Structural Racism; University Education;

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ONU – Organização das Nações Unidas

Pnad Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

UF – Unidade Federativa

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

EUA – Estados Unidos da América

PPI'S – Ingressante pela reserva de vagas para escolas públicas, autodeclarados preto, pardo ou indígena

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2 REVISÃO TEÓRICA.....</b>	<b>14</b>
2.1 CONTEXTO DO ESTUDO.....	14
2.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL.....	16
<b>2.2.1 Raça e Racismo.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.2 Mercado de trabalho e Racismo Estrutural.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.3 Jovens negros recém-formados da UFRGS.....</b>	<b>23</b>
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>26</b>
<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>29</b>
4.1 JOVENS NEGROS RECÉM-FORMADOS DA UFRGS.....	29
4.2 MERCADO DE TRABALHO.....	36
4.3 RACISMO ESTRUTURAL.....	41
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>47</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>50</b>
<b>APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTAS.....</b>	<b>56</b>
<b>ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....</b>	<b>58</b>
<b>ANEXO B – LEI ÁUREA.....</b>	<b>60</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho busca analisar a entrada dos jovens negros recém-formados da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) no mercado de trabalho e os efeitos do racismo estrutural que é eminente nesse ambiente. Ressalta-se que a faixa etária de jovens considerada aqui é de até 30 anos, pois sabe-se que a população negra tem uma entrada tardia na universidade, por questões de priorizar o trabalho por causa da necessidade de gerar renda para ajudar a família, dificuldades para passar no vestibular ou por fazer dupla jornada, trabalhar e estudar, o que ocasiona um baixo desempenho acadêmico, ou seja, acabam realizando menos cadeiras do que o indicado, assim levando mais tempo para sua formação.

Ser jovem é carregar em si inúmeros desafios em diferentes ambientes da sociedade, sendo o mercado de trabalho um deles. Nesse ambiente, o jovem enfrenta desafios como a sua inserção, os impactos das crises econômicas, o impacto das alterações legislativas, além das desvantagens raciais, de gênero e de origem social. Quando passa o olhar para o jovem negro, esses desafios têm um peso ainda maior (Afro-Cebrap; Banco Mundial; Peregum, 2022).

A entrada dos jovens na universidade é muito significativa, pois esta instituição os capacita para atender às demandas do mercado de trabalho, além de ser formadora de valores (Barcellos; Dellagnelo; Saliés, 2011; Bajuto; Souza, 2020). No entanto, o acesso à universidade não é fácil para a população negra, foi com a Lei 12.711/2012, que tornou obrigatório as universidades da esfera federal a reservar 50% das vagas as pessoas de escola pública, de baixa renda, negros, pardos e indígenas (Brasil, 2012), assim passaram a terem acesso a esse ambiente (que é importante na vida de qualquer pessoa), mas não houve um aumento significativo em relação à população branca.

Com isso a população negra passa a adquirir a capacitação desejada pelo mercado de trabalho, o que teoricamente facilitaria o seu acesso a ele.

O mercado de trabalho é um ambiente em que ocorrem as relações de poder e construção de identidade que caracterizam a sociedade brasileira e seus conflitos (DIESSE, 2018). Além disso, o mercado de trabalho é um dos pontos determinantes para a situação financeira das pessoas, pois controla a riqueza da

sociedade, determinando quem estará em superioridade e quem estará sob ordens de outro dentro das inúmeras formas de trabalho. Mas, devido às desigualdades sociais retidas à raça, ao gênero e à escolaridade dentro do mercado de trabalho brasileiro, a população negra sofre com a falta de oportunidade e a má distribuição de renda. Essas desigualdades são a da desigualdade social no Brasil as quais levam as pessoas negras a permanecerem e a reproduzirem as situações de pobreza e exclusão social (Abramo, 2006).

Um estudo do DIEESE, intitulado “Inserção da população negra no mercado de trabalho”, realizado em 2022, buscou mostrar a desigualdade do mercado de trabalho que ocorre em nosso país a partir de suas regiões (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul). Foram utilizados indicadores em percentagem, tais como: taxa de subutilização (que inclui os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas, desocupados e força de trabalho potencial), cargos de direção e gerência, trabalho desprotegido (incluindo o trabalhador que está empregado sem carteira assinada, autônomos que não contribuem com a Previdência Social e trabalhadores familiares auxiliares) e rendimento médio mensal (não é referenciado em percentagem). A população foi dividida em mulheres negras (pretas e pardas), homens negros (pretos e pardos), mulheres não negras (brancas, amarelas e indígenas) e homens não negros (brancos, amarelos e indígenas).

O estudo demonstra que a população negra possui uma taxa percentual maior no indicador de taxa de subutilização do que a população não negra, sendo respectivamente 10,9% e 7,3%. Quanto ao indicador de trabalho desprotegido, a população negra também possui um percentual maior do que a população não negra, com 47,1% e 34,7, relativamente. Isso indica que o país possui mais da população negra com insuficiência de horas trabalhadas, desocupados, força de trabalho potencial e em trabalho desprotegido do que da população não negra. Mas, quando se olha para o indicador cargo de direção e gerência, o país possui uma taxa percentual maior da população não negra do que da população negra, correspondendo a 4,7% (mulheres não negras) e 5,6% (homens não negros), e 2,1% (mulheres negras) e 2,3% (homens negros). No indicador rendimento médio mensal, não seria diferente, seguindo esta ordem: R\$3.708 (homens não negros)

e R\$2.774 (mulheres não negras), R\$2.142 (homens negros) e R\$1.715 (mulheres negras).

Em suma, com esses dados do estudo, percebe-se de modo evidente as desigualdades sociais citadas anteriormente, tanto de gênero quanto de raça. Outro aspecto importante que complementa o que foi dito acima é a questão de nível de instrução por cor ou raça. Uma pessoa negra que tem instrução recebe rendimentos por hora trabalhada menor que uma pessoa branca, independentemente do nível considerado, ou seja, mesmo a pessoa negra possuindo um nível de instrução elevado (ensino superior, por exemplo) recebe um rendimento menor do que uma pessoa branca. Essa última recebe cerca de 45% a mais do que a pessoa negra quando considerado nível de instrução elevado. Portanto, a desigualdade de rendimento do trabalho, quando se olha pelo aspecto de cor ou raça, mantêm-se presentes em todos os níveis de instrução (IBGE, 2019).

Desse modo, a partir das desigualdades citadas, é possível ver como funciona o racismo estrutural e o quanto está enraizado no mercado de trabalho. Sendo assim, os próximos parágrafos abordarão o conceito racismo estrutural.

O racismo estrutural vem desde a época da escravidão e pós-abolição, quando o povo negro não teve assistência, garantia e dignidade em uma sociedade que já tinha suas relações econômicas, culturais e sociais estabelecidas. As pessoas negras, foram deixadas a margem e em desvantagem para recomeçar sua vida (Almeida, 2019).

Conforme Pinto (2020), para entender as raízes do conceito no Brasil e como essa história começou e se perpetua até os dias de hoje, se faz necessário voltar ao início do século XVI ao século XIX, quando se instituiu a escravidão, que tinha como marco principal a exploração de mão de obra de negros e negras trazidos da África e escravizados pelos colonizadores no Brasil. A escravidão deixou marcas intensas de desigualdades em todas estruturas de poder no país, as quais orientam e conduzem, até os dias de hoje, as relações econômicas, sociais, culturais e institucionais no Brasil. Ele também afirma que mesmo pós-abolição, as pessoas negras não tiveram acesso às terras nem se quer um reparo pelo tempo de trabalho escravo. Desde então, foram excluídos de instituições e

de todos os espaços de poder. Formou-se, assim, uma estrutura que criou barreiras para a inserção de pessoas negras em ambientes diversificados.

Almeida (2019) acredita que o racismo será sempre estrutural, pois ele não é algo patológico ou anormal, mas sim, uma manifestação normal de uma sociedade, ou seja, é ele que alimenta a reprodução das formas de desigualdade e violência que moldam a vida social contemporânea. Portanto, mesmo havendo uma responsabilização individual e institucional, de fato não é possível acabar com a desigualdade racial (Almeida, 2018 citado por Batista, 2018).

O racismo estrutural também pode ser desdobrado como processo político e histórico. No sentido de ser um processo político, o racismo se manifesta como um processo sistêmico de discriminação que influencia a organização da sociedade, tornando-se dependente do poder político para ocorrer a discriminação sistemática de grupos inteiros. No sentido de ser um processo histórico, o racismo se manifesta de forma circunstancial e específica a depender da transformação social do Estado (Almeida, 2019).

O Galtun (*apud* Batista, 2018) também vê o racismo como estrutural, entendendo que é uma violência reproduzida pela sociedade que não é mais direta, mas sim, institucional e cultural. Assim, o racismo estrutural está instaurado na sociedade que o reproduz de forma normal e integra a organização política e econômica da sociedade. Provoca, assim, dificuldades na inserção de pessoas negras no mercado de trabalho.

Portanto, o que está em questão não é um posicionamento moral, individual, mas um problema estrutural (Ribeiro, 2019).

Com base nessas reflexões, apresenta-se a seguinte questão-problema de pesquisa: **Como os jovens negros recém-formados da UFRGS se posicionam frente ao racismo estrutural que reflete na sua inserção ao mercado de trabalho?**

A proposta desta pesquisa se originou pela autora perceber as dificuldades dos jovens negros já formados ao tentarem se inserirem no mercado de trabalho, provocadas pelo racismo que persiste até os dias de hoje, apesar das movimentações para tentar contê-lo.

Para responder a essa questão-problema de pesquisa, foram definidos os objetivos, que se dividem em geral e específicos. Dessa forma, foi definido como

objetivo geral: **Analisar como os jovens negros recém-formados da UFRGS se posicionam frente ao racismo estrutural no mercado de trabalho.**

Para se chegar até o objetivo geral, foram definidos estes três objetivos específicos: 1) Analisar como os jovens negros avaliam a formação de graduação para a inserção no mercado de trabalho; 2) Identificar as dificuldades que os jovens negros enfrentam para ingressar e manter-se no mercado de trabalho e 3) Analisar a trajetória profissional dos jovens negros tendo em vista o racismo estrutural.

Destaca-se que essa pesquisa será relevante para a sociedade, fornecendo informações sobre a situação atual da inserção de jovens negros no mercado de trabalho, contribuindo com conhecimento e, especialmente, proporcionando incentivo e satisfação para a comunidade negra.

Os resultados poderão ser amplamente utilizados pelos profissionais de gestão de pessoas com o objetivo de se atualizarem da situação atual do mercado de trabalho em relação aos jovens negros. Os resultados provenientes dessa pesquisa serão publicados através de um artigo científico a ser submetido a periódico.

## 2 REVISÃO TEÓRICA

### 2.1 CONTEXTO DO ESTUDO

A história da população negra no Brasil é marcada pela legalidade da escravidão até sua abolição. A escravidão iniciou no século XV com as expansões marítimas que facilitaram o tráfico de milhares de pessoas africanas para o Brasil, tornando-se mais viável e econômico para os colonizadores portugueses. Existiam dois tipos de escravidão: a escravidão urbana, na qual os escravos tinham possibilidade de ter relações interpessoais com seus donos, ou seja, o escravo tinha um lugar para morar, realizava seu trabalho (o chamado de ambulante, que nada mais era, vender seus produtos na cidade) e de tempos em tempos visitava o seu dono para entregar o dinheiro que, segundo ele, lhe pertencia; e a escravidão rural na qual os escravos trabalhavam no meio rural (nas lavouras), vivendo nas senzalas (Centro Cultural Cesgranrio, 2020). Em ambas, os africanos sofriam com maus-tratos corporais e psicológicos. Foram 300 anos dessa “proeza”, até que 1888 foi criada a Lei Áurea (Anexo B) pela princesa Isabel (Carvalho, 2001). Esta lei deu início ao trabalho livre, às mudanças sociais nas relações de trabalho, à emancipação do escravo para o negro livre e assalariado.

Dessa forma, os negros passaram a ter participação no mundo do trabalho, ficando conhecidos como trabalhadores livres, vendendo sua força de trabalho de acordo com as regras da nova ordem competitiva que se instaurava (Ferreira, 2014; Pinto, 2014).

No entanto, ainda assim, não tinham seus direitos humanos como qualquer outro ser humano da sociedade. Foi com a criação da Declaração Universal aprovada pela ONU (Organização das Nações Unidas) em 1948 e com a criação da Constituição de 1988, que a população negra passou a ter seus direitos humanos e a cidadania. E, portanto, passou a ser proibido por lei a escravidão (Brasil).

Depois disso, passaram (e ainda passam) por outra luta: sua inserção no mercado de trabalho, que foi (e ainda é) algo bastante complicado, pois sofreram (e ainda sofrem) com barreiras para se inserir nesse ambiente. Para coibir a discriminação e promover a inserção da população negra no mercado, o governo

começou a pensar em iniciativas que os ajudassem, como as chamadas de ações afirmativas. Conforme Julia Ignácio trouxe em sua matéria publicada no politize<sup>1</sup> em 27 de janeiro de 2022 sobre ações afirmativas, o ex-ministro Joaquim Barbosa Gomes conceitua ações afirmativas da seguinte forma:

As ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fato, de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade (Gomes; Silva, 2001 citado por Ignácio, 2022).

