

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo

Ana Carolina de Paula Moura

Relações etnicorraciais na educação profissional: currículo e práticas
pedagógicas

Mestrado em Educação: Currículo

São Paulo
2021



**Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo**

PUC-SP

Ana Carolina de Paula Moura

Relações etnicorraciais na educação profissional: currículo e práticas pedagógicas

Mestrado em Educação: Currículo

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de mestre em Educação: Currículo, sob a orientação Prof.^a Dr.^a Nadia Dumara Ruiz Silveira

**São Paulo
2021**

Ana Carolina de Paula Moura

Relações etnicorraciais na educação profissional: currículo e práticas pedagógicas

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de mestre em Educação: Currículo, sob a orientação Prof.^a Dr.^a Nadia Dumara Ruiz Silveira

Aprovado em: __/__/__

BANCA EXAMINADORA

Dedicatória

Dedico à minha querida mãe, Angela Regina de Paula. Mulher, negra, guerreira e amiga. Aquela que me ensinou a ser forte e acreditar que posso ser feliz.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES).

Agradecimentos

Sou grata a todas as mulheres pretas de luta, mulheres que representam a força e a potência do povo negro. Acredito que meus passos vieram de longe, principalmente dos passos de mulheres negras, minhas avós e minhas ancestrais que se opuseram a aceitar toda a forma de discriminação, racismo e preterimento.

Tenho uma enorme gratidão a minha orientadora Professora Dr.^a Nadia Dumara Ruiz Silveira que me acolheu, acolheu meu trabalho e minhas inseguranças. Sou grata a todos os aprendizados e conversas que tivemos durante todo o processo desta dissertação, ao carinho ofertado e sua empatia.

Sou grata por todos os aprendizados e a comunhão de conhecimentos através das aulas no Programa de Pós-graduação em Educação: Currículo dos professores Alípio Márcio Dias Casali, Mere Abramowicz, Branca Jurema Ponce, Maria Elizabeth Bianconcini Trindade Morato Pinto de Almeida, Marina Graziela Feldmann.

Agradeço a minha querida mãe, que é minha força e minha referência, que esteve em todos os processos deste trabalho, me dando as devidas “brincas” e me aconselhando sempre a seguir meu caminho com fé, amor, esperança e um pouco de ódio, principalmente o repúdio às injustiças e discriminações raciais vividas em nosso cotidiano. Assim, ao lado dela, enxerguei maneiras efetivas de combater as desigualdades e lembrar sempre das minhas raízes e da minha história.

Ao meu querido irmão Guilherme que me trouxe alegria e energia para encarar o espaço acadêmico, predominantemente branco, e refletir sobre o racismo na pele, na educação, nas instituições e sobretudo sobre o racismo estrutural. Sou grata por você me tratar com humanidade e amor para combater e lutar por dias melhores.

Agradeço a toda minha família preta por ser referência de luta e resistência. Aos meus irmãos Jones, André e Maurício, dos quais admiro e gosto muito.

Agradeço a minha madrinha Mônica pelo afeto e acolhimento em todos os momentos da minha vida e da minha família.

Ao meu amigo Zé Paulo agradeço o apoio e auxílio em meus estudos sobre a cultura afro e o samba na cidade de Franca - SP.

Ao meu amigo Antônio Carlos por compartilhar seus saberes sobre a música e a cultura afro.

À família Alencar expresso minha gratidão por todo apoio na minha jornada. Sou grata à Dona Dete por me esperar no ponto de ônibus, à noite, no retorno das

minhas aulas para me acompanhar com segurança até em casa, obrigada por seus cafés e por todo carinho. Sou grata também à Karina Alencar por me acompanhar, até onde foi possível, e por nossos longos debates e discussões sobre racismo e a importância de combatê-lo através da educação, cultura e afeto.

Tenho uma enorme gratidão pelo meu professor Cleber Santos Vieira que me incentivou e encorajou a investigar esta temática tão cara a mim. Suas aulas na UNIFESP – Guarulhos trouxeram muita sabedoria e força.

À minha cunhada Caroline por cuidar de mim em momentos tão importantes e por me aconselhar sobre a vida.

À minha querida amiga Adele Reis que me auxiliou na escolha do meu mestrado e fortaleceu minhas descobertas diante do quê pesquisar. Você é uma mulher negra incrível e inteligente, e sua postura me serviu de referência e apoio.

À minha amiga Mari por me ofertar seu ombro amigo diante de tantas dificuldades e mudanças, suas palavras me encorajaram a permanecer firme e com a cabeça erguida para enfrentar as adversidades com humor e leveza.

À Ana Ficarelli sou grata ao companheirismo, afeto e calor. Obrigada pela forma gratuita e sincera de cuidado e preocupação.

À Prefeitura da cidade de Taboão da Serra – SEDUC, onde trabalho como docente e coordenadora pedagógica, pois tive a oportunidade de me desenvolver e contribuir com a educação pública de qualidade para todos.

Às minhas amigas Vanessa Tolentino, Carla, Margareth Augusta que me deram tanta alegria e amor, pois são amigadas leves e sinceras.

E por fim, mas não menos importante, sou grata à minha amiga Talita, quem sempre me socorre e me faz rir dos problemas da vida, além de ter me presenteado com meus sobrinhos.

Resumo

Esta dissertação tem como foco de abordagem o programa de aprendizagem profissional, tendo como referência a Lei 10.097/00, que delibera sobre a inserção dos jovens no mercado de trabalho, nas dimensões da sua promoção em relação ao desenvolvimento das práticas educativas nessa modalidade de ensino. O objeto de estudo está pautado na concepção de currículos e práticas de aprendizagem profissional na perspectiva antirracista, que é definida pela opinião ou sentimento de oposição ao racismo. Neste sentido, tomamos como base a Lei 10.639/03, que prevê a obrigatoriedade do ensino da história e da cultura afro-brasileira no Ensino Fundamental e Médio. A pesquisa tem como objetivo analisar a representação do negro em livros e recursos didáticos utilizados no ensino profissionalizante, considerando as concepções de uma educação antirracista. A pesquisa de abordagem qualitativa tem como procedimento metodológico a análise documental, tendo em vista a classificação de imagens e conteúdos específicos que abrangem sujeitos negros, assim como a perspectiva de combate ao racismo, expressa nos conteúdos de apostilas, materiais educativos físicos e digitais, e práticas pedagógicas de cursos profissionalizantes. Os fundamentos teóricos encontram-se respaldados em autores como Abdias Nascimento (2016); Paulo Freire (1996); Ana Célia da Silva (2011); Branca Jurema Ponce (2019); Circe Maria Fernandes Bittencourt (1993); Sueli Carneiro (2011); Maria Aparecida Silva Bento (2002); Miguel G. Arroyo (2013) e Jacques Delors (1998). As referências incluem também documentos como: Manual da Aprendizagem (2006); Lei 10.639/03 e a Lei 10.097/00. As análises compõem-se especificamente de reflexões sobre a efetividade da educação profissionalizante na abordagem de temas transversais tendo em vista seu significado para o aprendizado integral do jovem aprendiz, além de caracterizar temas e conteúdos inseridos nas práticas educativas com relação às questões etnicorraciais na educação profissional. Os resultados investigativos explicitam relações entre educação, desigualdade social e relações raciais, expondo evidências do racismo e do antirracismo.

Palavras-chave: Jovem aprendiz. Currículo antirracista. Mercado de trabalho. Aprendizagem profissional.

Abstract

This dissertation has as focus the professional apprenticeship program, having as reference the Law 10.097/00, which deliberates on the insertion of young people in the labor market, in the dimensions of its promotion in relation to the development of educational practices in this teaching modality. The object of study is based on the design of curriculum and professional learning practices in the anti-racist perspective, that is defined by the opinion or feeling of opposition to racism. In this sense, we take as a basis Law 10.639/03, which predicts the mandatory teaching of Afro-Brazilian history and culture in both Elementary and High School. A research aims to analyze a representation of black people in books and teaching resources used in vocational education, considering the conceptions of an anti-racist education. The qualitative approach research has as methodological procedure the document analysis, having in view the classification of images and specific contents that embraces black subjects, as well as the perspective of combating racism, expressed in the contents of handouts, physical and digital educational materials and pedagogical practices of training courses. The theoretical foundations are supported by authors such as Abdias Nascimento (2016); Paulo Freire (1996); Ana Célia da Silva (2011); Branca Jurema Ponce (2019); Circe Maria Fernandes Bittencourt (1993); Sueli Carneiro (2011); Maria Aparecida Silva Bento (2002); Miguel G. Arroyo (2013) e Jacques Delors (1998). References also include documents as: Manual da Aprendizagem (2006); Law 10.639/03 and the Law 10.097/00. The analyzes specifically include reflections on the effectiveness of professionalizing education in addressing about cross-cutting themes given its significance for the young apprentice's integral learning, besides characterizing themes and contents inserted in educational practices in relation to the ethnic-racial issues in the professional education. The investigative results make explicit relations between education, social inequality and racial relations, exposing evidences of racism and anti-racism.

Keywords: Young apprentice. Anti-racist curriculum. Job market. Professional learning.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Metodologia CIEE-APRENDIZ LEGAL	55
Figura 2 - Parcerias	59
Figura 3 - Representatividade Negra	60
Figura 4 - Representatividade Negra	60
Figura 5 - Artigos CIEE- Representatividade Negra	61
Figura 6 - CIEE Educação – Representatividade Negra	61
Figura 7 – Conteúdos/Palavras	62

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Frequência site CIEE	63
Tabela 2 - Frequência – Livro: Ciências da Natureza e suas tecnologias	69
Tabela 3 - Frequência – Livro: Matemática e suas tecnologias	69
Tabela 4 -Frequência – Livro: Ciências Humanas e sociais aplicadas	69
Tabela 5 -Frequência – Livro: Linguagens e suas tecnologias	69

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Instituto Ethos	43
Gráfico 2 - Instituto Ethos	44
Gráfico 3 - Instituto Ethos	45

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades
CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola
COVID-19 – Corona Vírus Disease (Doença do Coronavírus)
ESPRO – Ensino Social Profissionalizante
FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ID_BR – Instituto Identidades do Brasil
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MNU – Movimento Negro Unificado
OMS – Organização Mundial da Saúde
PL – Projeto de Lei
PUC-SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SECAD – Secretaria de Educação a Distância, Alfabetização e Diversidade
SENAI – Serviço Nacional de Aprendizado Industrial
SENAC-SP – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial de São Paulo
SESC – Serviço Social do Comércio
SEST SENAT – Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SETEC – Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
TEN – Teatro Experimental do Negro
TCC – Trabalho de Conclusão de Curso
UEZO – Universidade Estadual da Zona Oeste
UNAS – Universidade Aberta do SUS

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 - Educação profissional, currículo e questão racial	20
1.1 261.2 - Perspectivas contidas na Lei 10.097/00	31
CAPÍTULO 2 – Jovem aprendiz negro, racismo e mercado de trabalho	36
CAPÍTULO 3 – Recursos didáticos (CIEE) e o jovem aprendiz negro	52
3.1 - Investigação das práticas pedagógicas do CIEE (Meio digital)	59
3.2 – Investigação das práticas pedagógicas do CIEE (Livros)	66
3.3 – Egressos de cursos profissionalizantes CIEE	76
CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82

INTRODUÇÃO

*“Os meus filhos não são sustentados com pão de igreja. Eu enfrento qualquer trabalho para mantê-los.”
(Carolina Maria de Jesus)*

Investigar o currículo e as práticas pedagógicas atreladas às relações etnicorraciais na educação profissional viabiliza a reflexão sobre a formação dos jovens aprendizes, possibilitando que estes tenham uma educação crítica e transformadora das realidades no âmbito educacional e do trabalho.

O curso profissionalizante é para muitos jovens a porta de entrada do mercado de trabalho, bem como a possibilidade de efetivação de uma carreira profissional. As práticas educativas deste processo se constituem na linha tênue que pode auxiliar no desenvolvimento dos jovens, mas que também pode expressar possibilidades de impedimento de inserção profissional e de exclusão.

Sabe-se que assegurar o acesso à educação e ao trabalho é fundamental para que os jovens adolescentes construam uma vida cidadã por meio da garantia dos direitos à formação escolar e perspectiva de renda. Assim, estimular um ensino para o mercado de trabalho vinculado à educação integral¹ é uma ação facilitadora das práticas educativas entendidas como emancipatórias e críticas.