Então, no ano de 2012, foi criada a Lei 12.711/2012(a lei de cotas), que tornou obrigatório as universidades da esfera federal a reservar 50% das vagas as pessoas de escola pública, de baixa renda, negros, pardos e indígenas (Brasil, 2012). E no ano de 2014, foi criada a Lei 12.990, a qual garante 20% das vagas de concurso público para as pessoas negra (Brasil, 2014).

Essas barreiras que o povo negro enfrentou (e enfrenta) para se inserir no mercado de trabalho são causadas pelo racismo, que possui um caráter estrutural por ser produzido como normal pela sociedade. Além disso, o racismo não acontece apenas na entrada no mercado de trabalho, mas também quando o jovem negro já está inserido nele. Para coibir o racismo dentro do ambiente de trabalho, foi criada a Lei 7.716/1989, que o define como crime e delega punições aos indivíduos que o cometem. Mas, é importante ressaltar que o racismo passou a valer dentro dessa lei após as alterações feitas pela Lei 9.459/97, que alterou o artigo 1 e o 20. Portanto, a Lei 7.716/1997 passou a punir indivíduos que tivessem opiniões preconceituosas e comportamentos racistas dentro do ambiente de trabalho (Brasil, 1989, 1997). E para coibir o racismo no momento da admissão (o que ocorre muitas vezes), foi criada a Lei 12.288/2010, que proíbe discriminação

---

<sup>1</sup> É um site de matéria que realiza publicações sobre democracia.

por raça, sexo, origem, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

O país obteve essas mudanças regulatórias para promover a inserção da população negra no mercado de trabalho e coibir o racismo, mas isso ainda está em transição, já que o racismo é estrutural, exigindo esforços contínuos para coibi-lo.

## 2.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL

Com a finalidade de fundamentar teoricamente a pesquisa, este capítulo tratará do desenvolvimento teórico dos seguintes conceitos: raça, racismo, mercado de trabalho, com destaque no racismo estrutural e jovens negros recém-formados da UFRGS.

### 2.2.1 Raça e Racismo

O termo “raça” desencadeou após a população negra começar a criar seu espaço na sociedade, através do mundo do trabalho após a abolição de 1888. O termo desencadeia inúmeras reações, pois remete ao racismo, à escravidão e às imagens sobre “ser negro” e “ser branco” no Brasil. Além disso, o termo sempre gerou uma extensa discussão no campo das Ciências Sociais de um modo geral, sobretudo na vida cotidiana do povo brasileiro (Gomes, 2005).

O Movimento Negro e alguns sociólogos, distanciam o termo da compreensão de povos superiores e inferiores, como era no século XIX, e trazem a ideia baseada na dimensão social e política do termo. Para eles, o termo carrega um significado político, a partir da análise do tipo de racismo que existe na sociedade brasileira, que é mais pautado pela questão física (Gomes, 2005).

Guimarães (2002) afirma que a raça, além de ser uma categoria política necessária para organizar a resistência ao racismo no Brasil, é também uma categoria analítica indispensável, ou seja, é ela que revela as discriminações e desigualdades em relação à cor que é efetivamente racial e não apenas de classe.

O termo estará sempre atrelado às situações históricas, portanto, por trás desse termo sempre haverá contingências, conflitos, poder e decisão, tornando-



se assim um conceito relacional e histórico. Quando se refere a um conceito relacional, diz respeito à questão do homem como principal objeto no iluminismo, quando foram constituídas inúmeras ferramentas para possíveis comparações e classificações dos mais diferentes grupos humanos, tendo como pilar as características físicas e culturais. Já quando se refere à questão histórica, diz respeito à expansão marítima e à descoberta do novo mundo. A partir disso, o termo “raça” emprega dois registros básicos que se cruzam e se complementam. O primeiro registro chama-se característica biológica, na qual identidade racial se dá por meio de algum traço físico, por exemplo, a cor da pele; O segundo registro chama-se característica étnico-cultural, na qual identidade racial está ligada à origem geográfica, à religião, à língua e entre outros (Almeida, 2019).

Já foi conceituado o termo “raça”, agora pode-se entrar na discussão sobre o conceito racismo que servirá de base para entender o racismo estrutural. A partir do que foi discutido no subtópico anterior, entende-se que a raça está intrinsecamente ligada ao racismo, a qual se desenvolveu na cultura brasileira através da escravidão e da pós-abolição de 88, deixando claro a desigualdade do povo negro que foi discriminado desde então, pois até os dias de hoje não possuem privilégios nos ambientes sociais do Brasil. O racismo é a discriminação racial (ou seja, que tem a raça como fundamento) que se manifesta através de práticas consciente ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios, dependendo do grupo racial ao qual pertence (Almeida, 2018 *apud* Batista, 2018).

O racismo é um comportamento, uma ação resultante do ódio, em relação às pessoas que possuem traços raciais de fácil observação, como, cor da pele, tipo de cabelo, por exemplo, os quais identificam como pertencente a um grupo tido como inferior. O racismo traz consigo um conjunto de ideias e imagens dos grupos humanos que acreditam na existência de raças superiores e inferiores. Também é decorrência da escolha de uma religião, ou seja, de se impor de uma verdade ou uma crença particular como única e verdadeira (Gomes, 2005).

Almeida (2019) classifica o racismo em três concepções: racismo individual, institucional e estrutural. O racismo na concepção individualista são comportamentos de discriminação que ocorrem indiretamente, mas se manifesta diretamente por parte dos indivíduos que agem de forma individual ou em grupo.

Essas práticas devem ser combatidas no campo jurídico, através de aplicação de sanções civis. Mas, quando se foca o olhar para essa concepção e a limita a aspectos comportamentais, esquece-se que o racismo muitas vezes é executado sob o apoio de líderes políticos e religiosos. Portanto, nessa concepção não teria sociedades ou instituições racistas, apenas indivíduos (Almeida, 2019).

O racismo na concepção institucional difere da individualista no sentido de que esta não olha para comportamentos individuais, mas sim, para o resultado de funcionamento das instituições que atuam de forma dinâmica (mesmo que indiretamente) de desvantagens e de privilégios em base na raça. Então, entende-se que o racismo não está somente nos comportamentos individuais isolados, mas também nas instituições que detém de grupos dominantes que tem o poder de institucionalizar seus interesses e impor regras, assim dificultando a inserção de pessoas negras nos espaços institucionais. O poder é a questão central da sociedade, pois, determina quem comanda e quem obedece (Souza, 2019). Logo, se as instituições desenvolvem estruturas racistas para a hegemonia de determinado grupo, é pelo motivo de estarem inseridas em sociedades que também as desenvolvem através do racismo estrutural, e, portanto, as instituições são parte de uma estrutura social que tem o racismo como um de seus componentes. Por fim, o racismo na concepção estrutural é uma consequência da própria estrutura social, ou seja, a sociedade o torna como normal, assim, constituindo relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares (Almeida, 2019).

### **2.2.2 Mercado de trabalho e Racismo Estrutural**

Para entender a discriminação racial que ocorre dentro do mercado de trabalho, é preciso entender o que de fato é discriminação racial, diferenciando do preconceito racial.

Preconceito racial é quando determinado grupo “racializado” sofre com rotulações que a própria sociedade cria que pode ou não resultar em práticas discriminatórias (Almeida, 2019).

Já a discriminação racial é tratar determinado grupo racialmente identificado diferente dos demais grupos. Tendo como fundamento o poder, no

qual, pode ter o uso da força para atribuir desvantagens ou vantagens por conta da raça. A discriminação pode ser direta ou indireta. A discriminação direta é a não aceitação exagerada a indivíduos ou grupos devido a sua raça. Complementando, o Adilson José Moreira afirma que esta discriminação presume que as pessoas são discriminadas por somente um vetor e que o tratamento desvantajoso faz com que haja a intenção de discriminar. A discriminação indireta é aquela que a situação específica do grupo é ignorada ou neutralizada por regras, ou seja, não é considerado a existência das diferenças sociais significativas (Almeida, 2019).

A escravidão deixou marcas e respingos na vida da população negra, o que não se pode ser apagada/esquecida. A escravidão pode ser interpretada de duas formas: a primeira forma, seria o lado de luta, persistência e garra, pelo povo negro para terem seus direitos como qualquer outro ser humano no país e a segunda forma, seria a discriminação racial que cria dificuldades para o povo negro se inserir nos ambientes da sociedade, o que não seria diferente no mercado de trabalho.

A discriminação por cor de pele pode também ser por opção sexual, religião, sexo, origem social e entre outras, que se impõe aos indivíduos. Esses indivíduos têm sua vida prejudicada por pertencerem ao outro grupo que não está dentro dos padrões da sociedade (Soares, 2000). No que diz respeito a ter a vida prejudicada, seria pela questão das desigualdades que advêm das discriminações mencionadas que refletem no mercado de trabalho. Então, essas discriminações citadas anteriormente estão presentes no mercado de trabalho brasileiro, mas a que tem mais predominância é a racial.

Como visto na seção 1, é no mercado de trabalho que ocorrem as relações de poder e construção de identidade que caracterizam a sociedade brasileira e seus conflitos (DIEESE, 2018). Além de ser responsável pela situação financeira dos cidadãos. Porém, para determinados grupos isso é negado, em especial, para a população negra, conforme será mostrado nos próximos parágrafos.

O Brasil, é um dos países que tem a maior população negra depois da Nigéria, porém essa população é considerada como minoria<sup>2</sup> dentro dos diversos

---

<sup>2</sup> Notícia fornecida por Alexandra Loras no um Brasil publicado pelo fecomercioSP, em março de 2017.

ambientes da sociedade, como no mercado de trabalho. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do IBGE a população negra corresponde a 55,8% dos brasileiros (IBGE, 2022 citado por DIEESE, 2022).

Diante disso, apesar de ser um dos países com a maior população negra, não se consegue encontrar um aumento na taxa de ocupação em relação a população branca. Segundo o IBGE (2021), a taxa de ocupação na força de trabalho de pessoas negras era de 10,2% em relação as pessoas pardas e brancas que respectivamente eram de 45% e 43,8%. Já a taxa de desocupação era de 16,5% para as pessoas negras, 16,2% para as pessoas pardas e 11,3% para as pessoas brancas. Em complemento, referente a ocupação no mercado de trabalho dos grupos sociais, mais de 60% dos trabalhadores manuais são negros e mais de 60% dos profissionais e empregadores são brancos (Pnad Contínua, 2019 citado por Afro-Cebrap; Banco Mundial; Peregum 2022).

Dentro deste ambiente também existem as diferenças salariais por raça e gênero, independente se os indivíduos possuem a mesma escolaridade e ocupação. Por exemplo, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras não recebem um rendimento parecido com os dos homens brancos que possuem a mesma escolaridade e ocupação. Esse último recebe em média R\$ 8.458,00 enquanto as mulheres negras recebem R\$ 3.966,00 (Afro-Cebrap; Banco Mundial; Peregum, 2022). Essas discrepâncias nas taxas em relação às pessoas negras, brancas e pardas é devido à discriminação racial que resulta na desigualdade racial.

Na pandemia, os negros foram os mais atingidos em relação aos brancos, pois a maioria desse grupo social estão alocados em ocupações informais ou autônomas que com a pandemia acabaram perdendo suas ocupações e sua proteção social, acabaram a mercê do auxílio emergencial. O vínculo empregatício deixa mais escancarado a desigualdade de raça, por exemplo, 45% dos empregadores são brancos e mais da metade das mulheres brancas possuem vínculo empregatício formal, agora quando se olha para a população negra, 60% deles estão no vínculo empregatício informal e desses 60%, 35% são homens negros (Afro-Cebrap; Banco Mundial; Peregum, 2022).

Portanto, como fala a Pesquisa de Emprego e desemprego de 2011 publicada pelo DIEESE na página 1, mesmo que haja uma busca pela redução da desigualdade, ainda persistem diferenças significativas nas condições de trabalho vivenciadas por negros:

[...] A inserção produtiva desse segmento ainda enfrenta obstáculos bastante difíceis, tanto no que diz respeito ao acesso às oportunidades do mercado de trabalho, quando estão desempregados, quanto em relação à qualidade das condições e relações de trabalho e emprego quando ocupados (PED, 2011, p. 1).

Diante disso, a discriminação racial que resulta na desigualdade racial é devida ao racismo que foi definido na seção anterior como: discriminação racial (ou seja, que tem a raça como fundamento) que se manifesta através de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios dependendo do grupo racial a qual pertence (Almeida, 2018 *apud* Batista, 2018).

O motivo pelo qual a desigualdade racial não é coibida, é devido ao racismo ter seu caráter estrutural, pois faz parte da estrutura social, ou seja, se tornou normal pela sociedade que o reproduz. Então:

[...] o racismo é sempre estrutural, ou seja, de que ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade. Em suma, o que queremos explicitar é que o racismo é a manifestação normal de uma sociedade, e não um fenômeno patológico ou que expressa algum tipo de anormalidade. O racismo fornece o sentido, a lógica e a tecnologia para a reprodução das formas de desigualdade e violência que moldam a vida social contemporânea (Almeida, 2019, p. 15).

Portanto, mesmo havendo uma responsabilização individual e institucional, de fato não é possível acabar com a desigualdade racial (Almeida, 2018 citado Batista, 2018).

Cabe salientar aqui, como o racismo e a discriminação racial tem sido abordado na Administração e nos Estudos Organizacionais. A partir das pesquisas feitas, o que se pode encontrar, é que os conceitos são tratados juntamente com outros como de gênero, religião e entre outros, todos esses conceitos foram incluídos ao conceito diversidade pela Administração e pelos Estudos Organizacionais. Segundo eles, diversidade é tudo aquilo que se afasta de uma identidade bem definida e caracterizada como homem branco,

heterossexual e sem deficiências (Eccel; Flores-Pereira, 2008 *apud* Eccel; Oliveira, 2022).

A diversidade teve início nos EUA (Estados Unidos da América) e no Canadá nos anos 1980, quando as empresas começaram a ser vistas como espaços multiculturais (Cox,1991 *apud* Rosa, 2014), “cujas ações visavam promover melhores condições de trabalho para minorias que sofriam algum tipo de preconceito ou discriminação que dificultava seu acesso às melhores oportunidades no mercado de trabalho” (Rosa, 2014, p. 245). No Brasil, a questão sobre diversidade no trabalho foi surgir nos anos 1990, após empresas norte-americanas abrirem filiais no país, introduzindo suas políticas de diversidade (ações afirmativas e igualdade no emprego) que eram aplicadas em suas sedes (Flehey, 2000).

Depois de explicar a origem do conceito diversidade, pode-se voltar para como os conceitos de racismo e discriminação racial são abordados na Administração e nos Estudos Organizacionais. Como mencionado anteriormente, ao realizar a pesquisa não se obteve resultados em que estava explicitamente escrito como estes conceitos são abordados, mas, sim, encontrou-se diversos artigos/obras em periódicos de administração em que autores tratavam eles dentro do conceito de diversidade, que dentro desse conceito abordam como questão racial, então é dessa forma que são abordados na área. Para isso, utilizou-se nas pesquisas dentro dos periódicos as palavras-chaves: racial e diversidade. A autora cita abaixo os artigos mais atuais que tinham dentro dos periódicos.

Encontrou-se no periódico Revista de Administração de Empresas(RAE) este artigo intitulado como “Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de Empresas Brasileiras”, da autora Maria Tereza Leme Fleury do ano de 2000; no periódico Revista Eletrônica de Administração(REA) este artigo intitulado como “Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira” dos autores Darcy Mitiko Mori Hanashiro e Sueli Galego de Carvalho, do ano de 2005; no periódico Revista de Administração Pública(RAP) este artigo intitulado como “A resiliência de profissionais angolanos” da autora Sylia Constant Vergara, do ano de 2008; no periódico Revista de Administração de Empresas, Organização e Sociedade(O&S) este artigo intitulado como “O mito da democracia racial no

mercado de trabalho: análise crítica da participação dos afrodescendentes nas empresas brasileiras” dos autores Celso Machado Júnior; Roberto Bazanini e Daielly Melina Nassif Mantovani, do ano de 2012; e no periódico Revista de Administração Contemporânea (RAC) este artigo intitulado como “Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil” do autor Alexandre Reis Rosa, do ano de 2014.

Então, percebe-se que mesmo a administração e os estudos organizacionais querendo trazer a atenção para essa questão acabam que no fundo reduzindo o racismo e a discriminação racial que existe na sociedade os alocando para o tema diversidade que é abordando como questão racial, ou seja, como se não existe racismo e discriminação racial.

### **2.2.3 Jovens negros recém-formados da UFRGS**

A entrada de jovens nas universidades é crucial, pois é uma escolha de se inserirem no mercado de trabalho num cargo específico (escolha profissional) e de boa remuneração (Sparta; Gomes, 2005). Ao se inserirem no meio acadêmico de ensino superior passarão a adquirir conhecimentos e habilidades que são desejáveis pelo mercado de trabalho, facilitando a sua entrada (Hervey 1999 citado por Morosini, 2001). Além disso, as universidades são formadoras de valores dos indivíduos (Bajuto; Souza, 2020).

O ingresso de jovens negros nas universidades foi por muito tempo limitado por causa das disparidades sociais (escola de formação, renda e lugar habitacional) em relação aos jovens brancos. Sabe-se que os jovens negros possuem uma escolaridade precária em comparação com a escolaridade dos jovens brancos, renda baixa e vêm de lugares habitacionais vulneráveis (mais conhecidos como periferias), o que dificulta o acesso às universidades. No entanto, para mudar essa situação foi criada a lei 12.711/2012 (conhecida também como lei de cotas) que diz que 50% das vagas nas universidades federais devem ser ocupadas por negros, pardos, indígenas, pessoas de baixa renda, pessoas de escola pública (Brasil, 2012). Então, a partir dessa lei as universidades passaram a ter obrigatoriedade de conceder 50% das vagas para esses grupos sociais. A lei de cotas faz parte das ações afirmativas, que são políticas públicas para coibir

as desigualdades sociais que ocorrem com esses grupos sociais e promover o acesso deles aos ambientes que os são negados, que um deles é a universidade (Mocelin; Martinazzo, 2017).

A partir disso, notou-se um aumento percentual de jovens negros no ensino superior, mas não mais, que de jovens brancos. O que a ponta o IBGE (2018) a percentagem de jovens negros nas universidades é de 18,3% e de jovens brancos é de 36,1%. Ressalta-se aqui, que as percentagens citadas são referentes aos jovens negros e brancos que estão cursando ou que já concluíram o curso. Em suma, foi a partir dessa lei que a população negra passou a frequentar as universidades, os beneficiando a traçar um caminho profissional para fazer parte do mercado trabalho em cargos sem ser subalterno.

A implementação das ações afirmativas por cotas na UFRGS iniciou no ano de 2007, a partir da Decisão n.º 134/2007 do Consun(Conselho Universitário)<sup>3</sup> que estabeleceu como iria funcionar a distribuição das vagas nos diferentes cursos da instituição e a divisão de vagas para a população negra. Para acompanhar a evolução dessa implementação das políticas de cotas, foram designados três setores da instituição, são eles: o Consun, o DEDS (Departamento de Educação e Desenvolvimento Social da Pró-Reitoria de Extensão) e o Programa de Acompanhamento das ações Afirmativas (Souza, 2017).

Conforme destacado por Souza (2017) em sua tese, a obtenção dos dados acerca dos alunos que ingressaram por meio de cotas e do número de cotista que concluíram o curso revelou-se desafiadora. Isso se deve à complexidade burocrática dos setores responsáveis, que frequentemente atrasam o retorno das solicitações, ocasionando a demora na conclusão do trabalho. Também destaca sobre haver uma lacuna no momento de analisar os dados, pois os dados dos cotistas negros são computados juntamente com os dos indígenas, assim dificultando a pesquisa, que tinha como recorte apenas alunos/as negros/as.

---

<sup>3</sup> “O Consun é a máxima instância de função normativa, deliberativa e de planejamento da Universidade nos planos acadêmico, administrativo, financeiro, patrimonial e disciplinar, tendo sua composição, competências e funcionamento definidos no Estatuto e no Regimento Geral da UFRGS. É nessa instância que são decididas todas as legislações regentes e vigentes na universidade (Souza, 2017, p.82).”



Diante disso, os dados que serão apresentados abaixo, foram retirados da tese da autora. Ressalta-se que os dados analisados por Souza, foram dos alunos que ingressaram entre o primeiro semestre de 2008 e o primeiro semestre de 2015, referindo-se aos dados parciais e aos dados dos cotistas raciais.

A ideia aqui é demonstrar, através dos dados que serão apresentados a seguir, que, apesar do avanço no acesso à universidade por jovens negros, o percentual de estudantes negros ainda é baixo em relação à população negra que o Brasil possui.

De 2008 a 2015, o quadro discente da UFRGS era composto por 67,07% de alunos matriculados por ingresso universal; 18,30% de alunos matriculados por escola pública; 8,21% de alunos matriculados autodeclarados negros ou PPIs(ingressante pela reserva de vagas para escolas públicas, autodeclarados preto, pardo ou indígena) e 6,42% de alunos matriculados por baixa renda.

Agora, analisando o quadro de diplomados de 2008 a 2015, 75,57% eram de alunos de ingresso universal; 21,36% eram de alunos de ingresso por escola pública; 3,07% eram de alunos autodeclarados negros ou PPIs e alunos por renda baixa não obtiveram nenhum formando.

Portanto, nota-se que a UFRGS, apesar de ser uma universidade pública, ainda, sim, possui um quadro discente e diplomados negros baixo.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para analisar como os jovens negros recém-formados da UFRGS se posicionam frente ao racismo estrutural no mercado de trabalho, foi feita uma pesquisa qualitativa exploratória através de uma entrevista semiestruturada com o roteiro semiestruturado (Apêndice A).

A pesquisa qualitativa tem como fundamento o enfoque interpretativista, que diz que o mundo e a sociedade devem ser entendidos por aqueles que realmente vivenciam, assim, deve-se considerar que o objetivo da pesquisa é construído socialmente (Gil, 2019). Dessa maneira, a pesquisa qualitativa vai servir para estudar as experiências vividas e os complexos processos de interação social dos jovens negros em relação ao mercado de trabalho que tem como predominância o racismo estrutural. No sentido de a pesquisa ser também exploratória, é pelo fato de tentar se aproximar ao tema e explorá-lo, conforme afirma Gil (2019, p. 26):

Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis sobre ele.

A entrevista é uma das formas que permite maior interação entre o pesquisador e o sujeito da pesquisa, em que ocorre troca de informações do sujeito para o pesquisador ou vice-versa. Por definição a comunicação entre eles é bilateral, mas pode variar entre bilateral e unilateral. Sendo assim, o objetivo da entrevista é obter informações dos participantes baseadas em suas crenças, percepções, significados e atitudes (Richardson, 2017).

A entrevista semiestruturada está mais próximo de uma conversação ou diálogo com foco em determinado assunto, fugindo de uma entrevista formal.

As entrevistas foram realizadas com seis jovens negros já formados na UFRGS de diferentes cursos. A duração foi de no mínimo 51 minutos e 12 segundos e no máximo 2 horas e 07 minutos.

Os entrevistados não foram identificados pelo seu nome, que segundo Gil (2019) isso ocorre quando o pesquisador tem a possibilidade de identificar a pessoa entrevistada, mas garante que suas informações de identificação

permanecerão em sigilo. Assim, quando for citado alguma fala é utilizado Entrevistado e o número correspondente à sequência de realização das entrevistas. Segue abaixo, o quadro que resume informações dos entrevistados como idade, gênero, com quem mora, filho, curso na UFRGS, tempo de graduação, área de atuação na empresa que trabalha(ou), tempo de empresa e tipo de empresa:

**Quadro 1 - Descrição dos entrevistados**

Entrevistado	Idade	Gênero	Com quem mora	Filho	Curso na UFRGS	Tempo da graduação	Área de atuação na empresa	Tempo de empresa	Tipo de empresa
1	27	Feminino	Marido	0	Administração	6 anos	Analista de seguros	2 anos	Privada
2	26	Feminino	Marido e Filho	1	Administração	6 anos	Analista de departamento pessoal	4 anos	Privada
3	29	Feminino	Mãe	0	Psicologia	7 anos	Analista de projetos em cultura	1 ano e 2 meses	Privada
4	26	Feminino	Sozinha	0	Psicologia	6 anos	Bolsista mestrado e Psicoclinica	10 meses	Privada
5	30	Feminino	Mãe	0	Administração	7 anos	Departamento de desligamento	2 anos	Privada
6	27	Masculino	Irmã e sobrinha	0	Administração	5 anos	Financeiro	2 meses	Privada

Fonte: elaborado pela autora (2024)

As entrevistas foram realizadas em dezembro de 2023, sendo uma presencial e as outras cinco online, através da plataforma Microsoft Teams. Os participantes concordaram com a gravação de áudio e vídeo, autorizando a utilização dos dados fornecidos nas entrevistas para a construção deste trabalho acadêmico

Finalizado a coleta, as gravações foram repassadas para o computador pessoal da pesquisadora ao qual somente ela tem acesso; foram ouvidas e transcritas para um documento no Word (identificando os entrevistados por número).

Depois da organização iniciou-se a parte de análise dos dados coletados. Para Bardin (2011) citado por Sousa e Santos (2020), a análise de conteúdo tem por objetivo como o próprio nome já diz analisar o que foi dito durante a entrevista para que assim consiga-se construir e apresentar concepções em torno do objeto de estudo. Então, a análise de conteúdo é:

[...]um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitem as inferências de conhecimentos relativos de condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 2004, p. 41).

A análise de conteúdo defendida por Bardin se divide em três fases. A primeira fase é a de pré-análise, em que é realizado a leitura flutuante dos dados, a escolha dos dados pautados pela regra da exaustividade (que diz que nenhum dado pode ficar de fora) e organizado (Sousa; Santos, 2020). Ou seja, são desenvolvidas as operações preparatórias para análise propriamente dita (Sampaio; Lycarião, 2021);

A segunda fase é a de exploração do material ou codificação, que é a transformação dos dados crus sistematicamente e agregados em unidades no qual permitem uma descrição exata das características pertinentes ao conteúdo expresso no texto (Sampaio; Lycarião, 2021);

E a terceira fase é a de tratamento dos resultados, que é realizado o “debruçamento” nas inferências e interpretação dos resultados (Sousa; Santos, 2020). Ou seja, é colocado em relevo as informações fornecidas pela análise (Sampaio; Lycarião, 2021).

Portanto, após a transcrição das entrevistas os dados passaram pela pré-análise, na qual foi realizada a leitura flutuante para após codificar os dados, ou seja, os dados foram separados por três categorias que se originaram do roteiro de entrevista.