Nesse cenário, cabe destacar que o mercado de trabalho no Brasil é caracterizado por ser racializado². Assim, promover o debate e a reflexão crítica sobre as diferentes desigualdades no âmbito das oportunidades de trabalho e permanência da atuação profissional dos jovens aprendizes negros certifica uma educação profissional progressista, revolucionária e mais justa.

Parte-se do pressuposto de que a representatividade do trabalhador negro, e a contextualização histórica sobre a influência da cultura e das manifestações afro-

¹Nessa Perspectiva, pensar Educação Integral implica pensar no conjunto de oportunidades de formação humana que dialogam com o direito de bem viver. A escola não é uma bolha, e a vida escolar não pode ser reduzida a listas de conteúdos a serem ensinados e avaliados para selecionar os poucos “aproveitáveis” pelo sistema e os muitos que ficarão de fora. (MOLL; PONCE; RONCA; SOARES, 2020, p. 2098)

²Chamamos de “racialismo” a crença na existência de “raças” biológicas e de “racismo” as formas de racialismo que afirmam a superioridade de uma “raça” sobre a outra e servem para justificar a dominação racial. (MONSMA, 2013, p. 1)

brasileiras na educação profissional são fundamentais para que possamos combater o racismo, denunciá-lo e promover mudanças. Bell Hooks (2019, p.34) expõe que:

Essa luta também precisa incluir aliados não negros. Imagens de raça e representação se tornaram uma obsessão contemporânea. O tratamento da negritude como uma *commodity* criou um contexto social onde a apropriação da imagem negra por pessoas não negras não encontra limites. Se muitas das pessoas não negras não questionarem suas perspectivas, elas podem simplesmente recriar a perspectiva imperialista – o olhar que procura dominar, subjugar e colonizar.

A representatividade do trabalhador negro que contrapõe o imaginário de sujeito inferior é importante nessa perspectiva, já que desconstruir os estereótipos consolidados através do passado escravocrata é parte fundante do currículo da educação profissional. Deste modo, viabiliza que os jovens trabalhadores transformem as realidades impostas pelo mercado de trabalho caracterizado como racializado.

Cabe destacar as principais políticas públicas que solidificam a inserção do jovem no mercado de trabalho e promovem a valorização e o empoderamento do negro na sociedade brasileira, tais como a Lei 10.097/00 e a Lei 10.639/03, nas quais se baseiam esta reflexão no sentido de entender os processos raciais e seus efeitos na educação profissional.

O racismo institucional é a principal barreira que dificulta o desenvolvimento dos jovens no mercado de trabalho, o que implica no entendimento de que:

No caso do racismo institucional, o domínio se dá com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder. Isso faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas – o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc. – e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos. (ALMEIDA, 2019. p.27-28)

Essa realidade coloca como desafio a investigação sobre as principais ferramentas de transformação desta experiência em decorrência da possibilidade de evidenciar e denunciar práticas racistas no ensino sobre empregabilidade para os jovens trabalhadores.

A concepção de educação a ser pesquisada tem como foco, portanto, o ensino para a empregabilidade de jovens, na modalidade de ensino técnico profissional metódico, tendo em vista a construção do currículo e o aprendizado de adolescentes que buscam a inserção e desenvolvimento no mercado de trabalho.

No Brasil a Lei 10.097/2000, Lei da Aprendizagem, prevê a educação profissional de jovens e adolescentes, de modo que estes possam trabalhar, estudar e entender o funcionamento do mercado de trabalho ao mesmo tempo em que possam se desenvolver frequentando o ensino básico regular.

A Lei 10.639/03 expõe sobre a obrigatoriedade do ensino no diz respeito a história e cultura afro-brasileira, bem como a luta dos negros no Brasil e o enfrentamento das desigualdades raciais em diferentes aspectos da vida em sociedade, e levando em consideração a importância da educação profissional se faz necessário vincular as prescrições da Lei aos conteúdos direcionados à aprendizagem profissional.

A contextualização apresentada introduz problematizações que se expressam em questões estimuladoras desta pesquisa, tais como: o ambiente de trabalho efetiva ações que garantam o ingresso e a permanência de jovens negros? É possível verificar indicadores de fortalecimento da história, cultura, o saber e a imagem do indivíduo negro nos materiais didáticos de ensino profissionalizante? Os materiais didáticos favorecem um aprendizado reflexivo e transformador das realidades impostas pelo mercado de trabalho?

Diante desses questionamentos coloca-se como fundamento de relevância central a concepção de educação dada sua importância para entender e combater as desigualdades socioeducacionais pertinentes ao objeto de estudo que caracteriza esta investigação.

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a representação do negro em livros e recursos didáticos utilizados no ensino profissionalizante, considerando concepções e bases conceituais de uma educação antirracista³, cidadã e suas

³ANTIRRACISMO. Movimento, opinião ou sentimento de oposição ao racismo. In: DICIO, Dicionário Online de Português. [Definições de Oxford Languages](https://www.google.com/search?q=antirracismo+significado&sxsrf=ALeKk03KDNDwNe8U-nHRvdKqZ93c5zfC_g%3A1621341818886&ei=erajYNLVNYfL1sQPml-ksAU&oq=antirracismo+s&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAMYADIHCAAQRhD5ATIICAAQFhAKEB4yBggAEBYQHjIGCAAQFhAeMqYIABAWEB4yCAgAEBYQChAeMqYIABAWEB4yBggAEBYQHjIGCAAQFhAeOgcllxCwAxAnOqllADoGCAAQChBDUI1TWOZfYMZraAFwAHgAgAHKBIgBvwaSAQcwLjluNS0xmAEAoAEBqgEHZ3dzLXdpesgBACABAQ&scient=gws-wiz), 2021. Disponível em: https://www.google.com/search?q=antirracismo+significado&sxsrf=ALeKk03KDNDwNe8U-nHRvdKqZ93c5zfC_g%3A1621341818886&ei=erajYNLVNYfL1sQPml-ksAU&oq=antirracismo+s&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAMYADIHCAAQRhD5ATIICAAQFhAKEB4yBggAEBYQHjIGCAAQFhAeMqYIABAWEB4yCAgAEBYQChAeMqYIABAWEB4yBggAEBYQHjIGCAAQFhAeOgcllxCwAxAnOqllADoGCAAQChBDUI1TWOZfYMZraAFwAHgAgAHKBIgBvwaSAQcwLjluNS0xmAEAoAEBqgEHZ3dzLXdpesgBACABAQ&scient=gws-wiz Acesso em: 25/08/2021.

articulações com as deliberações da Lei 10.639/03. Além disso, pretende-se fortalecer e ampliar as contribuições para a educação profissional antirracista.

Tendo em vista o objetivo geral deste estudo desdobram-se na perspectiva do seu alcance os objetivos específicos, assim constituídos:

- Fundamentar as bases teórico-conceituais relativas às questões etnicorraciais no que diz respeito ao mercado de trabalho e ao ensino profissionalizante direcionado aos jovens, considerando as desigualdades raciais nesse ambiente e os principais impactos na vida do jovem negro trabalhador.
- Identificar imagens e conteúdos que caracterizam recursos pedagógicos, incluindo apostilas, materiais didáticos e meios digitais utilizados em cursos de educação profissionalizante.
- Expor acerca das condições dos egressos de cursos profissionalizantes, levando em consideração o recorte racial desses sujeitos.

A metodologia utilizada nesta pesquisa, em consonância com os objetivos previstos tem como base a abordagem qualitativa, por sua pertinência em relação a estudos sobre questões etnicorraciais e a relevância sobre a realidade dos sujeitos negros expressa em materiais didáticos do ensino profissionalizante. Cabe ressaltar em relação a esta opção a explicitação de Richardson (2012, p.90) sobre o conceito:

A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos.

A abordagem qualitativa favorecerá o desenvolvimento das análises e reflexões propostas frente ao problema social pertinente a realidade do jovem negro aprendiz e suas implicações nas práticas educativas do ensino profissionalizante.

Os recursos pedagógicos analisados, objeto desta dissertação, constituem-se de materiais pedagógicos, incluindo apostilas, livros e meios digitais de comunicação utilizados pela instituição definida como *lócus* desta pesquisa: Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE).

A definição do *lócus* justifica-se pelo fato de que a instituição mencionada apresenta um trabalho pedagógico com jovens aprendizes que é reconhecido pela

sociedade por sua qualidade e relevância, o que se expressa nos recursos pedagógicos utilizados na prática educativa desenvolvida junto a este segmento da educação básica.

Considerando esse contexto investigativo optou-se pelo procedimento metodológico da análise de documentos dos cursos de aprendizagem, visando classificar, identificar e interpretar temas e conteúdos pertinentes a cultura, a história e a subjetividade do jovem aprendiz negro. Este procedimento inclui também a Lei da Aprendizagem e a Lei 10.639/03, por sua relevância para a base documental selecionada.

A pesquisa bibliográfica, conforme destaca Antonio Carlos Gil (2002), possibilitou a composição do referencial teórico conceitual norteador das investigações deste estudo, desde que [...] é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Os fundamentos teóricos encontram-se respaldados em autores como Abdias Nascimento (2016); Ana Célia da Silva (2011); Circe Maria Fernandes Bittencourt (1993); Branca Jurema Ponce (2019); Cleber Santos Vieira (2016;2017); Maria Aparecida Silva Bento (2002); Miguel G. Arroyo (2013); Paulo Freire (1996); Sueli Carneiro (2011); e Jacques Delors (1998).

A base conceitual de referência considerada permite refletir sobre o currículo da educação profissional e os recursos pedagógicos, os quais caracterizam-se como documentos importantes para entender as relações raciais no mercado de trabalho, levando em consideração as especificidades do jovem trabalhador negro.

Conforme exposto anteriormente faz-se necessário considerar o racismo no mercado de trabalho, assim como as principais dificuldades de acesso dos jovens negros neste espaço e as realizações das instituições formadoras no sentido de promover práticas pedagógicas antirracistas.

O viés desta pesquisa tem como base minhas experiências profissionais, na docência, tendo como referência os parâmetros curriculares da educação profissional. Acrescenta-se às vivências estimuladoras da minha trajetória o envolvimento em ações combativas frente às desigualdades raciais no Brasil.

A luta por uma educação antirracista que promova a justiça social e possibilite encerrar com os efeitos do racismo em diferentes esferas da sociedade constitui-se em fator motivador desse envolvimento. De modo particular cabe destacar que esta pesquisa decorre também de minha trajetória acadêmico profissional.

Na dimensão acadêmica o projeto deste estudo é resultado do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) realizado em atendimento ao currículo do curso de Pedagogia, sob orientação do professor Dr. Cleber Santos Vieira, na Universidade Federal de São Paulo, onde concretizei meus estudos na área da educação em 2017.

Na dimensão da minha atuação profissional o foco da investigação foi reforçado por sua relação aos conteúdos didáticos da instituição ESPRO (Ensino Social Profissionalizante), onde trabalhei como instrutora educacional, entre os anos 2014 e 2017, além do meu engajamento em movimentos com jovens em diferentes entidades da sociedade civil.

Ao assumir como docente em várias turmas da educação profissional no terceiro setor, certo dia fui convidada pela gestão, de uma determinada instituição, para ministrar aulas em uma turma “desafiadora”, a qual era composta por meninas negras. Na ocasião surpreendeu-me um relato de que a empresa que as contrataram não estimulava aprendizados práticos durante o expediente, sendo que algumas aprendizes afirmavam que frequentemente ficavam em uma sala fechada apenas cortando papéis.

A partir disso, busquei naquele momento investigar as causas desses direcionamentos realizados pela empresa contratante, mas não obtive respostas plausíveis. No entanto, optei por estimular o desenvolvimento de proposições ao propor estudos sobre o contexto empresarial, conceitos de linguagem matemática, de língua portuguesa, cultura, história e as relações raciais no trabalho, e durante estas ações, com a turma citada, verifiquei que as aprendizes tinham um grande potencial, pois algumas já haviam ingressado na universidade e outras também possuíam conhecimentos de empreendedorismo, arte, cultura, dentre outros.

Com base nessas experiências iniciei minha investigação sobre o preterimento do jovem negro aprendiz dentro das empresas e considerei necessário refletir sobre as principais questões raciais que colocam-se como muito traumáticas e discriminatórias, e em relação às jovens aprendizes negras as barreiras são impostas por preconceitos advindos e somados da discriminação de gênero e raça.

Esta omissão em relação à mulher negra no mercado de trabalho é uma questão que atravessa diversos momentos da minha experiência profissional e pessoal. Neste sentido, constatei que trabalho doméstico é uma realidade entre as mulheres da minha família, e entendi isso como um grande desafio a ser superado,

pois sempre quis ocupar um cargo reconhecido e bem remunerado no mercado de trabalho.

Reconheço o trabalho doméstico como digno de respeito e admiração, mas é importante destacar aqui que este não é um trabalho que traz prestígio e/ou ascensão social, visto que os direitos que as trabalhadoras domésticas no Brasil alcançaram ainda estão aquém do que se entende por justo e edificador.

Minha primeira experiência profissional foi como empacotadora em uma grande rede de supermercado. Nesta função, trabalhava 6 horas por dia, de domingo a domingo, com uma folga na semana, geralmente nas quartas-feiras. Meu contrato não era em caráter de aprendizagem, uma vez que não tinha acompanhamento pedagógico e nem curso teórico durante o período de trabalho.

Esta experiência me fez indagar sobre a inserção da juventude negra nos cursos profissionalizantes, dos quais não tive acesso e nem possibilidade de projetar um emprego na condição de aprendiz. E neste âmbito, segundo o Instituto ETHOS (2016, p.25), o percentual de jovens aprendizes negros nos anos de 2010 era de apenas 35,6%, o que expressa baixa presença de jovens negros no mercado de trabalho como aprendizes.

Com relação ao material didático e aos projetos educacionais disponibilizados pelas instituições, onde trabalhei, constatei que não abordavam temas referentes às questões raciais no mercado de trabalho, que os conceitos de autoestima, as questões psicossociais, morais, históricos, culturais, de enfrentamento ao racismo também eram pouco trabalhados, dentre outros temas transversais que são caros ao aprimoramento dos aprendizes negros.

Observei que os projetos mais desenvolvidos nas instituições eram relacionados com os temas de drogadição, prevenção ao uso de álcool e sexualidade. A constante ênfase nos conteúdos didáticos sobre drogadição e violência não é aleatória, já que são temas que, infelizmente, assolam a juventude periférica e negra no Brasil, e de acordo com o Atlas da Violência do ano 2020, os jovens negros são os que mais sofrem violências letais e é elucidado que:

Apenas em 2018, para citar o exemplo mais recente, os negros (soma de pretos e pardos, segundo classificação do IBGE) representaram 75,7% das vítimas de homicídios, com uma taxa de homicídios por 100 mil habitantes de 37,8. Comparativamente, entre os não negros (soma de brancos, amarelos e indígenas) a taxa foi de 13,9, o que significa que, para cada indivíduo não negro morto em 2018, 2,7 negros foram mortos. Da mesma forma, as mulheres negras representaram 68% do total das mulheres assassinadas no

Brasil, com uma taxa de mortalidade por 100 mil habitantes de 5,2, quase o dobro quando comparada à das mulheres não negras. (IPEA, 2020, p.47)

As juventudes carregam especificidades de maneira plural e diversa, e a juventude negra parte da real necessidade de sobrevivência, da carência em uma educação de qualidade, e inserção e permanência no mercado de trabalho.

Percebendo esta ausência de concepção de educação centrada no desenvolvimento dos aprendizes de maneira integral, decidi estender minha pesquisa em relação às questões raciais e a Lei da Aprendizagem, e no ano de 2019 participei do processo seletivo do Programa de Pós-graduação em Educação: Currículo da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), onde fui acolhida e pude desenvolver este estudo crítico e construtivo referente à temática de meu interesse.

O programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo me possibilitou refletir sobre a construção do currículo atrelado à justiça social, na perspectiva de que as práticas pedagógicas possam fortalecer as manifestações democráticas, voltadas ao exercício da cidadania e inclusão nas diferentes comunidades educativas.

Nesse sentido, o currículo da educação profissional constituiu-se no foco da minha investigação, sendo que esta dissertação tem origem em minhas experiências profissionais, pessoais e formativas, conforme relatado.

Durante o mestrado, que iniciei em julho de 2019, enfrentei muitos desafios em relação à disponibilidade de tempo para o estudo e o trabalho, mas logo foi possível conciliar e reorganizar meus horários, o que permitiu o enriquecimento da minha função como docente da Educação Básica na prefeitura de Taboão da Serra/SP.

Os desafios do curso de mestrado se intensificaram com o surgimento da pandemia em decorrência da COVID-19. O anúncio de que estaríamos vivendo um momento pandêmico surgiu no dia 11 de março de 2020, quando novas e diferentes exigências foram impostas ao trabalho acadêmico em direção ao combate do coronavírus, sendo que o distanciamento social e o confinamento foram e ainda são as principais medidas de segurança.

Diante disso, não foi mais possível frequentar presencialmente os ambientes da PUC-SP durante meu curso de mestrado e as atividades passaram a ser realizadas de forma remota nos três semestres seguintes, ou seja, quase todos os períodos do meu curso e da realização da minha pesquisa foram constituídos nessas circunstâncias, embora a qualidade da formação tenha sido mantida pelo

planejamento exitoso da universidade e do Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo.

Os setores públicos foram afetados, e a escola pública passou e passa por grandes desafios com relação às aulas remotas, pois a maioria dos alunos não têm suporte financeiro e tecnológico para enfrentar essa realidade diante das vulnerabilidades que caracterizam seu cotidiano.

Esta pesquisa desenvolvida nesse cenário pandêmico exigiu algumas adequações no seu processo de construção, as quais foram necessárias em decorrência das medidas de segurança impostas. Dentre essas adequações colocou-se a impossibilidade de realização de entrevistas com sujeitos envolvidos no direcionamento dos cursos de aprendizagem, como previa-se inicialmente.

A estrutura da dissertação resultante da pesquisa realizada, considerando a contextualização e problematização apresentada, assim como seus objetivos, metodologia e justificativa, caracteriza-se pela síntese da composição específica de cada capítulo, como inserido a seguir.

O Capítulo 1, “Educação profissional, currículo e questão racial” inclui fundamentos conceituais sobre realidade étnicorracial e as perspectivas contidas nas Leis 10.639/03 e 10.097/00.

O capítulo 2 “Jovem aprendiz negro, racismo e mercado de trabalho” expõe sobre os aspectos histórico-culturais que corroboraram com as desigualdades sociais e raciais no mercado de trabalho. E tem como base os teóricos Abdias Nascimento (2016); Ana Célia da Silva (2011); Circe Maria Fernandes Bittencourt (1993); Alípio Casali (2018); Branca Jurema Ponce (2019); Clovis Moura (1988); Edgar Morin (2003); Jacques Delors (1998); Maria Aparecida Silva Bento (2002); Mere Abramowicz (2006); Miguel G. Arroyo (2013); Michael W. Apple (2006); Paulo Freire (1996); Sueli Carneiro (2011). Inclui também documentos como o Manual da Aprendizagem (2006); Instituto Ethos (2016); Lei 10.639/03; e a Lei 10.097/00.

O capítulo 3 “Recursos didáticos (CIEE) e o jovem aprendiz negro” compõe-se pela análise de materiais didáticos, recursos digitais e práticas pedagógicas da instituição Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), a qual é reconhecida por desenvolver o programa Jovem Aprendiz desde o ano de 2014.

Neste capítulo também será destacada uma reflexão acerca dos egressos dos cursos profissionalizantes do CIEE, levando em consideração a efetividade das ações

pedagógicas e principalmente os impactos na vida profissional dos jovens negros egressos desses cursos.

A escolha dessa instituição justifica-se pelo trabalho que é desenvolvido por meio de programas de aprendizagem que consideram um aspecto fundamental exposto na Lei de Aprendizagem, a qual expõe:

Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadoras em formação técnico-profissional metódica, a saber.

I - Escolas Técnicas de Educação;

II - Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (BRASIL, 2000, Art.430)

Assim, a dissertação inclui reflexões sobre o currículo de formação profissional da instituição que é mencionada na Lei de Aprendizagem, no caso a instituição CIEE que se caracteriza como entidade sem fins lucrativos.

No capítulo seguinte encontram-se as considerações finais da dissertação por meio da apresentação de sistematizações que dialogam com a base conceitual considerando as análises relativas à problematização e as implicações sobre o currículo da educação profissional, conforme indicado nos objetivos.

CAPÍTULO 1 – Educação profissional, currículo e questão racial

*“E a felicidade, ainda que tardia, deve ser conquistada.
E que ninguém mais agradeça pelas migalhas do cotidiano.”*

Sérgio Vaz

Sabe-se que o currículo é um território de constante contestação, e em relação à Educação Básica caracteriza-se como tema recorrente de debates diante de interesses sociais, políticos e econômicos. Em decorrência, o currículo é entendido como um instrumento em contínuo movimento e ressignificação, de acordo com os interesses da sociedade, o que é apontado por Arroyo (2013, p.140-141):

Os currículos, seu ordenamento, a hierarquização dos conhecimentos fazem parte de relações, experiências, interesses e tensões sociais. É ingênuo pensar que são neutros ou apenas uma transposição e um produto escolar. Os docentes e os alunos têm direito a conhecer as tensões que levaram a esta sistematização dos conhecimentos que precisam aprender.

Com isso, entende-se que a construção do currículo e das práticas educativas são processos de disputas, e o currículo de ensino profissional está inserido nesta lógica. Cabe, assim, a esta pesquisa refletir e caracterizar os conteúdos relativos às questões raciais, abordadas ou não, devidamente consideradas no processo de formação de jovens trabalhadores.

A concepção de aprendizagem teórica, prevista na Lei 10.097/00, Lei da Aprendizagem, ao ser investigada se remete à necessidade de construção e efetivação de um currículo profissional antirracista. É parte fundante deste trabalho identificar como o currículo concebe o atendimento às necessidades dos jovens, no que se refere à valorização dos seus saberes, narrativas e o significado de uma educação emancipatória.

O jovem negro trabalhador necessita de formação que tenha como perspectivas seu ingresso no mercado de trabalho de forma consciente, considerando princípio da igualdade em relação aos jovens trabalhadores não negros. É fundamental que esta formação promova a construção de um conhecimento crítico, inclusivo e integral, de tal forma que o aprendiz negro possa ter aporte teórico e

instrucional em sentido emancipador, para desenvolver um trabalho na dimensão da justiça social.

O currículo da educação básica não é um apenas um instrumento constituído pelos conteúdos formativos de determinadas etapas do conhecimento, mas, sim, um processo de construção do aprendizado para a cidadania e práticas sociais justas.

A educação e o currículo escolar atrelados às práticas vivenciadas dentro e fora dos espaços educativos auxiliam considerar que todos os aprendizados possibilitem a mobilização social. Nesta linha Goodson (1995, p.1) ressalta que:

O processo de fabricação do currículo não é um processo lógico, mas um processo social, no qual convivem lado a lado com fatores lógicos, epistemológicos, intelectuais, determinantes sociais menos “nobres” e menos “formais”, tais como interesses de legitimação e de controle, propósitos de dominação dirigidos por fatores ligados à classe social, à raça, ao gênero.

Elaborar o currículo formativo pautado em uma educação cidadã impõe que esta construção seja pautada na formação humana, interligando diferentes fatores do aprendizado, bem como o fator social, econômico, cultural, ambiental, político e que garanta a expressão da diversidade.

O currículo formativo da educação profissional tem como base o aprendizado teórico e prático, do qual proporciona ao jovem aprendiz desenvolver-se no momento da “prática”, ou seja, durante o trabalho na empresa contratante e estudar no momento da aprendizagem “teórica” nas instituições formadoras, que estimulam a reflexão sobre o ambiente de trabalho e suas funções correspondentes.

A educação emancipatória e transformadora perpassa pelo processo formativo cívico e ético, e o livro didático contribui neste aspecto. Vieira (2016, p.1) expõe que:

Assim, destinado a formar cidadãos, a desenvolver sentimentos patrióticos, transmitir sistemas de valores ou a oferecer conhecimentos necessários para livre prática da liberdade do cidadão na vida pública, o civismo foi sendo escolarizado. Nesta trajetória, os livros didáticos assumiram diferentes formas discursivas: livros de leitura, cartas Constitucionais adaptadas e comentadas, contos, poesias, narrativas biográficas enfim, um amplo leque de gêneros narrativos que ora privilegiaram temas patrióticos, ora enfatizaram abordagens sobre leis pertinentes à organização política dos países.