As categorias agrupam falas e pensamentos em comuns, precedidas ou sucedidas por interpretação sobre: 1) Jovens negros recém-formados da UFRGS; 2) Mercado de trabalho e 3) Racismo Estrutural.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa seção apresenta a análise dos dados elaborada a partir da interlocução com os conceitos teórico já revisados. Portanto, essa seção se divide em três subseções secundárias no qual são as categorias que se originaram do roteiro, conforme citado anteriormente.

### 4.1 JOVENS NEGROS RECÉM-FORMADOS DA UFRGS

De acordo com o quadro de descrição de entrevistados o 1, 2, 5 e 6 são formados em Administração e o 3 e 4 são formados em Psicologia, dessa forma, consegue-se obter visões dos diferentes campi da universidade. Segundo os entrevistados o acesso dos jovens na universidade depende de três coisas: a escola de ensino que vieram, as suas condições financeiras e a sua classe social.

Os participantes da pesquisa afirmam perceber que os jovens que vem de escola particular têm o acesso mais facilitado, em relação aos jovens que vem de escola pública. Tal aspecto é respaldado pela teoria, já que dados apresentados por Pinto (2004, p. 752) “mostram que o Brasil tem uma necessidade premente de ampliar o acesso à educação superior e de democratizar o perfil dos seus alunos, em especial nos cursos mais concorridos”. Normalmente, quem advêm do ensino particular é a população branca ocasionando uma oportunidade maior de acesso à universidade. Já os jovens negros advêm do ensino público, portanto, a oportunidade de acesso à universidade é menor. Além disso, relataram também sobre a dupla jornada dos jovens, ou seja, trabalhar e estudar, isso impacta bastante no acesso à universidade, pois muitas vezes, não conseguem se dedicar aos estudos para o vestibular ou até mesmo acabam colocando o serviço na frente por precisarem da renda e acabam deixando os estudos em segundo plano. Isso fica bem claro na fala da entrevistada 1:

[...]Tem jovens que também não possuem condições, não recebe uma base adequada no colégio, no ensino fundamental e no ensino médio, ou precisam trabalhar e não conseguem conciliar a faculdade com o trabalho acham que fica muito pesado e as vezes acabam optando pelo trabalho, porque muitas vezes precisam trabalhar, não trabalham por opção.

Ao falar sobre a dupla jornada sabe-se que isso ocorre com os jovens que vem de uma classe social mais baixa ou desprivilegiada na sociedade no qual também gera um impacto no acesso deles à universidade. Conforme afirma o entrevistado 6:

Para alguns grupos sociais é normal a entrada na universidade, por exemplo, sair da escola e ingressar na universidade, mas isso não é igual para mim ou para você, pois enfrentamos outras dificuldades, então para nós não é algo comum e fácil.

O Jessé Souza (2012), retrata sobre essa questão do trabalho em seu livro “Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?”, em que ele diz que essa classe detém do capital familiar, que nada mais é, a transmissão efetiva da ética do trabalho. Analisa que essa classe não possui capital cultural (que é saberes e conhecimentos reconhecido por diplomas e títulos) o que difere das classes privilegiadas. Portanto, estes jovens da classe trabalhadora, colocam o trabalho frente aos estudos por necessidade de sobrevivência, então o trabalho se torna uma base para a vida toda dessa classe.

Os entrevistados enxergam um aumento ao longo dos anos do acesso dos jovens negros à universidade devido as cotas, porém algum deles afirmam que esse aumento não é significativo comparado com os jovens brancos. No qual isso foi relatado pelas entrevistadas:

Eu acho que isso tem melhorado a cada ano, os jovens negros têm mais oportunidade agora por causa das cotas e acho que cada ano que passa também tem algumas mudanças na sociedade, as pessoas vão se empoderando mais e vão sendo mais encorajadas a tentar entrar na universidade e permanecer na universidade também, porque percebi que tem muitas pessoas que não chega até o final do curso que entra e desiste no meio do caminho, mas isso está melhorando na minha visão (Entrevistada 1).

[...] Mesmo que eu saiba que está ocorrendo ali, que está entrando mais pessoas negras por cota ou não sendo por cota, tem muita pouca pessoa negra, por exemplo, nas minhas salas de aulas, te juro, era só eu (Entrevistada 2).

A entrevistada 3 trouxe um relato bem interessante em relação a essa mudança no acesso para os jovens negros:

[...] Eu acho que a política de cotas nos auxiliou bastante, porém ainda acho importante que a gente olhe esse dado e entenda que é só uma parcela da população, porque às vezes quando nós jovens negros ou não necessariamente jovens, mas pessoas negras, quando acessam a universidade passam a viver num mundo nichado. Por exemplo, por fazerem

parte do coletivo de negros na universidade entendem que tem bastante negros na universidade, mas assim, muito da população não está lá. Então, ok temos avanços, mas ainda não é suficiente quando olhamos o todo.

Então, mesmo já pertencendo ao ambiente no qual é de difícil acesso e que foi negado por muitos anos a essa população, estes jovens não devem se fechar nesse mundo e achar que o número que consta ali já é o suficiente para coibir a desigualdade.

Consegue-se ver explicitamente isso, ao olhar para o quadro discente da UFRGS que nos diz que entre os anos 2015 a 2018, a taxa era de 8,21% de negros/PPI's matriculados, uma taxa baixíssima comparado aos outros grupos de discente (Souza, 2017).

Por fim, pode-se analisar que ao realizar a pergunta sobre o acesso dos jovens à universidade todos os entrevistados já fazem uma distinção entre branco e negros. Ficou bem claro na fala da entrevistada 3:

Meu olhar vai ser sempre enviesado, porque tenho um desenvolvimento político de questões raciais de tempos, então, vou ter sempre esses recortes. Para mim é difícil falar que jovens, por isso que minha pergunta volta para você do tipo: que jovens? Porque para mim não existe uma unidade de jovens, pois é difícil falarmos, já que jovens brancos é um e jovens negros é outro.

Notou-se que a transição do ensino médio para o ensino superior para alguns entrevistados já era algo idealizado e para outros não. As entrevistadas 2, 3 e 4 relataram que já tinham em mente entrar na universidade, pois tinham influência familiar, por exemplo, de irmã(o) que já tinha entrado na universidade, já os entrevistados 1, 5 e 6 relataram que não tinham em mente entrar na universidade. Os entrevistados 5 e 6 justificaram o fato de precisar trabalhar para ajudar na renda familiar, então passaram a pensar em entrar na universidade depois de já estarem inseridos no mercado de trabalho, influenciados pelos colegas e convivência com a área do curso que cursaram, ou seja, utilizaram a graduação para mudarem seu status profissional. A entrevistada 1 justificou que foi algo automático, pois sabia que era a única opção que tinha ao sair do colégio, pois foi assim que foi criada em sua família. Fica bem claro nas falas dos entrevistados:

Meu plano sempre foi universidade pública ou caso eu conseguisse um Sisu, Pro Uni ou algo assim, mas o foco era universidade pública. Porque, eu tinha minha irmã mais velha como referência no qual já tinha entrado na universidade pública, então, já tínhamos uma referência de que era possível isso para nós (eu e minha outra irmã) também (Entrevistada 3).

O que me motivou a querer entrar na universidade foi a questão profissional, de querer ascender socialmente e querer aumentar a minha renda, pois minha mãe sempre foi diarista e meu pai (que já é falecido) foi a vida inteira vigilante. Então, foi mais por essa questão profissional, como eu já trabalhava, tive influência das pessoas que já estudavam ou eram formadas em administração, contabilidade (Entrevistado 6).

Eu pensava em fazer faculdade, porque para mim não tinha outra opção, tinha que sair do colégio e entrar na faculdade, e pelas minhas irmãs que já estavam fazendo isso. E foi assim que fui criada, meus pais sempre falaram isso, mas eu não me planejei para isso, na verdade, só fui seguindo assim... estudei e terminei o colégio, estudei um pouco para o vestibular, fiz o vestibular e passei, e já entrei na faculdade (Entrevistada 1).

Ao olhar a fala da entrevistada 1 percebe-se o quanto entrar numa universidade é importante para ter um status profissional melhor, ou seja, não entrar diretamente no mercado de trabalho em um cargo subalterno<sup>4</sup> que normalmente é a realidade da população negra.

A população negra historicamente e majoritariamente sempre exerceu no mercado de trabalho, trabalhos manuais nos quais não se faz necessário a inserção do mundo acadêmico (Leite; Vargas, 2022).

Percebe-se que para o entrevistado 6 a importância de entrar numa universidade está na ascensão social, ou seja, de aumentar seu poder aquisitivo. Segundo o DIEESE (2018), o rendimento médio mensal da população negra é de R\$2.142(homens negros) e R\$1.715 (mulheres negras), bem baixo ao comparar com o rendimento médio mensal da população não negra que é de R\$3.708(homens não negros) e R\$2.774(mulheres não negras).

Ressalta-se que todos os entrevistados relataram sentir falta de incentivo e informação das escolas em que estudaram, sobre o acesso as universidades. Segue a fala da entrevistada 2 que relata sobre ao realizar a pergunta:

Muito da nossa população, que é a população preta, vem de escola pública, na escola pública não é muito falado, pelo menos na minha nunca foi muito falado sobre ingressar na faculdade/universidade. A diferença de você ir para uma universidade pública, fazer uma privada, nunca foi tocado muito sobre o assunto.

---

<sup>4</sup> àquele que não é exercido como uma escolha pessoal que oferece baixa remuneração e é desempenhado por pessoas de pouca qualificação e escolaridade.



Apesar de três entrevistados planejarem sua entrada na universidade, todos tiveram sua entrada de forma tardia na UFRGS, ou seja, não saíram do ensino médio direto para a universidade, pois não passaram na primeira tentativa no vestibular/Enem e por colocar o serviço em primeiro plano. Ressalva aqui, que exceto a entrevistada 1 teve sua entrada tardia, conforme sua fala anteriormente. Isso é convergente com o que foi dito na seção da introdução que justifica o motivo pelo qual a faixa etária dos jovens negros ultrapassou dos censos dos institutos.

Em relação ao quadro discente, percebeu-se que tem uma divergência nos relatos dos entrevistados formados em Administração e os formados em Psicologia, pois a realidade de um campi para outro e de um curso para o outro é diferente. Os entrevistados que cursaram Administração relataram não se sentirem representados, pois percebiam que mesmo com os avanços para a entrada de jovens negros a EA (Escola de Administração) ainda possuía mais do grupo majoritário (jovens brancos e de alta renda). Já as entrevistadas que cursaram Psicologia relataram se sentirem representadas, pois o próprio curso é mais voltado para essa questão racial, então participavam das palestras, bolsas, coletivos para negros, e perceberam ao redor do campus bastante negros, mas não necessariamente, jovens negros. A entrevistada 2 que é formada em Administração traz em sua fala algo bem tocante e que se aproxima do que a autora vivenciou:

[...] Nas minhas salas de aula, te juro, tinha salas de aula que era só eu, e eu ficava tipo ok, e aí? Aquela coisa que a universidade é um local para nós debater e tudo mais, era um lugar que eu não me sentia à vontade para fazer um debate. Algumas salas de aula, eu não me sentia à vontade para ter um debate, porque eu não tinha com quem debater, por mais que eu quisesse abrir minha boca para falar isso, para falar minha visão e tudo mais, não estou debatendo com pessoas que sentem o que eu sinto, então ficava um pouco complicado para mim entrar nessa esfera de poder debater.

Nota-se na fala da entrevistada 2 que além de não se sentir representada, era um ambiente no qual não conseguia impor sua visão sobre determinados assuntos.

A fala da entrevistada 4 que é formada em Psicologia difere um pouco e mostra a divergência que foi mencionado pela autora:

Quando entrei já tinha bastante negros se aquilombando na UFRGS, tinha o negração(o coletivo de estudantes negros). Quando entrei na Psico, um tempo depois foi criado o PsicoPreta. Então, foi importante sim, essa união, o que chamamos de aquilombamento o que fazíamos. Foi essencial, mudou toda minha trajetória, entrei na época das ocupações, onde conheci outros estudantes negros o que mudou toda minha trajetória que foi direcionada mais para autores negros, a saber denunciar racismo, a ajudar colegas a denunciar racismo. Então, não só me sentia representada como me sentia implicada.

Então, ter um quadro discente representativo faz com que a permanência e a trajetória acadêmica dos jovens negros, sejam mais gratificantes.

Dentro os seis entrevistados, cinco, perceberam uma disparidade em seu desempenho acadêmico em relação aos jovens brancos. Relataram que a precariedade do ensino público impactou bastante no seu desempenho na universidade, pois algumas cadeiras exigiam conteúdos visto no ensino médio no qual eles não tinham visto ou viram, mas não aprenderam de forma correta. Também o fator tempo, ou seja, percebiam que os jovens brancos tinham mais tempo para se dedicar aos estudos diferentes deles que quando não estavam na universidade estavam trabalhando, então tinham somente o final de semana para estudar no qual é bem pouco tempo. A entrevistada 1 exemplifica isso em sua fala:

Sim, notei. Me parecia que eles tinham mais preparo e mais tempo para estudar durante o semestre, durante as aulas. Mas também parecia que eles tinham uma bagagem maior, principalmente no início do curso de administração nas cadeiras de economia que os professores pediam às vezes... eu me lembro... me marcou muito uma situação que precisava usar porcentagem para um exercício de economia e eu não tinha aprendido isso no colégio não fazia ideia de como era e o professor começou a falar sobre os termos de como fazia, o uso da conta e eu não fazia ideia do que ele estava falando e ele não foi nada compreensivo para ensinar sobre isso.