É inconcebível que a educação profissional contenha um currículo estático e rígido, carregado de informações imprecisas e desconectado da realidade. Garantir aos jovens as aprendizagens necessárias ao ingresso e permanência no mercado de

trabalho é parte fundante deste processo, e os principais responsáveis são a instituição formadora e as empresas/organizações contratantes.

Assim, estimular a reflexão sobre os aspectos histórico-culturais do exercício laboral, assegurar que os alunos tenham consciência crítica referente às relações de trabalho e renda, além de propiciar a equidade e estimular o exercício da cidadania são ações que contrapõem o aprendizado apático as questões sociais.

Pensar no currículo da educação profissional atrelado às realidades impostas pelo mercado de trabalho é basilar, levando em consideração uma formação crítica e responsável aos jovens aprendizes. Neste sentido, as instituições formadoras contribuirão ao garantir que o currículo e as práticas pedagógicas sejam concebidos e vivenciados de maneira democrática, envolvendo todos os sujeitos que compõem o ambiente de trabalho.

Possibilitar que os aprendizes negros entendam a realidade do mercado de trabalho, por meio da educação, implica que eles sejam sujeitos protagonistas de mudanças em um processo educativo no qual possam assumir uma profissão, com base nos princípios contidos nas deliberações da Lei 10.639/03. Para tanto a aprendizagem alinha-se ao conceito de equidade racial.

O conhecimento na área da educação profissionalizante se enriquece quando concebido como um processo de formação contextualizada e aderente à realidade vivida, âmbito este no qual temos a contribuição de Morin (2003, p.37):

Conhecer o humano não é separá-lo do Universo, mas situá-lo nele. [...] todo conhecimento, para ser pertinente, deve contextualizar seu objeto. “Quem somos nós?” é inseparável de “Onde estamos, de onde viemos, para onde vamos?”

A formação contextualizada na educação profissionalizante possibilita que os jovens possam dimensionar seu papel efetivo de agente transformador da realidade ao tomá-la como referência. Ressalta-se nesta percepção que o material didático pode ser um importante aliado ao inserir conteúdos acerca da questão racial no mercado de trabalho, promovendo práticas de inclusão e representação social do jovem aprendiz negro.

A representação social do negro, de maneira positiva e empoderada, no aprendizado para empregabilidade aponta, principalmente, para a desmistificação dos papéis sociais endereçados aos trabalhadores negros, e reafirmar que sujeitos negros

têm capacidades de ocupar cargos de chefia e de liderança através das práticas nos cursos de aprendizagem, é parte essencial da educação profissional antirracista.

Combater as imagens e narrativas de pessoas negras expressas e inseridas no contexto racista e discriminatório de acordo com Hooks (2019, p.30):

Já há algum tempo, o desafio crítico para pessoas negras tem sido expandir a discussão sobre a raça e representação para além dos debates envolvendo bons e maus conjuntos de imagens. Em geral, o que é considerado bom é apenas uma reação contra as representações obviamente estereotipadas criadas por pessoas brancas.

Essa abordagem coloca em destaque o sentido da representação social do negro na sociedade, que estereotipada por pessoas brancas, elaboram-se conjuntos de imagens negativas dos sujeitos negros. E no livro didático, segundo Ana Célia da Silva (2011) torna-se necessário que pessoas negras e não negras se apresentem contrárias a estes fatores.

Para que a representação do negro seja devidamente compreendida na perspectiva da transformação desta realidade, sempre que necessário, a educação se destaca, não como única, mas como uma importante ferramenta de combate ao racismo.

[...] Observando a representação social do negro nos livros da década de 80, pareceu-me que esta não se constituía para torná-lo familiar, uma vez que essa representação estava modelada de tal forma que diferia bastante da sua percepção inicial, causando afastamento e exclusão [...]. (SILVA, 2011, p. 29).

Essas reflexões expressam que a imagem do aprendiz negro e os conceitos sobre ele apresentados de forma desprendida de sua realidade, carregados de negatividade e estereótipos estimulam seu afastamento e causam sua exclusão. Esta abordagem negativada do negro e do indígena no livro didático advém das primeiras ilustrações no livro didático produzidas no Brasil.

As ilustrações nos livros didáticos no início do século XX tinham pouca qualidade, mas já expressavam ideais da cultura europeia dominante, principalmente no que se refere aos sujeitos e protagonismos na construção da nossa história e das narrativas predominantes. Segundo Bittencourt (1993, p.297):

A marca estrangeira nos textos didáticos é bastante visível pelas ilustrações, registrando-se cenários, vestimentas e animais europeus. Gestos e posturas “civilizadas” eram divulgados pelos livros escolares, e tanto na forma quanto nos conteúdos, os livros didáticos prestavam-se a difundir o “ideal” europeu como padrão a ser incorporador pela nossa juventude. As ilustrações reforçavam e impunham o consumo de um “estilo francês de ler” embora pudéssemos detectar algumas poucas resistências a tais imposições.”

A referida problemática se expressa no cotidiano do aprendiz negro, e em contrapartida resulta na necessidade de que sua representação no livro e nas práticas pedagógicas tenham ênfase como expressão da diversidade, pela importância do reconhecimento do negro na sociedade. Neste sentido:

O livro didático é uma fonte privilegiada dessas indagações, na medida em que contém, por extenso, os conteúdos de cada disciplina e, eventualmente, as atividades e os exercícios. Na impossibilidade de observação direta das situações de ensino de outrora, o livro didático pode conter elementos que mais se aproximam dos programas curriculares então efetivados. (MUNAKATA, 2012, p. 190)

O livro didático expressa os aprendizados relativos à vida social, e o material didático direcionado a educação profissional segue esta perspectiva, a experiência no ambiente de trabalho ao ser retratada nos livros de forma decodificada, viabiliza interpretar de maneira crítica os conteúdos contidos nos livros e nas práticas educativas da educação profissional.

Os livros, materiais apostilados e as ações educativas do ensino direcionado a empregabilidade são recursos passíveis de interpretação e questionamento. Os materiais didáticos do ensino profissionalizante podem englobar, principalmente, as questões que limitam e excluem certas juventudes no programa de aprendizagem.

Estes desafios incluem também o enfrentamento às discriminações, na conquista do respeito às diferenças, e a inclusão efetiva dos jovens aprendizes negros no mercado de trabalho, seja por meio do livro didático e outros meios de instrução. Todos esses aspectos o caracterizam na transversalidade da concepção de currículo:

As tarefas curriculares que se impõem, para isso, não de ser, naturalmente, as de: acolher a diversidade, não excluindo, não discriminando preconceituosamente; processar a diversidade: instituí-la como elemento transversal do currículo, em seus fundamentos, conteúdos e práticas; desenvolver as qualidades da diversidade; e potencializar o desenvolvimento das diferenças das subjetividades. (CASALI, 2018, p.567)

A representatividade através das imagens e fotos de personagens ou figuras no livro didático e nas práticas educativas assumem relevância para esta pesquisa, levando-se em consideração as reflexões suscitadas acerca da diversidade e representatividade social do negro.

O racismo no Brasil perpassa diferentes esferas e instituições sociais revelando dificuldades para que a diversidade seja valorizada. No mercado de trabalho essa realidade se expressa nos preconceitos e barreiras relacionadas a estas questões que se encontram pautadas no contexto das políticas de embranquecimento⁴ e em ações que ignoram a história, a cultura e o saber do negro.

A educação se destaca por sua importância estratégica neste processo, pois através dela é possível identificar, lutar por políticas públicas que cessem os efeitos do racismo e das desigualdades. Torna-se imprescindível intensificarmos reflexões sobre o processo formativo e os currículos direcionados aos jovens negros que ingressaram ou os que almejam ingressar no mercado de trabalho, buscando um aprendizado ético e transformador.

E pensar a partir do livro didático é entender o conhecimento atrelado à política, a sociedade e o contexto histórico. Alain Choppin (2004) afirma sobre a presença dos diferentes agentes no entendimento sobre o livro didático e ainda cita:

[...] Enfim, é preciso levar em conta a multiplicidade dos agentes envolvidos em cada uma das etapas que marca a vida de um livro escolar, desde sua concepção pelo autor até seu descarte pelo professor e, idealmente, sua conservação para as futuras gerações. [...] (CHOPPIN, 2004, p.553-554)

Nesta perspectiva considerar o currículo antirracista significa refletir até que ponto sujeitos negros/as têm sido inclusos, como agentes, nestes materiais e se estão cumprindo o papel de amplificadores do respeito à diversidade nos espaços formadores.

4

Segundo Hasenbalg, as suposições racistas do ideal de branqueamento eram que a superioridade branca e o desaparecimento gradual dos negros resolveriam o problema racial brasileira. (HESENBAG, 2005, p.247)

Nesse sentido, incluir o sujeito negro nos materiais didáticos é uma prática fundamental, que vem sendo construída a passos lentos, mas que pode ser efetivada a fim de garantir a diversidade étnica no espaço educativo.

O espaço da educação para o mundo do trabalho é essencial nesta perspectiva, portanto, o currículo da educação profissionalizante não pode ser omissos nesta pauta. Neste cenário, Ana Célia Silva expõe sobre o livro didático e destaca que:

Acredito que é possível formar o professor de Ensino Fundamental, no sentido de utilizar de forma crítica o livro didático, transformando esse livro em um instrumento gerador de consciência crítica. A desconstrução da ideologia que desumaniza e desqualifica pode contribuir para o processo de reconstrução da identidade étnico/racial e autoestima dos afrodescendentes, passo fundamental para a aquisição dos direitos de cidadania. (MUNANGA, 2005, p.33)

O livro didático e as práticas pedagógicas do ensino profissionalizante podem legitimar e compor o processo de formação crítica de modo a expressar a necessidade de contraposição às manifestações de racismo nas instituições e empresas responsáveis pela contratação dos jovens aprendizes. Esse posicionamento se fortalece quando amparado por políticas públicas aderentes à defesa do direito de igualdade e equidade social.

1.1 - Perspectivas contidas na Lei 10.639/03

As políticas de promoção pela igualdade racial são frutos de luta e da resistência dos movimentos negros, pois é por meio deles que é possível identificar as principais manifestações de busca pela superação do racismo, a participação política do povo negro, e a valorização da sua cultura e da sua história.

A Lei 10.639/03 se contrapõe às práticas da branquitude ⁵, e defende o olhar da educação básica sobre a importância do negro na sociedade e suas contribuições para a cultura, produção do saber, da arte e construção da história. A Lei ampara o

⁵ De acordo com Cida Bento (2002) a branquitude é caracterizada como um lugar de privilégio racial, econômico e político, no qual a racialidade, não nomeada como tal, carregada de valores, de experiências, de identificações afetivas, acaba por definir a sociedade. Branquitude como preservação de hierarquias raciais, como pacto entre iguais, encontra um território particularmente fecundo nas Organizações, as quais são essencialmente reprodutoras e conservadoras. (Bento, M.A.S., Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações e no poder público. – São Paulo: s.n.,2002. p.7)

processo de desmistificação dos sujeitos negros como seres inferiores, e defende que o espaço escolar amplie o debate acerca do tema.

As políticas raciais na educação estão inseridas neste contexto e são fundamentais para efetivação dos direitos do indivíduo negro na sociedade. Considerando essa realidade, a educação antirracista é uma pauta importante, a qual tem por finalidade desenvolver ações pedagógicas a favor da diversidade e tendo como princípio o respeito às diferentes etnias.

Os movimentos negros são parte desse processo, dentre os quais se sobressaem iniciativas como: o Teatro Experimental do Negro (TEN), Movimento Negro Unificado (MNU), Geledés – Instituto da Mulher Negra e tantos outros movimentos que reivindicaram e reivindicam políticas de enfrentamento ao racismo.

A educação e a luta contra o sistema de discriminação e de preconceito que envolve o ensino no Brasil era um dos focos de combates do MNU. O Movimento entendia que, havendo racismo dentro da escola e do ensino, seja qual for a instituição, pública ou privada, era função do Movimento Negro Unificado combatê-lo. (CONCEIÇÃO 2011, p. 36)

O ambiente educativo é parte estruturante da luta antirracista ao formalizar a importância de práticas sobre essa abordagem na educação básica e em especial na educação profissional. Esse posicionamento intensifica e amplia a necessidade de promover reflexões sobre diferentes eixos fundamentais dos direitos humanos: educação, trabalho e renda, contemplando todas as dimensões da diversidade presente em nossa sociedade.