O entrevistado 6 percebeu seu desempenho acadêmico de forma satisfatória em relação aos colegas brancos, mas afirma haver uma disparidade no desempenho entre jovens negros e jovens brancos, principalmente na questão de tempo de estudo, ou seja, de terem mais tempo para se dedicar aos estudos.

Sobre o fator tempo, Jessé Souza (2012) analisa como algo que somente as classes privilegiadas possuem, ou seja, como possuem acesso ao capital econômico e cultural, não estão frente ao “agulhão” e às necessidades cotidianas, assim possuindo mais tempo para adquirir conhecimento.

Além desse desafio do desempenho acadêmico, os participantes relataram outros desafios que passaram durante sua permanência na UFRGS, como: a exaustão, a ansiedade, a disponibilidade das cadeiras (ou seja, os horários das cadeiras serem mais para alunos que não trabalham), o racismo de forma velada, financeiro e pôr fim a falta de tempo para aproveitar a universidade de uma forma mais satisfatória como os outros estudantes, pois trabalham. Nota-se que cada um teve desafios diferentes durante sua permanência, mas dois deles chamaram a atenção: a ansiedade e o racismo velado. No qual foram detalhados nas falas de duas entrevistadas:

Eu acho que o que mais foi um desafio para mim foi a ansiedade. Eu nunca tive ansiedade. Entrei na UFRGS, desenvolvi e para mim era uma coisa que me batia muito. Por exemplo, teve aulas em que tive que sair da sala por estar tendo crises, assim como de chorar muito ou no meio de uma aula ter que ir embora (entrevistada 2).

Na psicologia,, não encontrei racismo explícito, mas encontrei muito racismo velado dos próprios colegas de descredibilizar ou dos professores de descredibilizar de muitas formas (entrevistada 3).

A ansiedade vem tomando conta do ambiente acadêmico cada vez mais, com o passar dos anos. Victoria et al. (2013) afirmam que muitos estudantes desenvolvem transtornos psiquiátricos durante a graduação, desde sua entrada até sua saída. Apesar de o Brasil ser escasso para estudos epistemológicos sobre morbidade psiquiátrica, existe um número estimado de estudantes que sofrem algum tipo de transtorno que é de 15% a 25%. Os mais comuns são transtornos de ansiedade e depressão.

Apesar dos desafios relatados pelos participantes, todos afirmam que a sua formação influenciou de forma positiva no mercado de trabalho, abrindo oportunidades que sem a formação não seriam possíveis. Todos já trabalhavam, então a formação auxiliou no crescimento dentro da empresa em que estavam inseridos. Mas, também, relatam que ter em seus currículos a formação na UFRGS traz uma visibilidade maior em relação aos outros candidatos. Isso fica explícito nas falas das participantes:

Agora que foi influenciar a minha formação, por conta da promoção que recebi, porque eu tinha que ter uma formação para poder passar para analista. Então, o que influenciou foi nessa questão, de que para estar na posição em que estou hoje, teria que ter um diploma (entrevistada 2).

Dar o “carteiraço” UFRGS nos ajuda em alguns momentos, porque se a gente entende, enquanto pessoas pretas, as pessoas sempre vão olhar com um pré-julgamento, por exemplo, “ela não sabe”, “ela não é competente”, “ela não vai dar conta”. A palavrinha UFRGS no nosso currículo ajuda a quebrar um pouco disso, não resolve, mas ajuda a quebrar (entrevistada 3).

Por fim, a UFRGS ainda continua sendo um ambiente prazeroso, acolhedor e transformador, mesmo tendo alguns pontos negativos que devem passar por possíveis mudanças, segundo os participantes. Além do grupo social (familiares e amigos) avaliarem muito bem. A entrevistada 3 deixa bem claro em sua fala:

Nossa! Acho que todo mundo muito contente assim, muita empolgação e acho que na minha situação específica, temos um cenário em que todo mundo é muito orgulhoso assim, por ter tido esse contexto de tanto eu e minhas irmãs ter feito faculdade na universidade federal. Então, acho que isso deu para as pessoas que convivem conosco uma admiração, um orgulho muito grande.

[...] Acho a UFRGS uma universidade incrível com muitas oportunidades, muitas pessoas têm sua vida transformada por ela e eu não vou ser a pessoa diferente que vai dizer que não, tanto que na pergunta anterior acabei dizendo que ela é muito relevante, sem essa formação as coisas não teriam acontecido. Então, ela tem esse papel muito importante, mas tem suas limitações também.

A fala da entrevistada 3 deixou claro o quão foi importante o ingresso dela e das irmãs na UFRGS e o quanto essa experiência gerou uma admiração e orgulho por parte do grupo social. Além disso, ela reconhece as contribuições que a UFRGS trouxe para sua vida tanto pessoal quanto profissional, mas também reconhece suas limitações.

#### 4.2 MERCADO DE TRABALHO

Os participantes iniciaram no mercado de trabalho desde cedo, entre seus 15 ou 16 anos, realizando estágios, jovem aprendiz ou até mesmo CLT, pois precisavam ajudar na renda familiar. Durante sua trajetória no mercado de trabalho, passaram a ter contato com a área de formação, exceto as participantes 1 e 4 que passaram a atuar no mercado de trabalho na área do curso após ingressarem na universidade. Segue a fala do participante 6 que relata um pouco sobre sua trajetória no mercado de trabalho:

Eu comecei a trabalhar menor de idade, com 15 anos, pois sempre tive vontade de ser independente. Eu vim de uma família em que a questão financeira foi melhorando com o passar do tempo, por exemplo, tenho cinco irmãos e eu sou o mais novo, digamos que fui o mais privilegiado, pois eles pegaram as épocas mais difíceis. Mas ainda assim, meus pais

não podiam me dar tudo, então eu queria ter essa independência. Passei a procurar jovem aprendiz, essas coisas assim e consegui com 15 anos. Desde essa época, não parei de trabalhar.

Barros e Mendonça (1990) realizaram um estudo sobre menores de idade no mercado de trabalho, a partir desse estudo concluíram que a inserção do menor de idade no mercado de trabalho se dá por três fatores: 1) A cor de pele, ou seja, ser preto ou pardo; 2) viver numa família chefiada por mulheres e 3) vir de uma família com renda per capita inferior a dois salários mínimos. Esse último fator é o que de fato exige do menor de idade ir para o mercado de trabalho cedo.

O fato de os participantes ingressarem precocemente no mercado de trabalho permitiu-lhes uma percepção mais aprofundada da inserção dos jovens negros nesse contexto. Segundo os entrevistados, os jovens negros ainda enfrentam dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho, seja no recrutamento ou no cargo que é delegado. As entrevistadas exemplificam isso em suas falas:

[...] O pessoal de RH, quando vai contratar alguém, eles pensam se a pessoa vai combinar com o resto da equipe, só que se é uma pessoa negra, de uma realidade, de uma renda mais baixa, de uma realidade diferente da equipe toda, como que vai acontecer essa diversificação dentro da empresa, acredito que isso está dificultando a inserção das pessoas, dos jovens negros no mercado de trabalho (Entrevistada 1).

[...] Quando se olha o mercado de trabalho, consegue-se ver pessoa pretas em cargos de analista pra baixo, ou seja, analistas, assistente, estagiário, jovem aprendiz. Então, você olha para uma grande empresa, ela diz que tem diversidade e inclusão, mas ao falar com os funcionários demonstram que ainda não se sentem valorizadas. Ainda vejo a inserção dos jovens negros no mercado de trabalho com muitas dificuldades, estão pintando uma imagem que não é verdade na prática (Entrevistada 3).

A inserção de jovens negros é falha em n momentos. O principal seria não ter recrutador preto, porque quando você tem um recrutador branco que nunca passou por preconceito ou necessidade que tem uma vivência completamente diferente daquela pessoa. Como que ela vai avaliar aquele indivíduo, com as mesmas destrezas do candidato branco. Acho que esse é um dos maiores pontos, pontuamos muito a questão da diversidade na área de RH, no sentido de ter diversidade nas empresas no modo geral, mas as vezes é falho quando você faz isso com uma pessoa que não faz parte da diversidade (Entrevistada 5).

Dos seis entrevistados, quatro relataram ter passado por dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho na parte de seleção e recrutamento, seja por sua cor ou por sua vestimenta. As entrevistadas 1 e 4 relataram não ter passado por dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho, pois a entrevistada 1

acredita que tenha sido por sua cor de pele ser menos retinta e a entrevistada 4 acredita que seja porque sempre fez parte de uma rede de apoio. As entrevistadas 2 e 5 contam com detalhes em suas falas as dificuldades que passaram:

Me lembro de vez, estava no ensino médio e queria fazer estágio. Então, fui ao CIEE, onde me deram uma carta para ir à empresa, porém nesse processo eles não falavam para a empresa como você era, somente falavam para você ir até a empresa e você ia. Lembro que eu ia para uma vaga de estagiária de atendimento no Moinhos (um dos bairros mais chiques de POA) numa loja chiquíssima. Chegando lá, na frente da loja, tinha uma moça no qual cumprimentei e falei que tinha vindo para fazer parte de uma entrevista. Ela me olhou de cima a baixo e falou não, não estamos procurando ninguém, eu disse, mas tenho a carta do CIEE e ela falou mais a vaga já foi preenchida.

Eu participei de muitas entrevistas e me saía muito bem. Mas não era chamada, gostavam ali, falavam e tudo mais, não sei pra onde que levavam depois, mas não era chamada. Então para mim, foi essa dificuldade que eu tive, foi que eu participei de muitas entrevistas para empresas boas e não fui chamada, simplesmente não fui chamada. Participei até o final, de toda a seleção, e não me chamavam.

Para se manterem no mercado de trabalho, os entrevistados passaram por dificuldades como desvalorização por gerente e colegas, e de não se sentirem pertencentes ao ambiente de trabalho, conforme as entrevistadas relatam:

Eu tive algumas situações de não ser tão valorizada pela gerência e por me sentir deslocada e não pertencente àquele lugar que era a maioria de pessoas brancas. Sentia que os colegas de trabalho não me tratavam da mesma maneira, com o mesmo valor, que os outros colegas que eram brancos (Entrevistada 1).

[...] Porque às vezes você escuta coisas, ainda mais porque eu sou jovem, faço demissões, por exemplo, onde eu trabalho para eles é: "Nossa! Mas como você é jovem, é você que vai me demitir?!" Para eles, é um absurdo e sei que o "você" é além de eu ser jovem, mas também, porque eu sou preta (Entrevistada 2).

Eu trabalhava na DELL há dois anos, possuía técnico em Administração e Contabilidade, já trabalhava na área há muito tempo, conhecia a empresa bem, pelo tempo que estava ali, e tinha um inglês que conseguia me virar. Bom, uma menina do meu time estava para sair para entrar em outro time e pensei: bom, agora é minha vez, vai sobrar uma vaga. No meio disso, trocou a gerência e eu fui me apresentar e falar que queria a vaga e tudo mais. O gerente disse para mim que não era ele que tomava essa decisão e agradeceu por ter me apresentado. Juro por Deus, depois de três dias, anunciaram que uma menina que tinha recém feito seis meses de empresa, tinha 17 anos, inglês fluente, nunca passou necessidade na vida e era branca, conseguiu a vaga (Entrevistada 5).

Os entrevistados 3, 4 e 6 relataram que não passaram por dificuldades para se manterem no mercado de trabalho, mas sabem da existência das dificuldades

que os jovens negros enfrentam para se manterem no mercado de trabalho. O último entrevistado diz ter passado por dificuldades no sentido em que estava o país, mas não, por questões raciais.

Isso vem ao encontro com a pesquisa do PED (2011) que afirma que os negros ainda enfrentam dificuldades tanto de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, quanto quando estão desempregados ou até mesmo quando estão ocupados no sentido de terem uma boa qualidade e relação de trabalho e emprego.

Diante do exposto, o mercado de trabalho é um dos ambientes mais propícios ao racismo, mas de forma discreta. E segundo os entrevistados é o ambiente que menos trabalha com as questões raciais, pois entendem que as empresas não fazem questão de falar sobre e as que falam, ainda, sim, ficam com receio de talvez gerar uma situação desconfortável para alguns e preferem não se responsabilizar por isso, conforme a fala da entrevistada 3:

Acho que depende da empresa, pois tem empresas que falam disso, mas falam disso sem se responsabilizar, por exemplo, temos esse problema aqui para resolver e precisamos resolver. Tá, mas quem vai resolver? Então, vejo mais ou menos assim que algumas empresas não querem se comprometer.

Mesmo com as dificuldades expostas pelos entrevistados, ainda, sim, veem uma progressão profissional, conforme suas falas:

Eu pretendo daqui a cinco anos, estar numa posição de gerência e com uma boa remuneração. Trabalhando numa empresa boa, num ambiente saudável, é isso. Ah, e contratando várias pessoas negras, se Deus quiser (Entrevistada 1).

Ai, olha, pretendo estar numa posição melhor. Não sei se de liderança, tomara que sim, mas também não sei, se esse é o meu desejo, pois pela posição que tenho que ter, teria que abrir mão de muitas coisas que eu prezo muito, que é o meu lazer. Então eu pretendo estar com um salário bom, mas que eu possa ainda continuar com o meu lazer que é a minha prioridade. Gosto de trabalhar, não posso dizer que não, gostaria de estar numa posição boa, mas para mim, a minha preferência é o meu lazer e o meu viver bem. Então, o meu propósito para daqui a cinco anos, é ter uma estabilidade financeira boa, para que eu possa me proporcionar o que é de fato, o meu desejo, que é ter a minha família, ter as coisas que eu sempre quis, viver bem e poder ter o tempo do meu lazer. E inspirar algumas pessoas que essa é a vontade que sempre temos, poder puxar algumas pessoas que sabemos que podem ser puxadas pelas redes de contatos. Ter uma rede em que eu possa ajudar ainda muitas pessoas que eu acho que é isso, o departamento pessoal e RH tem muito disso. É muito legal poder ajudar as pessoas a entrarem

no mercado de trabalho e até nessa questão de manter elas ali, é muito legal, você ver ali e poder te interferir nisso, porque nós já temos um olhar bem diferente do que a maioria das pessoas têm, até pela realidade da pessoa e tudo mais. E nós sabemos que ela também é boa, não é por conta de ser preta que ela não é. Então eu acho que daqui a cinco anos é esse o meu propósito, poder ajudar a inserção das pessoas (Entrevistada 2).

Como vou entrar agora no mestrado, me vejo fora do mercado de trabalho formal. Porque, quero investir na minha clínica, então vou ficar tanto na carreira acadêmica quanto na clínica, paralelamente. Não sei ainda que frutos o mestrado vai dar, mais sei que não estarei inserida no mercado de trabalho formal, acho que é a única coisa mais certo que eu vejo (Entrevistada 3).

Daqui a cinco anos finalizarei o doutorado e prestarei concurso para ser professora numa universidade federal. Então, serei concursada numa universidade federal e continuarei atendendo na clínica, já estarei com as especializações concluídas, não é para o meu trabalho na clínica que é diferente do meu trabalho na pesquisa, não que os dois não se cruzem, mas preciso fazer especializações para o meu trabalho na clínica, então nesses...é que você falou bem os cinco anos, em que eu termino o mestrado em 1 ano e em 4 anos faço doutorado e eu vou emendar tudo. Então, tem que mandar, né? A gente fala do Lula, né? Enquanto antes terminarmos essas coisas, melhor para nós. Então, me vejo, possivelmente prestando concurso e passando (Entrevistada 4).

Nota-se que a entrevistada 3 diferente dos demais, pretende ir para o caminho do empreendedorismo. Isso vem sendo muito utilizado pela população negra quando possuem dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho, então acabam optando por empreender. Segundo o GEM (Global Entrepreneurship Monitor), a taxa percentual da população negra que empreende é de 39%. Também afirma a partir das pesquisas realizadas, que 90% dos motivos que levam a população negra a empreender são os empregos escassos.

Em continuação, seguem as falas dos entrevistados 5 e 6:

Era um sonho que eu tinha quando entrei na universidade, ser professora, para de fato fazer aquilo que falei de alguém fazer aquilo que eu não conseguia que é você conseguir se ver, então tenho esse desejo. Ou talvez continuar no mundo das empresas públicas, assim, talvez daqui a uns cinco anos, estar num emprego que eu ganhe o dobro, o triplo do que eu ganho agora. Talvez, um serviço público, porque eu acho que eu como uma pessoa que tive uma situação que foi mais delicada assim, financeiramente, uma questão de estabilidade, porque os meus pais eram autônomos, enfim, eu sempre busquei essa estabilidade. Então, eu acho que no serviço público encontrarei isso, então talvez eu busque isso na minha vida. Então hoje consigo me ver em dois caminhos, sendo professora ou trabalhando no administrativo numa empresa pública (Entrevistada 5).

Eu me preocupei muito com a questão de me tornar um especialista para não ser só mais um, porque se você é só mais um, roda rápido, você é



substituído, mais fácil, não que eu não seja substituível, mas quando você é só mais um, pode ser substituído muito mais fácil. Então eu me preocupei com essa questão de me especializar em alguma coisa e acho que estou num bom caminho. No sentido da questão da área que trabalho agora, trabalho na área com imóveis, já faz uns cinco anos, não com venda, mas na parte financeira. Por exemplo, fui estagiário no banco onde trabalhava com isso, depois fui trabalhar numa empresa, que também trabalhava com isso, questão de financiamento e agora estou numa empresa que trabalha com empréstimos que deixa o imóvel em garantia, mas sempre envolvendo o imóvel, independente do trabalho que fosse. E acho que a minha preocupação é essa, eu acho que estou me consolidando nisso. Não sei, se vou ter mudado também, sei lá, querer advogar por aí para fazer justiça (Entrevistado 6).

O que o entrevistado 6 trouxe em sua fala é algo bem relevante, uma vez que quanto mais se especializar na área em que quer trabalhar, melhor, pois assim você se diferencia dos demais. Isso já é fixado na cabeça da população negra, de sempre dar o seu melhor em tudo e de sempre tentar se aprimorar para se diferenciar.

#### 4.3 RACISMO d

Dado o que foi visto na subseção anterior, entende-se que o racismo é uma barreira de entrada dos jovens negros no mercado de trabalho, porém de forma discreta. Os entrevistados definem o racismo como: uma doença, uma injustiça, uma crueldade, um componente estrutural da sociedade, sutil, doloroso e preconceituoso por cor, segundo seus relatos:

O racismo é uma grande injustiça. Acho que é burrice, é falta de evolução das pessoas serem racistas hoje em dia, muito provavelmente ela convive com negros e se não convive ela está vivendo numa bolha. E que é uma vida muito surreal se ela não convive com nenhum negro (Entrevistada 1).

É uma doença, é uma coisa da nossa sociedade, vem acompanhando nossa sociedade há muito tempo (Entrevistada 2).

[...] O racismo, ele é algo tão...quando a gente vai estudar as facetas dele (estrutural, institucional, interpessoal), vemos o quanto é requintado no sentido de ser uma coisa muito...o nível de crueldade muito mínima. O racismo é capaz de destruir muitas coisas, então ele destrói coisas a nível de subjetividade, a nível de coletivo, a nível de cultura e tal. Então eu definiria o racismo nas minhas palavras, assim, eu acho que foi a coisa cruel, mais requintada que inventaram e que conseguiram manter durante muitos anos. E ainda se mantém hoje, tem muitas faces dele

operando o tempo inteiro em todos os lugares e a todo momento e não tem nem vias de ser exterminado (Entrevistada 3).

Eu acho que nesse sentido de como ele estrutura a sociedade, é como um componente estrutural da sociedade que atinge todas as suas camadas, produzindo desigualdade social baseada na raça, na qual as pessoas negras, pessoas indígenas são desfavorecidas e pessoas brancas adquirem privilégios (Entrevistada 4).

A fala da entrevistada 4 traz definições que dialogam com a definição do racismo no nível institucional que trata sobre como funciona o racismo dentro das instituições. Dentro das instituições, existem grupos majoritários (brancos) que possuem o poder de defender seus interesses e definir regras, assim, tornando um ambiente com desvantagens e privilégios com base na raça (Almeida, 2019).

Em complemento seguem as falas dos entrevistados 5 e 6 que também relatam sobre o racismo:

Eu diria sutil, doloroso que só quem já passou sabe. E ninguém nunca vai sentir a dor do outro (Entrevistada 5).

Bom, a primeira palavra que me vem à mente é preconceito por cor. O próprio termo racismo vem de raça, mas na verdade não existe raça, somos humanos, não é porque você é mais escura e eu sou mais claro que você é de outra raça, somos humanos. Então, eu acho que quem faz essa separação de raça, não somos nós, obviamente, somos oprimidos, são as pessoas brancas. Então, acho que é isso, o racismo é uma separação que fazem totalmente tendenciosa, sempre foi e ele existe para sustentar uma estrutura de escravidão, de subserviência, onde coloca o povo negro como inferior para poder servir aos superiores. No Brasil, não temos o racismo descarado, é noventa por cento estrutural (Entrevistado 6).

Por fim, para Gomes (2005) racismo é o comportamento de ódio que determinado indivíduo tem com pessoas de cor, cabelo, traços físicos, diferente dos padrões da sociedade, os tratando como inferiores.

Os entrevistados entendem que a sociedade brasileira acabou naturalizando o racismo, pois é mais conveniente. Ainda existe indivíduos que o cometem e a sociedade fecha os olhos para isso, por exemplo, as situações que os entrevistados relataram ter passado dentro do mercado de trabalho, nada mais é que racismo e entre outras situações que a população negra passa. Então, o racismo se tornou um componente da sociedade, fazendo parte das relações dentro dela, o tornando uma sociedade racista, conforme seus relatos:

Eu acho que a sociedade tem muito racismo que já foi naturalizado. Coisas que a gente nem percebe no dia a dia (Entrevistada 1).

Eu acho que todo mundo tem noção, só que tem pessoas que ainda velam, tentam minimizar o quanto isso pode mudar (Entrevistada 2).

[...] É uma coisa que já está tão “bolada” que é muito difícil de arrancar. Então, tudo que vai colocando ali junto, vai se contaminando de certa forma, então enxergo desse jeito. Essa absorção assim, tipo criança, pequena, já vai entendendo os símbolos dos signos disso sem nem entender muitas coisas ainda, sabe (Entrevistada 3).

Eu acho que é algo que se aprende desde criança assim, né? Então, os aparelhos são dessa forma, você aprende na escola, por exemplo, desde a escola você aprende o quanto existe uma diferença assim, né? Então você vai crescendo, enfim, vai aprendendo que “ser negro é ser menos”. É algo que trago bastante nas minhas reflexões que faço assim e na minha pesquisa também (Entrevistada 4).

[...] Nem toda sociedade absorva o racismo, não vamos generalizar também. Mas é porque as pessoas que acham que não existe racismo, a maioria são pessoas brancas que nunca passaram por isso. Então, é meio conveniente não ver (Entrevistada 5).

A maioria do povo brasileiro são hipócritas, pois falam que não são racistas, mas sabemos que todo mundo é um pouco racista de certa forma. Porque somos o reflexo da sociedade que é racista. Então, mesmo que você lute contra aquilo, mesmo que você seja uma pessoa antirracista, pequenos resquícios sempre vão ter (Entrevistado 6).

Os entrevistados antes mesmo de serem perguntados sobre o fenômeno racismo estrutural já falavam sobre durante a entrevista, então pode notar que possuíam um bom discernimento sobre e entendem que o racismo é estrutural pela forma como a sociedade veio e ainda constitui as relações, ao qual o racismo passou a ser naturalizado, conforme relatam em suas falas:

Eu entendo que é a manutenção dos privilégios dos brancos que é como eu falei, eles quem tem poder, que são os próprios brancos, e eles continuam perpetuando esse racismo estrutural para que eles não percam os privilégios que eles têm (Entrevistada 1)

É uma coisa da nossa sociedade, vem acompanhando nossa sociedade há muito tempo. A questão de que é uma estrutura e que para mudar a estrutura de uma sociedade tem que ter muita luta (Entrevistada 2).

Eu acho que ele é o que da base para todo o resto e que faz ele se manter de certa forma, pois os outros níveis de racismo se apoiam nesse. Então, o racismo estrutural faz com de fato isso vai ficando num lugar que nós não conseguimos tirar e se tirar tem mais coisas em baixo (Entrevistada 3).

[...] Nossa sociedade é estruturada pelo racismo e ele atinge todas as camadas, a saúde, o jurídico, o comércio e entre outros, tudo é atingido

por uma estrutura que constitui as nossas relações, assim como a gente se relaciona (Entrevistada 4).

Na verdade, ele está basicamente naquilo que eu falei sobre a sociedade. Sobre a desigualdade que existe na sociedade como um todo, por exemplo, de como tem coisas que são normais que na verdade não deveriam ser normais (Entrevistada 5).

Eu acredito que haja racismo sim, porque tudo na nossa sociedade tem racismo estrutural (Entrevistado 6).

Almeida (2019), entende que o racismo estrutural é resultado de como a sociedade constitui as relações tanto políticas, econômicas, jurídicas e até familiares.

Ao serem perguntados em qual ambiente está mais presente este fenômeno os entrevistados acreditam que esteja presente em todos os ambientes, mas ainda acreditam que ele esteja mais presente no mercado de trabalho e na justiça, de acordo com seus relatos:

Eu acho que em todo lugar também. É, eu acho que se for para escolher um lugar diria que no mercado de trabalho (Entrevistada 1).

Na faculdade, na universidade, nas empresas, na televisão, nas mídias, na verdade, em geral (Entrevistada 3).

Como eu o entendo enquanto estrutural, no sentido de atingir todas as camadas, eu acho que não existe um ambiente em que ele está mais, mas eu acho que o que podemos pensar que talvez seja mais grave, que eu também acho discutível isso, mas é pensar no sentido do sistema prisional, nesse fazer morrer que a sociedade vem fazendo com a favela (Entrevistada 4).

Segundo os dados de informações penitenciárias, a maioria da população em cárcere é a população jovem, sendo 54% com idade entre 18 e 29 anos. E quando se olha para a questão racial, encontra-se sendo 35,4% da população branca e 66,3% da população negra (Brasil, 2019 citado por Barbosa; Kokkonen; Sousa, 2021).

Os entrevistados percebem, com base em suas experiências, o racismo estrutural na vida acadêmica dos jovens negros como algo que afeta a permanência deles, no sentido de não se sentirem representados, falta de empatia do quadro docente, dificuldades no aprendizado. As entrevistadas relatam isso em suas falas:

Eu percebi nessa questão de quando eu cheguei na universidade, não encontrei quase pessoas negras, principalmente no curso de design, eram pouquíssimas (Entrevistada 1).