Revelar o contexto histórico-cultural das relações raciais no mercado de trabalho, expor sobre o protagonismo negro, e realizar práticas pedagógicas antirracistas no ensino profissionalizante são ações de enfrentamento fundamentais.

Projetos de Lei semelhantes antecederam à formulação da Lei 10.639/03, como exemplo, o Projeto de Lei (PL) 678/1988, de autoria de Paulo Paim, atual senador do estado do Rio Grande do Sul. Este PL tinha por objetivo estabelecer a inclusão de materiais da história do negro no Brasil como disciplina integrante do currículo obrigatório.

Esse movimento teve um efeito multiplicador, dentre outros PLs, o que resultou nos anos 2000 no fortalecimento de discussões sobre o negro no livro didático e nas práticas educativas, que por fim contribuíram para promulgação da Lei 10.639/03 no ano de 2003, pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

O Projeto de Lei N° 259/99 que deu origem a Lei 10.639/03 foi escrito pela então deputada Esther Grossi e dispõe sobre a obrigatoriedade da inclusão, no currículo oficial da Rede de Ensino, da temática “História e Cultura Afro-Brasileira” e dá outras providências que reverberam a necessidade de transformação do currículo escolar.

Considerando que a Lei 10.639/03 surgiu a partir de diversas práticas sociais, lutas e diferentes formas de resistência, cabe reconhecer que o povo negro luta pelos seus direitos e por equidade, por meio, principalmente, de ações afirmativas. No passado escravocrata no Brasil não foi diferente, já que é possível identificar diversas manifestações de repúdio ao sistema escravista e todas as formas de preconceito advindo desse modelo de exploração.

Torna-se necessário que seja evidenciado este protagonismo e as narrativas dos diferentes grupos de negros e negras nos espaços formativos, e o quanto os fatos desta natureza contribuem para que possamos reconhecer o papel ativo deste importante segmento social.

Tal afirmação pode ser fundamentada a partir do que destaca Abdias Nascimento (2016, p.71-72) sobre os inúmeros movimentos negros que se organizaram em luta contra a escravidão.

As insurreições negras se espalhavam por todo o território do país desde o começo da colonização, e permaneceram até às vésperas da Abolição em 1888. Dezenas de quilombos, verdadeiras cidadelas reunindo africanos fugidos da escravidão, se contavam nas províncias do Rio de Janeiro, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, São Paulo, Alagoas, Sergipe, Bahia e Pernambuco. A esses se acrescentavam as várias revoltas dos mulçumanos negros na Bahia, entre 1810 e 1835, durante as quais o valor de mulher negra sobressaiu: chamava-se Luzia Mahin e era a mãe de Luís Gama, mártir e santo da abolição.

Cabe destacar a importância dessa reflexão apresentada por Nascimento (2016), referência expressiva como autor e liderança em estudos sobre a temática da negritude, a necessidade de notabilizar a presença ativa dos negros na construção da história e da cultura negra, na busca por transformar e reivindicar seus direitos.

Neste âmbito destacar as personalidades negras e evidenciar sua participação em lutas no processo abolicionista e emancipatório são fundamentais para entender o povo negro como protagonista na história de resistência e luta contra a escravidão, discriminação racial e a exclusão. VIEIRA (2017) ao expor no XXIX Simpósio Nacional

de História sobre o “Dicionário da Escravidão Negra”, de Clovis Moura, notabilizou e enegreceu através dos nomes:

Adelina, Ângelo Agostini, Antonico, José Bonifácio de Andrada, Joaquim Nabuco, Sebastião Grande de Arruda, Antônio Bento, Afro, Rui Barbosa, Barrabaz, Tobias Barreto de Menezes, Ramon Emetério Betances, Fausto Cardoso, Eduardo Carigé, Cesário Menezes, José Mariano Carneiro da Cunha, Antônio de Castro Alves, Chico Rei, José Mariano, João Ramos, Dr. Gomes de Mattos, Numa Pompilo, Tomás Espiúca D. Leonor Porto, Diogo Mendonça Magalhães, Antônio Conselheiro, Miguel Herédia, João Cordeiro, João da Cruz e Souza, Maria Josephina, Mathilda Durocher, Feliciano Bicudo, João Ferreira Granja, José Vila Maria, Maria Tomásia Figueira Lima, Juvenal Galeno, Luiz Gonzaga Pinto da Gama, Luis de Andrade, Júlio Lemos, Gonzaga Duque de Estrada, Campos Porto, Leite Ribeiro, Dias da Cruz, Getulino, Pedro Abues, Gabriel Prestes, Hipólito da Silva, João Vieira de Almeida, Miguel Heredia, Luis Carlos de Lacerda, Américo Matias, João Cordeiro, Domingos Gomes dos Santos, Antonino Carlos de Menezes, José Luis Napoleão, Francisco José do Nascimento, Antônio Paciência, Carlos Vitorino, Coelho Lisboa, José do Patrocínio, Capitão Peixe Frito, Anísio Anísio de Aber, Álvaro de Souza Mendes, Luis Evandro Teixeira, José Gouveia de Barros, Oliveira Ima, José Mariano, Estevão Lopes de Castelo Branco, Elvira Pinho, Brandão Júnior, Teixeira Mendes, Tia Josefa dos Prazeres, Silva Guimarães, Manuel Raimundo Quirino, Rui Barbosa, Martim Cabral, Irmãos Pamplona, Capitão Vieira, José Carlos Niemeyer, André Rebouças, Santos Garrafão, Domingos Gomes dos Santos, Joaquim Serra, Israel Soares, Abel Trindade, Aureliano Candido Tavares Bastos, Manuel da Silva, Emiliano Pernetá, Olavo Bilac, Luis Carlos de Lacerda, Aristides Cezar Spínola Zama, Sabino Vieira. (VIEIRA, 2007, p. 5)

Diante deste cenário, pode-se afirmar que a Lei 10.639/03 foi uma conquista que selou as práticas educativas às ações e manifestações dos povos negros, colocando em evidência suas lutas, seus saberes, cultura, sujeitos negros e suas histórias nos currículos escolares.

Vale ressaltar que ainda existem diversas barreiras com relação ao cumprimento desta Lei, principalmente no que se refere a formação de educadores para desenvolver tais temas no âmbito da escola, mesmo considerando os principais avanços já conquistados.

Incluir conteúdos e narrativas sobre o negro na escola revela a concepção de uma educação ética, inclusiva e que respeita as diferenças étnicas de cada grupo, além de dar visibilidade ao povo negro nos espaços educativos. Ensinar sob uma perspectiva afrocêntrica e compor o currículo escolar com base na obrigatoriedade desses conteúdos possibilita que tenhamos um ensino marcado pela inclusão e a busca por melhores condições de vida para todos.

O currículo da educação profissional, nesta perspectiva, assumi práticas coletivas e cidadãs. Ponce e Chizzotti afirmam que:

O currículo deve atender o interesse de formar uma unidade solidária, partilhando norma e valores comuns, mediante um programa de conhecimentos básicos obrigatórios para todos os cidadãos que devem ter, nessa concepção, igualdade de direitos. Incumbe ao Estado veicular uma moral de vida coletiva, difundir um conjunto de saberes, linguagens e práticas cuja aquisição depende da escola, e propor uma referência comum para todos como meio indispensável para participar da vida social e assumir um posto de trabalho. (PONCE; CHIZZOTTI, 2012, p. 28)

Levando isso em consideração, especificamente no que se refere à promoção da educação para o trabalho, esta não tem que se caracterizar como uma tarefa condicionada limitada a transferir conhecimento sobre diferentes profissões ou aprender determinadas funções, mas garantir um aprendizado global através de conteúdos transversais. A educação profissional, portanto, não é um ato simples e restrito à transferência de conhecimentos, o que se remete ao pensamento Freireano sobre o ensinar:

Pensar certo – e saber que ensinar não é transferir conhecimento, é fundamentalmente pensar certo – é uma postura exigente, difícil, às vezes penosa, que temos de assumir diante dos outros e com os outros, em face do mundo e dos fatos, ante nós mesmos. É difícil, não porque pensar certo seja forma própria de pensar de santos e de anjos, e a que nós arrogantemente aspirássemos. É difícil, entre outras coisas, pela vigilância constante que temos de exercer sobre nós próprios para evitar simplismos, as facilidades, as incoerências grosseiras. (FREIRE, 1996, p.49)

Neste sentido, “pensar certo” uma educação profissionalizante atrelada, em particular, às diferenças presentes na realidade que vivemos ressalta a importância da criticidade, essencial e cara aos espaços educativos.

A formação para trabalho que possibilita aos jovens negros se reconhecerem, que reconheçam suas potencialidades e se desenvolvam criticamente através dela e das atividades realizadas nas empresas, é uma ação antirracista e um importante instrumento de luta pela igualdade no mercado de trabalho.

Além da Lei 10.639/03, esta dissertação considera também a Lei 10.097/00, sendo que ambas convergem e expressam um papel fundamental nas instituições formadoras do ensino profissionalizante. Diante do contexto histórico-social torna-se impositivo integrar os conhecimentos da prática laboral aos conhecimentos dos povos

negros e as especificidades do jovem negro trabalhador na direção de garantir que os ideais de direitos humanos sejam ampliados.

O Estatuto da Igualdade Racial, promulgado no ano de 2010, também é um instrumento, que através da Lei 12.288/2010, expõe os dispositivos inerentes aos direitos do povo negro à saúde, educação, à cultura, esporte, lazer, liberdade religiosa, acesso à terra, moradia, trabalho, meios de comunicação, dentre outros.

Promovendo, assim, práticas que favoreçam e viabilizam a garantia de direitos dos jovens negros nos cursos profissionalizantes, relacionados ao currículo da educação profissional por meio da inserção desses conteúdos. Contempla-se, desde modo, a possibilidade de ampliação dos ideais de uma educação antirracista que promova o fim dos efeitos do racismo institucional.

1.2 - Perspectivas contidas na Lei 10.097/00

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), alterada pela lei 11.741/2008, “A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia”.

A Lei 10.097/00, Lei da Aprendizagem, tem como propósito formar jovens com idade entre 14 e 24 anos, e de acordo com o Manual da Aprendizagem (2006, p.11):

A aprendizagem prepara o indivíduo para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, preferencialmente em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, sempre em funções que exijam formação profissional.

Por conseguinte, a Lei da Aprendizagem ratifica as experiências que o jovem aprendiz precisa desenvolver durante a vigência do contrato com a empresa responsável, e o mesmo tem a oportunidade de se desenvolver e compreender sobre o mercado de trabalho e as diferentes situações que este possa apresentar.

Entender e refletir sobre os conceitos e aprendizagens voltados ao mercado de trabalho de forma crítica e progressista são rotinas fundamentais para que o jovem

aprendiz possa dispor de diferentes meios de se manter empregado com qualidade formativa e constituir um aprendizado emancipatório e crítico.

Art.3º Contrato de aprendizagem é contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a 2 (dois) anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (BRASIL, 2005.)

O funcionamento da formação técnico profissional metódica tem como base o desenvolvimento “físico”, “moral” e “psicológico”, o que nos leva a considerar o âmbito de uma formação interdisciplinar, a qual se relaciona a diferentes abordagens e conteúdos fundamentais para os aprendizados dos alunos trabalhadores no sentido da sua diversidade enquanto áreas de conhecimento.

Os assuntos transversais aos conceitos ministrados acerca do mercado de trabalho podem garantir uma educação interdisciplinar e contextualizada, de modo que os alunos construam seus conhecimentos de maneira crítica e na perspectiva de suas intervenções.

O recurso à interdisciplinaridade se impõe, portanto, pela necessidade de um método de análise [...], considerando as finalidades sociais desse conhecimento. As disciplinas, isoladamente, não podem responder de forma adequada a problemáticas extremamente complexas. (LUDOVICI; SILVEIRA, 2011, p. 296)

Neste sentido, o ensino interdisciplinar tem como potencial proporcionar uma educação profissional que promova mudanças e que estimule a sociedade e empresas a articularem práticas cada vez mais sustentáveis, e que se responsabilizem por transformações socioeconômicas e democráticas.

O chamado “Sistema S”⁶ (SEBRAE, SESC, SENAI, SENAC, SENAR, SEST/SENAT, entre outros), que corresponde a um conjunto de organizações das

⁶Termo que define o conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, que além de terem seu nome iniciado com a letra S, têm raízes comuns e características organizacionais similares. Fazem parte do sistema S: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); Serviço Social do Comércio (Sesc); Serviço Social da Indústria (Sesi); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (Senac). Existem ainda os seguintes: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop); e Serviço Social de Transporte (Sest). Fonte: Agência Senado. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>> Acesso em: 26/07/2021

entidades corporativas empresariais, promove atividades como: treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica. Suas programações atingem uma parcela expressiva da população em ações educacionais, realizando um trabalho significativo de ensino voltado à empregabilidade.

Em 2013, a SETEC (Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica) publicou o livro⁷ “Implementação das Diretrizes Curriculares para a Educação das Relações Etnicorraciais e o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica”. Esta produção destaca-se ao integrar o Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Etnicorraciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira na educação básica.

A obra resultou de oficinas desenvolvidas pela SECAD (Secretaria de Educação a Distância, Alfabetização e Diversidade) e contém uma série de artigos sobre a relação entre a Educação Profissional e Tecnológica e a Lei 10.639/2003. Os artigos e a implementação da lei 10.639/2003 no âmbito da Educação Profissional, Científica e Tecnológica, tinham como finalidade facilitar os trabalhos dos gestores e professores/instrutores que atuam nessa modalidade de ensino, ampliando a reflexão sobre a inclusão no mercado de trabalho e os temas referidos a história do negro no Brasil. Este trabalho expressa uma iniciativa importante na perspectiva da sua utilização em diferentes instituições de educação profissional.

Assim, compreendemos que as organizações do Sistema “S” constituem-se espaços estratégicos nas ações de implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Etnicorraciais. Essa concepção se aplica também a toda a rede privada que desenvolve a educação profissional e tecnológica.

Possibilitar a reflexão sobre o jovem negro trabalhador e os aprendizados contidos na Lei da Aprendizagem é possibilitar a ampliação do acesso desses jovens ao mercado de trabalho de forma justa e equitativa. Os materiais didáticos e as práticas pedagógicas do ensino profissionalizante são fundamentais nesta formação antirracista.

A Lei da Aprendizagem exige para sua efetivação outros mecanismos para de fato ampliar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, tais como a Lei 10.748/03

⁷Disponível em:

<https://drive.google.com/file/d/1EMw2VmjiMmehn7kgyWATcZYMiNL5yat45/view?usp=sharing>

(Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens – PNPE) e a Lei 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente) que buscam evidenciar sobre o direito à profissionalização dos jovens na condição de aprendiz.

Atualmente, o Projeto de Lei (PL) 5593/2020 que visa a alteração a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para reservar pelo menos 50% das vagas destinadas ao aprendiz para a contratação de jovens negros, mulheres e LGBTQI+. Tal projeto foi escrito pelo deputado Denis Bezerra do Partido Socialista Brasileiro – Ceará (PSB/CE).

O PL mencionado tem como justificativa a redução das diferenças de oportunidades para os negros, mulheres e LGBTQI+. E partindo do pressuposto dessas desigualdades o projeto tem como objetivo a inclusão desses jovens aprendizes em uma proporção mais justa e inclusiva.

As instituições, nessa perspectiva, terão, além da responsabilidade de empregar a cota mínima equivalente a 5% no mínimo e 15% no máximo, dentre os trabalhadores existentes em cada estabelecimento, também existirá, se aprovado o Projeto de Lei 5593/2020, a obrigatoriedade da contratação dos jovens aprendizes que se encontram mais vulneráveis e necessitados dos usufrutos desta política pública.

A inclusão e a permanência dos jovens negros, mulheres e LGBTQIA+ na condição de aprendiz no mercado de trabalho é uma ação importante, visto que esses enfrentam mais dificuldades de acesso a estas políticas. E o caráter interseccional de tais desigualdades aparece fortemente nas organizações.

Para exemplificar este fato, vale nos reportarmos ao atual contexto pandêmico que estamos atravessando e o quanto o racismo e a misoginia se manifestam da forma mais perversa neste momento de crise sanitária e político social. O documento “Mercado de Trabalho - conjuntura e análise, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)” publicado em julho de 2020 destaca que:

Também as mulheres devem ser afetadas de forma diferenciada nessa crise devido à ausência de atividades escolares presenciais e ao aumento das atividades domésticas e de cuidados. De fato, os resultados encontrados nesta nota sugerem que os efeitos desta crise sobre o mercado de trabalho foram imediatos e afetaram de forma diferenciada os trabalhadores. Os mais afetados em termos de perda de ocupação foram as mulheres, os mais jovens, os pretos e os com menor nível de escolaridade. (IPEA -Mercado de trabalho, 2020).

Diante disso, os desafios de ser mulher, negro, LGBTQIA+ e pobre intensificam as barreiras, quase intransponíveis, no acesso, não somente ao trabalho, mas também no acesso à educação, moradia, alimentação, lazer e entre outros meios que solidificam a dignidade humana.

A educação profissionalizante, nesta perspectiva, pode dar voz a esses sujeitos, criando redes de apoio, empatia e o desenvolvimento ético dentro e fora das empresas. Integrar os aprendizados do mundo do trabalho com os aprendizados para uma vida cidadã e digna é o caminho que perpassa por todas as etapas da educação básica.

CAPÍTULO 2 – Jovem aprendiz negro, racismo e mercado de trabalho

*“Um sorriso negro
Um abraço negro
Traz felicidade
Negro sem emprego
Fica sem sossego
Negro é a raiz da liberdade”*

*Adilson Barbado e Jorge
Portela*

O mercado de trabalho no Brasil é marcado por muitas desigualdades, e os jovens aprendizes negros enfrentam essa realidade de diferentes formas. Essa marca decorre de um passado escravocrata que perdurou por quase quatro séculos no Brasil, o que se revela também pelos efeitos e desdobramentos do pós-escravidão. Segundo Cida Bento (2002, p.53):

Em 13 de maio de 1888, a Lei Áurea foi assinada, abortando um vigoroso movimento de massas que se alastrava assustadoramente, libertando menos de 20% dos negros, já que a maioria havia conquistado a liberdade através das fugas ou de meios legais. Essa imensa massa de libertos foi colocada nas ruas, sem qualquer indenização e substituída ostensivamente pelo imigrante europeu.

Este excerto expõe os aspectos desiguais das relações etnicorraciais no trabalho. Desprovidos de seus direitos, o sujeito negro livre foi marginalizado e excluído de todos os meios de subsistência. Neste sentido, o branco europeu garantiu o seu lugar no mercado de trabalho e diferentes formas de consumo e renda.

Os efeitos desse processo de exclusão ainda reverberam, e o mercado de trabalho persiste em desvalorizar a mão de obra negra, selecionando os trabalhadores não negros aos cargos mais reconhecidos e melhor remunerados. Cida Bento no Programa entrevista Branquitude (2020)⁸ expõe que:

[...] A branquitude ela entra no meu trabalho muito fortemente porque eu era psicóloga de recursos humanos de grandes empresas e se tinha um modelo de liderança de profissional que deveria estar em lugares de vanguarda, este modelo era masculino e era branco. E toda vez que você tinha que fazer processos de recrutamento, de seleção, de promoção, de oferecer

⁸ O que é o Pacto Narcísico da Branquitude? – Cida Bento. Programa Entrevista Branquitude. Entrevistadora Lia Vainer Schucman. Disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/9081632/>. (Acesso em 31/05/2021)

oportunidades de treinamento para cargos mais de vanguarda você tinha o mesmo conceito, que era um conceito de que tinha que ser uma pessoa branca. E nessa época, quando eu escrevi meu livro sobre psicologia social do racismo essa questão me apareceu com muita força. Que é esse pacto entre iguais, que não é um pacto verbalizado, mas que “Branco sempre asseguram para outros brancos os lugares mais “qualificados” em processos que eles têm que tomar decisão”.

O racismo institucional reforça o quanto as empresas e o mercado de trabalho necessitam traçar mudanças no sentido de valorização do trabalhador negro, em especial na oferta de vagas de prestígio e reconhecimento, bem como na efetivação de contratos.

Assim, aos jovens aprendizes negros garantem-se condições para a inserção e desenvolvimento pleno no programa de aprendizagem, condições estas que favoreçam reconhecer e ampliar posturas combativas ao racismo no mercado de trabalho, que exclui e manifesta tratamentos diferentes aos trabalhadores negros.

Para compreender esta postura é válido que se fale a respeito dos aspectos histórico-culturais desse preterimento em relação ao trabalhador negro, principalmente, através de políticas e ações discriminatórias que incentivaram o distanciamento do negro no mercado de trabalho, como apontado por Nascimento (2016, p.86):

Fato inquestionável é que as leis de imigração nos tempos pós-abolicionistas foram concebidas dentro da estratégia maior: a erradicação da “mancha negra” na população brasileira. Um decreto de 28 de junho de 1890 concede que “É inteiramente livre a entrada, nos portos da República, dos indivíduos válidos e aptos para o trabalho [...] Excetuados os indígenas da Ásia ou da África, que somente mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admitidos”.

Essa realidade mostra que o Estado, por meio de leis e decretos, proibiu a entrada e o acesso do trabalhador negro aos postos de trabalho, atitude esta que desvalorizou, discriminou e excluiu negros das atividades laborais remuneradas e reconhecidas pela sociedade. Estes fatos e suas repercussões ainda permeiam culturalmente o cotidiano do indivíduo negro, que vivencia diferentes barreiras e dificuldades impostas por esse passado.

A desvalorização da mão de obra negra ampliou as desigualdades entre negros e brancos. O historiador Clóvis Moura (2019, p.103) afirma neste sentido que:

[...] Mas, através de mecanismos repressivos ou simplesmente reguladores dessas relações, ficou estabelecido que, em certos ramos, os brancos predominassem, e, em outros, os negros e seus descendentes diretos predominassem. Tudo aquilo que representava trabalho qualificado, intelectual, *nobre*, era exercido pela minoria branca, ao passo que todo subtrabalho, o trabalho não qualificado, braçal, *sujo* e mal remunerado era praticado pelos escravos, inicialmente, e pelos negros livres após a Abolição.

O racismo, desta forma, antecede a luta de classes já que a maior acumulação primitiva que já existiu está pautada na submissão do corpo negro, pois a escravidão é uma expropriação do trabalho, trabalho este que gera lucro e riquezas. A divisão desde então, está marcada pela divisão racial, de controle dos corpos negros e das perspectivas racistas.

Assim, uma vez que não eliminamos o racismo na vida e na imaginação do nosso tempo, é preciso continuar a lutar por um mundo-para-lá-raças. Mas para chegar a este mundo, à mesa do qual todos somos convidados, ainda é preciso obrigarmo-nos a uma exigente crítica política e ética do racismo e das ideologias da diferença. (MBEMBE, 2014, p. 295-296).

O racismo institucional combatido em diferentes frentes amplia as possibilidades da igualdade racial no mercado de trabalho. E a educação e as práticas educativas são as principais ferramentas para expor, denunciar e lutar contra as ideologias que sustentam a desigualdade.

O repertório de exclusão e inferiorização do negro dos postos de trabalho, realizado durante o período de escravidão e pós-escravidão, deve ser extraído das relações do nosso cotidiano. Neste sentido, Sueli Carneiro (2011, p.115) reflete:

O direito ao trabalho é condição fundamental para a reprodução das demais dimensões da vida social. Por isso é preciso instituir no âmbito do trabalho o mesmo reconhecimento social e político que as desigualdades raciais adquiriram no campo educacional, fato que desencadeou o processo de implementação de cotas raciais para afrodescendentes nas universidades. Tal reconhecimento deve traduzir-se em intervenção política para assegurar o princípio da equidade no acesso ao trabalho.

Reconhecer que houve um passado escravocrata no Brasil e que durante muitos anos pós abolição os trabalhadores negros sofreram processos de violência, exploração, exclusão e omissão é fundamental para reagir às amarras do racismo nas instituições. A reflexão crítica e problematizadora sobre o presente nos possibilita repensar, ressignificar o passado e modificar o futuro.