Eu acho que ele produz muitas barreiras assim que dificultam o aprendizado. Então, dificulta o bem-estar do estudante na universidade e isso faz com que a pessoa simplesmente não conseguia aprender da mesma forma que os outros (Entrevistada 4).

Na falta de empatia dos professores, por exemplo, de tirar ponto do aluno por chegar atrasado, mais ele estava numa correria, estava trabalhando num lugar que maioria das vezes é longe. Então, é a questão de não ver o contexto todo, somente do aluno chegar atrasado (Entrevistada 4).

Pode-se aqui fazer um raciocínio lógico, como foi visto na revisão teórica na seção de jovens negros recém-formados da UFRGS que de tantos por cento de alunos formados na universidade nos anos de 2015 a 2018, 3,07% eram negros e PPI's, ou seja, não é nem a metade dos que entraram (que por sinal foram poucos). Então passa a se perguntar: Onde foram parar os restantes dos estudantes negros que entraram nessa época que não constam junto a porcentagem de estudantes negros diplomados? A resposta é óbvia esses estudantes acabaram desistindo da sua graduação. Segundo Amaral e Petzi (2021) "A persistência das múltiplas expressões do racismo na sociedade e na educação superior é um fato estrutural e histórico que acompanha as práticas de ensino, pesquisa e extensão, bem como a dinâmica funcional e cotidianas das instituições, afetando assim o ingresso, permanência e egresso de milhares de estudantes."

No que tange à vida profissional dos jovens negros, com base em suas experiências, os entrevistados percebem o racismo estrutural como limitador de oportunidades de crescimento dentro do ambiente organizacional, conforme a fala das entrevistadas:

Eu vejo muito como limitador. Eu conheço muitos profissionais negros, muito bons, e que não tem o reconhecimento que deveriam ter e eu tenho certeza de que se eles fossem brancos, eles teriam esse reconhecimento que não têm (Entrevistada 3).

Eu acho que na disponibilidade de oportunidades, ele coloca muitas barreiras assim na vida, na trajetória das pessoas negras. Eu acho que por si só a trajetória ela já vem com barreiras, pensando no Brasil na situação política, então, já existem barreiras para todos e o racismo estrutural ele coloca mais barreiras (Entrevistada 4).

Isso de fato pode ser comprovado com o estudo do DIEESE (2018) que mostrou que a população não negra (brancos, amarelos e indígenas) tem incidência maior quando se trata de crescimento profissional dentro das organizações. Ressalta-se que o percentual dessa população em cargos de direção e gerência é correspondendo a 4,7% (mulheres não negras) e 5,6% (homens não negros) em relação a população negra que é correspondente a 2,1% (mulheres negras) e 2,3% (homens negros).

Diante disso, foi perguntado aos entrevistados como se posicionariam diante desse fenômeno que intercede todos os ambientes da nossa sociedade, principalmente no mercado de trabalho. Responderam que se posicionariam através de luta e persistência. Exceto as entrevistadas 1 e 5 que preferem se posicionar de forma que evitando aquele ambiente racista. Segue as falas dos entrevistados:

Se tem alguma empresa que eu acredito que não tenha me chamado para uma entrevista, alguma coisa assim que eu acredito que seja por conta da questão racial prefiro que não me chame mesmo, porque eu não quero trabalhar numa empresa que seja racista. Eu quero trabalhar e estou buscando trabalhar em lugares que se preocupem com todas as questões sociais, na verdade (Entrevistada 1).

[...] Nós estamos quebrando a estrutura aos poucos, mas falta muito ainda para nós quebrar, falta muita coisa da nossa parte, da nossa união também. Nós persistir, lutar então é isso (Entrevistada 2).

Então, como a entrevistada 2 trouxe em sua fala, a população negra está quebrando aos poucos essa estrutura racista construída pela sociedade seja por luta e persistência através de movimentos negros ou até mesmo se afastando dos ambientes racistas. Esse primeiro posicionamento é mais eficaz, pois tem mais força e união.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira categoria buscou analisar, a partir das vivências dos entrevistados, como avaliam a formação de graduação para ingressar no mercado de trabalho.

Os entrevistados reconhecem as dificuldades do acesso à universidade dos jovens que provêm do ensino público. Isso é indicativo de que as políticas públicas de educação devem ser aprimoradas, nos seus diferentes níveis, para que o acesso e a permanência na universidade por grupos minoritários seja menos penoso.

Como também percebem avanços no acesso à universidade por jovens negros devido às políticas de cotas, mas ainda sim, não é o suficiente. Há muitas questões a serem trabalhadas para garantir o acesso e a permanência desses jovens na universidade, como a omissão das escolas públicas nessa fase na vida dos jovens, bem como os desafios enfrentados durante a permanência dos estudantes na universidade. Os entrevistados relataram alguns desafios, como a ansiedade, o racismo velado, a dificuldade de conciliar os estudos e o trabalho, e o desempenho acadêmico.

Apesar disso, os entrevistados avaliam a formação de graduação como algo primordial para seu crescimento no mercado de trabalho, pois estão atualmente em suas posições devido à sua formação. Portanto, a formação de graduação é uma porta de entrada para os jovens no mercado de trabalho e um caminho de crescimento, especialmente para os jovens negros.

Além disso, os entrevistados reconhecem que a UFRGS desempenha um papel transformador na vida dos jovens, principalmente dos jovens negros. Apesar de suas limitações, a instituição é vista como um ambiente prazeroso, acolhedor e transformador, capaz de proporcionar um ensino de qualidade e oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

A partir dos dados analisados na segunda categoria, foi possível identificar que a principal dificuldade para os jovens negros ingressarem no mercado de trabalho é a falta de diversidade na parte de recrutamento que resulta em

processo de seleção enviesado e injusto. Também foi possível identificar as dificuldades enfrentadas por esses jovens negros para se manterem no mercado de trabalho, como desvalorização, falta de pertencimento e oportunidades de progressão de carreira. As dificuldades citadas refletem as desigualdades raciais que percorrem no mercado de trabalho.

A terceira categoria buscou trabalhar o conhecimento dos jovens negros sobre o racismo estrutural, como esse fenômeno interfere em suas vidas profissionais e acadêmicas, e como se posicionariam diante desse fenômeno.

Os entrevistados demonstraram conhecimento e reconhecem que o racismo estrutural permeia as instituições e as relações sociais, mantendo assim as desigualdades e privilégios com base na raça.

O racismo estrutural interfere na vida profissional dos jovens negros como um limitador de oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional, conforme relatado pelos entrevistados. Portanto, ele restringe o acesso a cargos de liderança e gerência.

Na vida acadêmica dos jovens negros percebeu-se que o racismo estrutural interfere na trajetória e na permanência na universidade, ocasionando a falta de representatividade e empatia por parte dos docentes, o que contribui para as dificuldades no aprendizado, segundo os entrevistados. Essa realidade relatada pelos entrevistados só reflete a persistência do racismo estrutural nas práticas educacionais.

Diante disso, os entrevistados expressaram formas diferentes de se posicionar diante desse fenômeno. Alguns acreditam na importância da persistência e da resistência, como forma de posicionamento, enquanto os outros, preferem evitar o ambiente racista e buscar oportunidades em outras organizações que valorizem e fazem jus da diversidade e inclusão.

Enfim, percebeu-se a partir das falas dos entrevistados a necessidade urgente de enfrentar o racismo em todos os níveis e promover uma sociedade mais justa e igualitária para todos. Para isso, é necessário a implementação de políticas e práticas que promovam a equidade racial em todos os níveis da vida social, educacional e profissional.



Quanto às limitações do estudo, a autora enfrentou dificuldades para encontrar entrevistados dentro da faixa etária exposta, sendo que já tinha sido ultrapassado da faixa etária considerada pelos institutos. Em torno de três pessoas foram descartadas por esse motivo. Isso levou mais tempo para serem realizadas as entrevistas, como também a disponibilidade dos entrevistados e os recursos, como, por exemplo, rede de internet, ambiente e entre outros.

Outra limitação foi a questão dos dados de negros matriculados e diplomados da UFRGS serem computados juntos com os dos indígenas, o que dificultou a análise desse estudo.

Também se faz necessário falar aqui sobre sugestões de estudos futuros. Por exemplo, poderia ser analisado as políticas e práticas de recrutamento, seleção, promoção e desenvolvimento profissional das empresas. Assim podendo revelar como o racismo estrutural se manifesta nas estruturas e nos processos organizacionais.

Outra sugestão seria de realizar essa pesquisa em faculdades privadas, pois a realidade é diferente da universidade pública. E uma sugestão adicional foi inserir questões sobre a infância no roteiro de entrevista, conforme sugerido por um dos entrevistados.

## 6 REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, v.58, n.4, p. 40-41, 2006. Disponível em: [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400020](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020) . Acesso em: 11 jul. 2023.

Afro-Cebrap; Banco Mundial; Instituto de Referência Negra Peregum. **Jovens negros e o mercado de trabalho**. Brasil: Instituto de Referência Negra Peregum, 2022. Disponível em: <https://peregum.org.br/publicacao/jovens-negros-e-o-mercado-de-trabalho/> . Acesso em: 09 dez. 2023.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural. Feminismos Plurais** / coordenação de Djamila Ribeiro. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

BARBOSA, X. de C.; KOKKONEN, R. L. F.; SOUSA, S. B. de. “Eu não consigo respirar”: racismo estrutural e os desafios da educação para as relações étnico-raciais na rede federal de educação profissional, científica e tecnológica - Brasil. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, [S. l.], v. 5, n. Especial, p. 29-51, 2021. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/1105>. Acesso em: 30 jan. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 3ª ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARROS, Ricardo Paes de; MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. **Determinantes da participação de menores na força de trabalho**. 1990.

BATISTA, Waleska Miguel. A inferiorização dos negros a partir do racismo estrutural DE ALMEIDA, Silvio Luiz. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018. **Rev. Direito Práx.**, Rio de Janeiro, V.9, n.4,2018, p. 2581-2589. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/nkt6FjJDWMvfV7DsqrBY4XK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jun.2023.

BRASIL. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. Brasil**: Organização das Nações Unidas, 18 set. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos> . Acesso em: 02 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/545155/publicacao/15723556> . Acesso em: 22 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Defini os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm) . Acesso em: 02 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997.** Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9459.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9459.htm#art1) . Acesso em: 02 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm) . Acesso em: 23 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm) . Acesso em: 02 ago. 2023.

BRASIL é o país mais racista do mundo diz Alexandra Loras. **FecomercioSP**, São Paulo, 09 mar. 2017. Disponível em: <https://www.fecomercio.com.br/noticia/brasil-e-o-pais-mais-racista-do-mundo-diz-alexandra-loras> . Acesso em: 26 jun. 2023.

BUJATO, I. A.; DE SOUZA, E. M. O contexto universitário enquanto mundo do trabalho segundo docentes negros: diferentes expressões de racismo e como elas acontecem. **Revista Eletrônica de Administração**, v.26, n1, p. 210-237. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/MrpQgCWPYQrvqXFpdWhrfSv/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 11 jul. 2023.

CARVALHO, Jairo de. Princesa Isabel e a ideologia do branqueamento: Zumbi dos Palmares e o Movimento Negro. **Revista Urutagua**, v. 1, n. 2, 2001. Disponível em: <http://www.urutagua.uem.br//02jairo.htm>. Acesso em: 27 Out. 2023.

DA VICTORIA, Mara Sizino et al. Níveis de ansiedade e depressão em graduandos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). **Encontro: Revista de Psicologia**, v. 16, n. 25, p. 163-175, 2015. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Thamiris-Marques/publication/327121216\\_Niveis\\_de\\_ansiedade\\_e\\_depressao\\_em\\_graduandos\\_da\\_Universidade\\_do\\_Estado\\_do\\_Rio\\_de\\_Janeiro\\_UERJ/links/5b7b3381299bf1d5a718d09e/Niveis-de-ansiedade-e-depressao-em-graduandos-da-Universidade-do-Estado-do-Rio-de-Janeiro-UERJ.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Thamiris-Marques/publication/327121216_Niveis_de_ansiedade_e_depressao_em_graduandos_da_Universidade_do_Estado_do_Rio_de_Janeiro_UERJ/links/5b7b3381299bf1d5a718d09e/Niveis-de-ansiedade-e-depressao-em-graduandos-da-Universidade-do-Estado-do-Rio-de-Janeiro-UERJ.pdf) Acesso em: 25 jan. 2024.

DE BARCELLOS, R. M. R.; DELLAGNELO, E. H. L.; SALIÉS, G. P. Universidade, sociedade e formação do administrador: uma reflexão necessária. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 12, n. 4, p. 671-696, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5335/533556770005.pdf> . Acesso em: 28 nov. 2023.

DEBORTOLI, Sinomara. **Análise do mercado de trabalho a partir da percepção de pessoas empregadas.** 2016. Artigo (Bacharel em Administração) – Curso de Administração de Empresas, Centro Universitário Univates, Lajeado, 2016.

Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/af1241db-23c6-41d7-9aaa-f9f729347cd3/content>. Acesso em: 19 jun. 2023.

DE SOUZA, Eliane Almeida. **Dez anos de cotas na UFRGS: um estudo das ações afirmativas na perspectiva do acesso, permanência e empoderamento dos alunos negros diplomados**. 2017. Tese (Doutorado em educação) - Faculdade de Educação da Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/293601375.pdf> . Acesso em: 24 nov. 2023.