A desproblematização do futuro numa compreensão mecanicista da História, de direita ou de esquerda, leva necessariamente à morte ou à negação autoritária do sonho, da utopia, da esperança. É que, na inteligência mecanicista e portanto determinista da História, o futuro é já sabido. A luta por um futuro assim “a priori” conhecido prescinde da esperança. (FREIRE, 1996, p. 73)

O currículo escolar carece por intencionalidade em confutar as ações discriminatórias que se expressam nas experiências de diferentes modalidades de ensino, e sobretudo a modalidade de ensino alinhada a empregabilidade, que converge com os ideais de desenvolvimento profissional, pessoal e financeiro. Promover a justiça curricular na educação profissionalizante fortalece os ideais da educação antirracista.

Utiliza-se a expressão justiça curricular, e não currículo justo, para expressar uma construção cotidiana de justiça por meio da prática curricular. Na expressão, a justiça é o substantivo. Ela pode e deve ser buscada em todos os momentos da vida humana, em gestos e palavras, em vários espaços da vida social. Um dos espaços é o currículo escolar, que defende-se – tem potencial para isso. O currículo pode e deve fazer a sua opção. A busca desse caminho faz-se a partir de políticas (sociais, em geral, e educacionais, especificamente) e dos sujeitos, da confiança neles. (PONCE; ARAÚJO, 2019, p. 1055)

Neste sentido, o conceito de *justiça curricular*⁹ atrelado ao currículo da educação profissional possibilita meios para a superação das desigualdades no ambiente de trabalho, e nos espaços educativos que lhes são orientados para tais aprendizados. Garantir a diversidade curricular no ensino profissionalizante viabiliza a construção de um aprendizado democrático e justo.

Os conflitos étnicos raciais na educação têm base na estrutura preconceituosa e racista desde o Brasil colonial, já que os negros foram sequestrados de diferentes lugares do continente africano para realizar o trabalho escravo, e não tiveram seus direitos garantidos de modo que lhes assegurassem educação, saúde, moradia, alimentação, participação política, vivências de suas singularidades religiosas e culturais.

Para além da não garantia de direitos reverberou o processo de exclusão e desigualdade racial no âmbito das proibições e cerceamentos. O ensino era proibido

⁹A justiça curricular é um dos processos de busca de justiça social, aquela que se faz por meio do currículo escolar, valorizando o caráter da construção coletiva deste. Busca seus fundamentos em experiências históricas democráticas significativas de educação escolar (PONCE; ARAÚJO, 2019, p.1054).

aos escravos, assim como exposto no extinto decreto 1.331 de fevereiro de 1854, o qual intensificou as dificuldades de desenvolvimento do povo negro por meio da educação. Vale destacar deste decreto:

Art. 69. Não serão admittidos á matricula, nem poderão frequentar as escolas:

§ 1º Os meninos que padecerem molestias contagiosas.

§ 2º Os que não tiverem sido vaccinados.

§ 3º Os escravos. (BRASIL, 1854, Art.69)

Fernandes (1965) expõe que os negros e mulatos jamais conseguiram se integrar plenamente na sociedade brasileira, pois sofreram processos de exclusão de diferentes ordens ao longo da história. A permanência desses fatores excludentes ainda se expressa no ensino e no mercado de trabalho.

Os dados sobre educação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE de 2018 apontam para as principais desigualdades com relação ao rendimento escolar e trabalho que:

Entre as pessoas brancas, 16,1% trabalhavam e estudavam ou se qualificavam, percentual maior que entre as pessoas de cor preta ou parda, 11,9%. A proporção de pessoas brancas apenas trabalhando (36,1%) e apenas estudando (29,3%) também superou o de pessoas de cor preta ou parda, 34,2% e 28,1%, respectivamente. (IBGE, 2018).

Diante desses dados é fundamental que exista um currículo pautado na mudança desta realidade, transformando as perspectivas desses alunos negros e efetivando uma educação mais justa e a ampliação do direito ao trabalho. Evidenciar personalidades negras e ampliar a representatividade desse segmento nos materiais didáticos de cursos profissionalizantes faz parte desse processo, e diante das implicações dessa constatação.

Na representação social do negro, no processo de reconstituição e modelagem da sua percepção externa estão contidos os estereótipos, os preconceitos, os julgamentos, os juízos, que são elementos ou objetos internalizados na consciência dos indivíduos, que os utilizam para construir o conceito da percepção inicial apreendida e que passa a integrar o seu universo interior. (SILVA, 2011, p.29)

Segundo Apple (2006) sobre a importância de se contextualizar a educação acerca da relação ideologia e currículo, o autor expõe sobre a necessidade de que a

abordagem de estudo enfatize a reflexão crítica do ensino pautada diante da influência do poder econômico, político e social.

Pensar a educação é um ato de construção constante, já que está atrelada aos conflitos sociais e culturais da sociedade, com isso, faz-se necessário combater as práticas racistas expressas nas relações sociais através da escola, do currículo escolar e demais espaços.

O currículo pode ser utilizado como uma ferramenta de transformação social, de modo a viabilizar ações de cidadania e respeito ao próximo, e no contexto exposto sobre racismo e currículo Ana Celia da Silva (2011) reflete sobre a importância de entender a realidade para que possamos transformá-la, e assim formular conteúdos, livros didáticos e materiais pedagógicos que sejam aderentes a concepção de uma educação democrática e antirracista.

Luana Génot corrobora, neste sentido, para a necessidade da desconstrução das desigualdades raciais no mercado de trabalho sob uma ótica de reflexão histórica e de transformação e a partir desse entendimento afirma que:

Em pessoas negras, é recorrente uma trava natural no crescimento profissional, por exemplo, apontada por conta da falta de referências, oportunidades tardias de estudos e/ou ascensão devidas à dificuldade de enxergamento da sociedade em relação ao indivíduo, entre outras questões. Isto também acontece no sentido do indivíduo em relação a ele mesmo, que muitas vezes enraíza vieses, por conta de uma construção histórica que coloca o negro no papel de inferior e que precisa ser desconstruída. (GÉNOT, 2018, p.252-253).

Para contrapor os efeitos do racismo organizacional através da educação é importante entender que a realidade social está atrelada ao desempenho e o desenvolvimento dos alunos negros. SILVA (2011) complementa que não é o simples fato do fim da escravidão e a “inclusão” do povo negro como detentor de direitos que os mesmos lhes são assegurados, pois a cultura preconceituosa e discriminatória ainda persiste e reflete no ambiente escolar e em diferentes esferas da sociedade, de tal modo que a supervalorização e a dominação da etnia branca sob o povo preto persistem e é uma realidade.

A concepção de currículo proposta por GOODSON (1995) ressalta que o currículo não é constituído de conhecimentos válidos, mas de conhecimentos considerados socialmente válidos, revelando a existência de diferentes currículos

diante da valorização e desvalorização de conhecimentos e culturas, o que é historicamente demonstrado.

Uma história do currículo tem que ser uma história social do currículo, centrada numa epistemologia social do conhecimento escolar, preocupada com determinantes sociais e políticos do conhecimento educacionalmente organizado. (GOODSON, 1995, p.10)

Neste âmbito, exige-se que o currículo seja constantemente avaliado e transformado, tendo em vista que as mudanças são fundamentais na busca por uma educação pautada na justiça curricular. Cabe igualmente avaliar os conceitos inseridos no currículo tendo em vista a função social do que é ensinado nas escolas.

Uma educação antirracista tem como fator principal este olhar investigativo e transformador, pois são muitos os resquícios do Brasil escravocrata, que se caracterizou por inferiorizar e desumanizar o povo negro através, principalmente, da exclusão da sua história, cultura e saberes.

A elaboração do currículo constitui-se num ato constante e democraticamente construído, tendo a reflexão como base do trabalho escolar, assim como das práticas realizadas em sala de aula e demais espaços educativos na concretização de uma educação cidadã e de qualidade, pautada na concepção freireana de diálogo:

(...) o diálogo pertence à natureza do ser humano, enquanto ser de comunicação. O diálogo sela o ato de aprender, que nunca é individual, embora tenha uma dimensão individual (...). Diálogo deve ser entendido como algo que faz parte da própria natureza histórica dos seres humanos (...). O diálogo sela o relacionamento entre os sujeitos cognitivos (...), podemos, a seguir, atuar criticamente para transformar a realidade. (FREIRE, 1987, pp.14.122 e 123).

Considerando esta afirmação sobre a relevância da comunicação e do diálogo, se faz necessário alinhar as ideias de Paulo Freire sobre o princípio integrador de currículo, que construído através do viés participativo e comunitário possibilita que o aluno e a comunidade escolar se desenvolvam na sua plenitude.

Ensinar para grupos quilombolas, por exemplo, é ensinar levando em consideração os saberes e a história local, a oralidade, a religião, e importância da cultura, pois desta maneira vê-se que os canais de comunicação e envolvimento com os processos de ensino aprendizagem se amplificam e possibilitam um ensino significativo, humanizado e antirracista.

Sabe-se que através desta abordagem é possível ampliar a igualdade de oportunidades, reforçar a cultura e a identidade do/e para o alunato negro, sendo que o mesmo pode a partir desta premissa buscar novos caminhos para se desenvolver, ampliar sua participação e o exercício da cidadania na sua integralidade.

Assim, ABRAMOWICZ (2006, p.4) expõe sobre a participação dos sujeitos na construção do currículo:

A participação ganha lugar de destaque no debate acadêmico e público como qualidade fundamental do cidadão em uma sociedade democrática multicultural. (...). Participação no processo de elaboração do currículo significa que os protagonistas sociais constroem o conhecimento, o recriam e o ressignificam. É uma construção junto e não um viver o construído, executar um currículo prescrito.

Os grupos sociais podem se aproximar cada vez mais da elaboração do currículo, pois assim, é possível construir com qualidade o ensino e fazer com que a educação seja igualitária e viabilize que os sujeitos possam controlar suas escolhas e interferir nas decisões em sociedade.

Pensar no currículo antirracista, desta forma, é permitir que este seja concebido como facilitador do processo de transformação da realidade e faça sentido aos alunos e a comunidade escolar, para que assim as relações de poder e desigualdades educacionais sejam apagadas da educação e sobretudo da educação profissional.

O Instituto Ethos publicou um importante documento denominado “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas”¹⁰ em 2016, o qual contém dados e ponderações que solidificam as reflexões aqui abordadas ao referir-se aos ambientes de trabalho e as principais dificuldade no âmbito da equidade racial.

Este levantamento pretende retratar o público interno das grandes corporações e mostrar os eventuais desequilíbrios em sua composição no que se refere a sexo, cor ou raça, faixa etária, escolaridade e presença de pessoas com deficiência. Visa assim contribuir para que cada gestor reflita a propósito das práticas que pode adotar para valorizar a diversidade e promover a equidade no ambiente de trabalho. (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.3)

¹⁰ Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1Nf8FFBbTbvzKwqifYUI6OipeUXOHip-C/view?usp=sharing>>

Os gráficos selecionados a seguir tem como finalidade expandir a compreensão desse posicionamento do Instituto Ethos, que potencializam a discussão acerca da temática em questão, principalmente, no que se refere ao recorte de gênero e raça no mercado trabalho no Brasil.

Gráfico 1 - Fonte Instituto Ethos

DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR SEXO (%)

	HOMENS	MULHERES
Conselho de Administração	89,0	11,0
Quadro Executivo	86,4	13,6
Gerência	68,7	31,3
Supervisão	61,2	38,8
Quadro Funcional	64,5	35,5
Trainees	57,4	42,6
Estagiários	41,1	58,9
Aprendizes	44,1	55,9

Através da leitura do gráfico acima é possível entender a dificuldade de acesso das mulheres nos cargos de maior reconhecimento, e como se observa com relação aos cargos de supervisão, gerência, quadro executivo e conselho de administração as mulheres são minoria, o recorte de gênero no mercado de trabalho é um aspecto marcante e desigual.