DE SOUSA, J. R.; DOS SANTOS, S. C. M. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e Debate em Educação**, Juiz de Fora: UFJF, v. 10, n. 2, p. 1396 - 1416, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31559>. Acesso em: 24 ago. 2023.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A inserção da população negra no mercado de trabalho entre 2011 e 2017**. São Paulo: DIEESE, 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018pednegrospoa.html> <https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018pednegrospoa.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A inserção da população negra no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022.html> . Acesso em: 11 jul. 2023.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A inserção da população negra no mercado de trabalho entre 2011 e 2017**. São Paulo: DIEESE, 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018pednegrospoa.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

DO AMARAL, W. R.; PATZI, C. N. E. **1ª Campanha para a erradicação do racismo na Educação Superior na América Latina**. 2021. Disponível em: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/158832/CONICET\\_Digital\\_Nro.7e83cb27-f40d-4288-849c-185e674270b9\\_A.pdf?sequence=2](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/158832/CONICET_Digital_Nro.7e83cb27-f40d-4288-849c-185e674270b9_A.pdf?sequence=2) . Acesso em: 29 jan. 2024.

ECCEL, C. S.; DE OLIVEIRA, M. B. Políticas de Gestão da Diversidade: Uma Análise a partir das Percepções de Pessoas LGBTQIA+. **XI Encontro dos Estudos Organizacionais ANPAD**. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/117/approved/6de4bfe9504589a457d6e92fae4f9613.pdf> . Acesso em: 12 ago. 2023.

ESCRAVIDÃO no Brasil (Parte 1) altas histórias [S. l.: s. n.], 2020. 1 vídeo (12min35s). Publicado pelo **Canal Centro Cultural Cesgranrio**. Disponível em: <https://youtu.be/5Lmux27Oacg>. Acesso em: 26 jun. 2023.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902000000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902000000300003&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 12 ago. 2023.

Fuchs, A. S. M.; FRANÇA, N. M.; PINHEIRO, M. F. S. **Guia para normalização de publicações técnico-científicas**. Uberlândia: Editora da Universidade Federal de Uberlândia (EDUFU), 2013.

GEM. **Empreendedorismo no Brasil – 2019: recorte temático cor/raça**. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/06/GEM-2019-Sexo.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: Sabi+. Acesso em: 19 ago. 2023.

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. **Geledes**, São Paulo, p. 39-62, 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Alguns-termos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf> Acesso em: 26 jun. 2023.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 2002.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. 1ª ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf) .Acesso em: 14 jul.2023.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. 2ª ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf) .Acesso em: 26 jun.2023.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População jovem no Brasil / IBGE**, Departamento de População e Indicadores Sociais. 3ª ed. Rio de Janeiro. IBGE, 1999. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv6686.pdf> . Acesso em: 24 nov. 2023.

MENEZES-FILHO, Naercio Aquino. A evolução da educação no Brasil e seu impacto no mercado de trabalho. **Instituto Futuro Brasil**, v. 43, 2001. Disponível em: [https://www.feis.unesp.br/Home/DSAA/DSAA/ProjetoGQT-SCM/documentos/educacao/artigo\\_naercio\\_educacao%20no%20brasil\\_trabalho.pdf](https://www.feis.unesp.br/Home/DSAA/DSAA/ProjetoGQT-SCM/documentos/educacao/artigo_naercio_educacao%20no%20brasil_trabalho.pdf) .Acesso em: 26 jun. 2023.

MOCELIN, C. E.; MARTINAZZO, C. J. A trajetória histórica das ações afirmativas e o Serviço Social: reflexões a partir da constituição de seu arcabouço legal. **Salão do Conhecimento**, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/kim/Downloads/7770-Texto%20do%20artigo-33306-1-10-20170913.pdf> . Acesso em: 26 nov. 2023.

MORENO, P. F.; SOARES, A. B. O que vai acontecer quando eu estiver na universidade? Expectativas de jovens estudantes brasileiros. **Aletheia**, n. 45, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203016893005.pdf> . Acesso em: 24 nov. 2023.

MOROSINI, Marília Costa. Qualidade da educação universitária: isomorfismo, diversidade e equidade. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 5, p. 89-102, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/j4Cw7bjh39x4cybTqTX5sf/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 24 nov. 2023.

MULLER, Henrique da Rosa. **O lugar do negro no mercado de trabalho brasileiro**: A informalidade, as desigualdades raciais e o racismo estrutural. 2022. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=001144121&loc=2022&l=e31530819d0b9e50> . Acessado em: 19 jun. 2023.

O que são ações afirmativas. **POLITIZE**, Florianópolis, 27 Jan. 2022. Disponível em: <https://www.politize.com.br/acoes-afirmativas/> . Acesso em: 02 ago. 2023.

PARANÁ(Estado). Secretaria da Justiça e Cidadania. **A Declaração universal e a Constituição de 1988**. Paraná: Secretaria da Justiça e Cidadania. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Declaracao-Universal-e-Constituicao-de-1988>. Acesso em: 02 ago. 2023.

PINTO, José Marcelino de Rezende. O acesso à educação superior no Brasil. **Educação & Sociedade**, v. 25, p. 727-756, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/v4QvPxCR99Z874zpkLvmSMF/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 23 jan. 2024.

PINTO, M. C. C.; FERREIRA, R. F. Relações raciais no Brasil e a construção da identidade da pessoa negra. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei. p 257-266, 2014 Disponível em: [http://www.seer.ufsj.edu.br/revista\\_ppp/article/view/933/713](http://www.seer.ufsj.edu.br/revista_ppp/article/view/933/713). Acesso em: 26 jun. 2023.

PINTO, Walber. **Saiba o que é racismo estrutural e como ele se organiza no Brasil**. CUT Brasil - Central única dos Trabalhadores, 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-e-racismo-estrutural-e-como-ele-se-organiza-no-brasil-0a7d#:~:text=A%20defini%C3%A7%C3%A3o%20do%20que%20%C3%A9,ra%C3%A7as%20em%20detrimento%20de%20outras/> . Acesso em: 14 jul. 2023.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das letras, 2019.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: Sabi+. Acesso em: 22 ago. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. **Decisão Nº 134/2007**. Rio Grande do Sul: Conselho Universitário UFRGS. Disponível em:

[https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/145263/norma\\_Dec\\_CONSUN\\_publicavel\\_2007\\_134\\_1780.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/145263/norma_Dec_CONSUN_publicavel_2007_134_1780.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em: 26 nov. 2023.

ROSA, Alexandre Reis. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 3, p. 240-260, 2014.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rac/a/B8QtSZTYVYnZj3TgT4kBN7P/?format=pdf&lang=pt> .

Acesso em: 12 ago. 2023.

SAMPAIO, R. C.; LYCARIÃO, D. **Análise de conteúdo categorial: manual de Aplicação**. Brasília: ENAP, 2021. Disponível em:

[https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6542/1/Analise\\_de\\_conteudo\\_categorial\\_final.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6542/1/Analise_de_conteudo_categorial_final.pdf) . Acesso em: 27 ago. 2023.

SANTOS, Mário. Características da entrevista semi-estruturada. **Webfolio de investigação educacional**, 2008. Disponível em:

<http://mariosantos700904.blogspot.com.br/2008/05/caractersticas-da-entrevista-semi.html> . Acesso em: 27 out 2023.

SISTEMA PED – Pesquisa de emprego e desemprego. **Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos**. 2011. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/analiseped/2011/2011pednegrosmet.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho**. 2000. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5729> Acesso em: 31 jul. 2023.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.

SOUZA, Jessé. **Os trabalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.

VARGAS, T. de C. D.; LEITE, B. M. Divisão racial no ambiente de trabalho: uma violação da proteção ao direito à igualdade. **Revista Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas**, v. 5, n. 1, p. 14, 2022.

## APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Primeiramente vou pedir para que você se identifique. Mas lembrando que será somente neste momento.

**Idade:**

**Gênero:**

**Com quem mora:**

**Filhos:**

**Quantos:**

**Idade:**

**Curso na UFRGS:**

**Tempo na graduação:**

**Área de atuação na empresa que trabalha(ou):**

**Tempo de empresa:**

**Tipo de organização:**

1. Pode contar um pouco como foi a sua trajetória de trabalho?
2. Como você avalia a entrada de jovens na universidade?
3. Como o acesso à universidade para os jovens negros tem mudado ao longo dos anos?
4. Quando você estava na reta final do ensino médio qual era seu plano para entrar numa universidade?  
- Por quê? Obs.: Indiferente se era pública ou privada.
5. Como foi o seu processo para entrar na UFRGS?
6. O que levou você querer entrar na UFRGS? Descreva.
7. Ao entrar na UFRGS como percebeu o quadro discente?  
-Se sentiu representado?
8. Sobre seu desempenho acadêmico, notou alguma disparidade entre você e os jovens brancos?  
- Quais?  
- Como você definiria essa disparidade?
9. Quais desafios enfrentou durante sua permanência na universidade?
10. Como a sua formação acadêmica influenciou na entrada ao mercado de trabalho?



11. Como as pessoas do seu grupo social (amigos e família) avalia a sua entrada na UFRGS?
12. Como você avalia a UFRGS?
13. Poderia falar-me sobre a inserção de jovens negros no mercado de trabalho? Descreva.
14. O que você definiria como racismo?
15. Como a sociedade absorve isso?
16. Diante disso, o que entende por racismo estrutural? E onde ele está mais presente? Por quê?
17. Como você percebe esse fenômeno na vida acadêmica e na vida profissional dos jovens negros? Descreva.
18. Como você percebe a questão da raça no mercado de trabalho?
  - Isso é trabalhado de qual forma?
19. Quais dificuldades têm encontrado para se inserir no mercado de trabalho?
  - E para manter-se?
20. O racismo estrutural é um fator determinante da não inserção de pessoa negras no mercado de trabalho, por quê?
21. E em sua carreira profissional?
  - Se sim, por quê?
  - Como se posicionaria diante disso?
22. Como você vê sua carreira profissional daqui a 5 anos?
23. Qual é o seu maior sonho para o futuro?
24. Tem mais alguma coisa que gostaria de complementar?

## ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa intitulada: **“A inserção de jovens negros recém-formados da UFRGS no mercado de trabalho: uma análise sobre os efeitos do racismo estrutural”** de responsabilidade da pesquisadora Kimberli Anaomi Silva Duarte, graduanda em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) com a coordenação da professora Julice Salvagni. O objetivo da pesquisa é analisar como os jovens negros se posicionam frente ao racismo estrutural no mercado de trabalho.

A sua participação nesta pesquisa consistirá em uma entrevista que será realizada no dia, no horário e na modalidade (presencial ou online) de sua preferência com a pesquisadora. Por ser tratar de entrevista semiestruturada não terá um limite de tempo, e será gravada para ajudar na análise e conclusão da pesquisa.

As informações coletadas na entrevista serão utilizadas de forma totalmente confidencial, em uma análise de conteúdo do tipo categorial que se for necessário ser transcritas as respostas serão mediante a confidencialidade (Ex.: Entrevistado A). Ou seja, você não será identificado, durante a transcrição, a análise e a publicação. Serão utilizadas unicamente e exclusivamente para fins desta pesquisa e os resultados poderão ser publicados. Sendo assim as gravações e os arquivos de transcrição serão destruídos após a conclusão da pesquisa.

Durante a execução da pesquisa poderá ocorrer riscos indiretos, do tipo tédio, cansaço ou desconforto ao responder as perguntas. Dessa forma, poderá parar a entrevista a qualquer momento, bem como não responder a qualquer uma das perguntas. Você também poderá retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo algum. Os ganhos/benefícios previstos para sua participação envolvem, os de reflexão, seja sobre o conceito (racismo estrutural) que é pouco falado na sociedade, sobre sua inserção no mercado trabalho e sobre seu posicionamento quanto a isso.

Não será cobrado nenhum pagamento referente a sua participação na pesquisa e não terá nenhuma despesa.

Em caso de dúvidas ou esclarecimentos que se fizerem necessários, você poderá contatar a pesquisadora pelo e-mail [contatokimberliduarte@gmail.com](mailto:contatokimberliduarte@gmail.com).

Após a leitura e assinatura do termo, você está ciente do acima exposto e concorda com a sua participação na pesquisa.

Porto alegre, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 202\_\_.

---

Assinatura da pesquisadora

---

Assinatura da coordenadora

---

Assinatura do(a) participante

## ANEXO B – LEI ÁUREA

### LEI Nº 3.353, DE 13 DE MAIO DE 1888.

Declara extinta a escravidão no Brasil.

A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assembleia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil.

Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário.

Manda, portanto, a todas as autoridades, a quem o conhecimento e execução da referida Lei pertencer, que a cumpram, e façam cumprir e guardar tão inteiramente como nela se contém.

O secretário de Estado dos Negócios da Agricultura, Comercio e Obras Públicas e interino dos Negócios Estrangeiros, Bacharel Rodrigo Augusto da Silva, do Conselho de sua Majestade o Imperador, o faça imprimir, publicar e correr.

Dada no Palácio do Rio de Janeiro, em 13 de maio de 1888, 67º da Independência e do Império.

Princesa Imperial Regente.

RODRIGO AUGUSTO DA SILVA

Este texto não substitui o publicado na CLBR, de 1888

Carta de lei, pela qual Vossa Alteza Imperial manda executar o Decreto da Assembleia Geral, que houve por bem sancionar, declarando extinta a escravidão no Brasil, como nela se declara.

Para Vossa Alteza Imperial ver.

Chancellaria-mór do Império. - Antonio Ferreira Vianna.

Transitou em 13 de maio de 1888. - José Júlio de Albuquerque