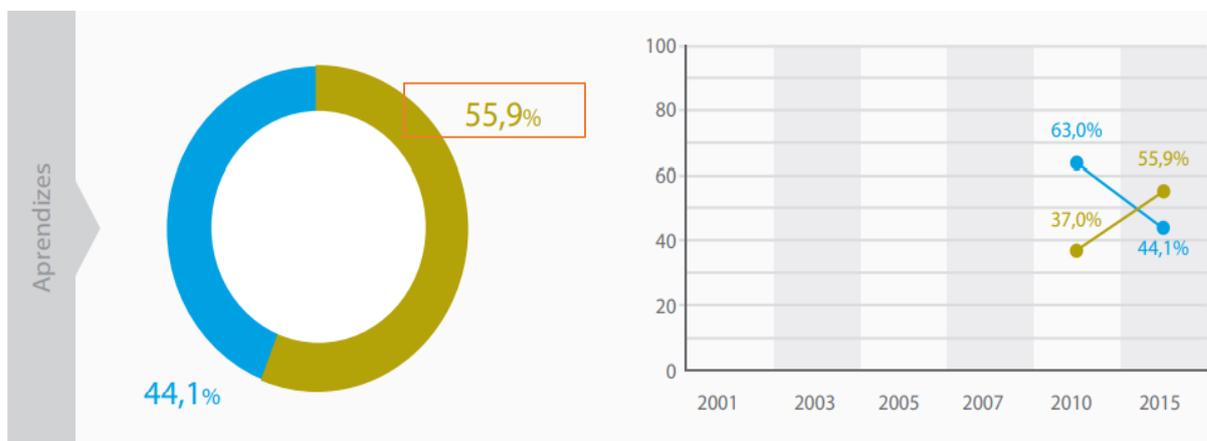
Nos quadros funcionais as mulheres ainda têm pouca participação, porém vale destacar os cargos de estágio e aprendizagem, pois nessas funções elas ultrapassam a porcentagem de ocupação, sendo respectivamente 58,9% de mulheres, contra 41,1% de homens, e 55,9% de mulheres, contra 44,1% de homens.

As funções de estágio e aprendizagem no nível hierárquico das organizações são caracterizadas inferiores, menos reconhecidas e remuneradas, e são justamente os postos de trabalho mais ocupados por mulheres. Cabe aqui refletir quais são os impactos dessas desigualdades no exercício laboral em que se incluem e quais as principais desigualdades de gênero impostas por essa realidade.

Para além do recorte racial discutido aqui, é importante que pensemos sobre as desigualdades de gênero que também repercutem na vida das mulheres

trabalhadoras. No caso da aprendizagem, observa-se que há um número expressivo de mulheres jovens aprendizes.

Gráfico 2 – Fonte Instituto Ethos



No comparativo realizado nos anos entre 2010 e 2015 percebe-se que a porcentagem da categoria jovem aprendiz mulher aumentou consideravelmente e, em contrapartida, a dos jovens aprendizes homens diminuiu. A Lei da Aprendizagem é uma política de inclusão no mercado de trabalho, e este fator pode ser determinante na ressignificação do processo de contratação. Rachel Moreno (2016) menciona que:

Entretanto, apesar de todos esses aportes, as mulheres continuam sendo tratadas como trabalhadoras de segunda categoria. E isso se observa basicamente em dois aspectos: nos salários (as mulheres recebem 70% da massa salarial obtida pelos homens) e no famoso “teto de vidro”, responsável pelo escasseamento da presença feminina nos cargos superiores, ainda que tenham as competências necessárias para tanto. (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.21)

As mulheres ainda não conquistaram seu espaço no mercado de trabalho de maneira equiparada aos dos homens e quando se trata das mulheres negras as distâncias se ampliam por duas formas de exclusão: racismo e machismo. A contratação de mulheres e mulheres negras majoritariamente em cargos de pouco prestígio social e financeiro persiste e evidencia as desigualdades impostas pelo mercado trabalho racista e sexista.

A filósofa e pesquisadora Djamila Ribeiro (2019) denuncia que a baixa presença de pessoas negras no ambiente de trabalho, ou mesmo distantes de cargos de gerência, podem deixar o espaço altamente suscetível às violências racistas.

Gráfico 3 - Fonte Instituto Ethos

DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR COR OU RAÇA (%)

	BRANCOS	TOTAL NEGROS
Conselho de Administração	95,1	4,9
Quadro Executivo	94,2	4,7
Gerência	90,1	6,3
Supervisão	72,2	25,9
Quadro Funcional	62,8	35,7
Trainees	41,3	58,2
Estagiários	69,0	28,8
Aprendizes	41,6	57,5

O gráfico 3 expressa as principais dificuldades dos trabalhadores negros com relação ao acesso e desenvolvimento no mercado de trabalho, pois é visível que existe uma espécie de afunilamento étnico hierárquico quando se trata dos cargos mais bem pagos e reconhecidos, dos quais são ocupados pelos trabalhadores brancos de forma considerável.

Vale enfatizar com relação a esse gráfico que os aprendizes negros correspondem a 57,5%, e os aprendizes brancos representados por 41,6%. Coloca-se assim a necessidade de reflexão sobre este fenômeno, já que no gráfico 1 as mulheres são maioria nos cargos de aprendizagem, e no gráfico 3 os negros são maioria nos cargos de aprendizagem.

Assim, é possível deduzir que as mulheres negras são as que mais ocupam os cargos de aprendizagem, de acordo com a pesquisa mencionada. A Lei 10.097/00, neste sentido, constitui-se diante da necessidade de alteração e inclusão de práticas que atendam a essas jovens e suas particularidades no desenvolvimento de suas profissões.

No gráfico 3 situa-se também a relevância do dado sobre o cargo de trainee, pois este é o cargo mais ocupado por trabalhadores negros, o que demonstra um pequeno avanço no que diz respeito à ascensão do trabalhador negro nesse espaço do mercado do trabalho.

Uma análise dos depoimentos revela que, embora os resultados deste levantamento confirmem a persistência de grandes desigualdades, como nos anos anteriores, o tema diversidade tem sido mais constante na agenda empresarial, acompanhando um movimento progressivo, ainda que lento, na busca de um ambiente corporativo mais inclusivo e diverso. Certamente, os indicadores do percentual de trainees e estagiários negros contratados pelas empresas corroboram essa visão (INSTITUTO ETHOS, 2016, p.63).

Assim, é necessário entender o posto de trabalho que foi direcionado, principalmente, às jovens negras, as quais vivenciam de maneira mais expressiva as relações do racismo institucional e do machismo. As mulheres negras não ocupam os cargos reconhecidos e mais bem pagos pelas organizações, mesmo diante desses pequenos avanços.

Frente a essas considerações reflexivas, destaca-se a necessidade de que o currículo da educação profissional se torne mais ativo e combativo frente às sinalizações dessas realidades. Orientado para as especificidades e os impedimentos da mulher negra no mercado de trabalho, Ribeiro (2019) ao analisar a posição de desvantagem e a importância da manifestação contrária e essa perspectiva, expõe que:

Mulheres negras, por exemplo, possuem uma situação em que as possibilidades são ainda menores – materialidade! – e, sendo assim, nada mais ético do que pensar em saídas emancipatórias para isso, lutar para que elas possam ter direito a voz e melhores condições. (RIBEIRO, 2019, p. 30).

Nesse âmbito, conforme exposto anteriormente, além de possuir o recorte de gênero, sabe-se que o mercado de trabalho é racializado, e que gera grandes impedimentos para os indivíduos que almejam iniciar uma profissão ou os que desejam se desenvolver profissionalmente. ALMEIDA (2019, p.32) se reporta aos desafios colocados às instituições:

De tal modo que, se o racismo é inerente à ordem social, a única forma de uma instituição combatê-lo é por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas. É dever de uma instituição que realmente se preocupe

com a questão racial investir na adoção de políticas internas que visem: a) promover a igualdade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo – por exemplo, na publicidade; b) remover obstáculos para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na instituição; c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais; d) promover o acolhimento e possível composição de conflitos raciais e de gênero.

O Programa de Aprendizagem está inserido nesta perspectiva, e são necessárias ações pedagógicas e ações antirracistas para que as instituições possam acabar com os efeitos das desigualdades, de forma que a juventude negra possa aprender uma profissão, tenha possibilidade de ascensão e que seu saber e seus valores sejam reconhecidos.

As empresas privadas podem, por exemplo, colocar em seu calendário ações de inclusão e que aceite as diversidades por meio de projetos, vagas destinadas aos trabalhadores negros, eventos, políticas internas, criação de grupos e fóruns de combate ao racismo institucional. É possível também realizar parcerias com as entidades negras que visam promover a igualdade racial nas organizações.

O setor privado pode corresponder às pautas antirracistas tomando como ponto de partida as iniciativas do setor público, como por exemplo, a Lei 12.990/2014, sancionada pela então presidenta Dilma Rousseff, que foi e é uma importante iniciativa, ofertada aos trabalhadores negros, em cargos efetivos no emprego público.

Art. 1º Ficam reservadas 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, na forma desta Lei. (BRASIL, 2014, Art.1)

As ações afirmativas, direcionadas ao mercado de trabalho, são fundamentais para garantir este direito. O setor privado pode seguir esta perspectiva e criar políticas de enfrentamento ao racismo através da ampliação de vagas e porcentagem mínima de contratação de trabalhadores negros.

A oferta de vagas e contratação de trabalhadores negros são manifestações das quais contradizem os efeitos do racismo no mercado de trabalho. A contratação de jovens negros em caráter de aprendizagem, é bastante significativa, como observado nos gráficos anteriores, expressa-se, portanto, a necessidade inclusive de permanência e desenvolvimento profissional desses jovens.

Deste modo, a educação profissionalizante tem um papel fundamental de abordar as questões raciais no mercado de trabalho de forma emancipatória e constitutiva de coerência com a concepção de justiça curricular por meio da reflexão crítica sobre o jovem negro trabalhador, sua história, cultura, subjetividades e necessidades.

Para além do ingresso do jovem aprendiz negro no mercado de trabalho é fundamental a existência de práticas, sobretudo educativas, que garantam a permanência e ascensão profissional desses. Evidenciar suas potencialidades, contextualizar a trajetória do trabalhador negro e desmistificar os cargos de subalternidade endereçados ao povo negro complementam as ações de inclusão por meio da oferta de vagas.

Luana Génot nos permite refletir sobre as perspectivas dos trabalhadores, e quais são as questões fundamentais que permeiam as subjetividades do jovem aprendiz negro. Contemplando a questão étnica, em seu livro “Sim à Igualdade Racial – Raça e Mercado de Trabalho”. Destaca-se desta obra o depoimento da jovem Wanie Nascimento:

Sou preta. Cresci na Zona Norte do Rio de Janeiro, numa república de intercâmbio composta de africanos, liderada pelo meu pai, também africano. Foi em colégios particulares que estudei com bolsas, onde entendi de fato o que era diversidade racial, já que eu era uma das poucas estudantes pretas da unidade escolar.

Em casa, minha mãe brasileira sempre engajava minha irmã mais velha e eu sobre o empoderamento feminino, literatura negra e quão nossa singularidade era linda e importante por mais que pessoas dissessem o contrário.

Eu me via diferente na escola e com meus parentes, principalmente por ter a pele mais escura: com isso minha mãe fez o diálogo mais frequente e intenso. Cada comentário negativo e preconceituoso ela perguntava pra mim: “O que isso irá te acrescentar?”. A pergunta dela se tornou o meu lema e me fez mais forte, me incentivando a ser um ser humano melhor, buscar mais aprendizados e valores, acrescentar e ser referencial para alguém.

Não posso dizer que sou imune ao racismo, até porque ele é institucional e infelizmente o encontro desde a “piada” na roda de amigos aos tabus étnico-raciais, mas posso afirmar que tenho mais munição contra o racismo institucional e não luto pela equidade racial sozinha.

Durante o ensino médio fui bolsista no Colégio Percepção e Colégio Miguel Couto, porém, mesmo sendo bolsista, quando a mensalidade não foi mais compatível com a renda da minha mãe, tive que estudar no Colégio Estadual Central do Brasil.

Sou graduada em Ciências Biológicas – Biotecnologia e Produção pela Universidade Estadual da Zona Oeste (UEZO). Minha escolha teve como base o real significado da palavra: o estudo da vida; o amor à vida. Quero

entender o impacto da sociedade, tornar a saúde, biologia/biotecnologia mais diversa e acessível, voltada para mulheres pretas e para surdos.

Minha referência profissional é Mirna Moreira, negra, graduanda de Medicina pela UERJ.

Também fiz o curso Saúde da População Negra, produzido pela Universidade Aberta do SUS (UNAS – SUS) na categoria de curso de qualificação profissional. Concluí o Curso de Ocupações Administrativas do Programa de Aprendizagem Profissional Rede Cidadã. Fiz parte da 1ª Turma de Jovens Aprendizes – Coca-Cola Brasil. Neste período, cursei inglês por seis meses e concluí os cursos: Protegendo Informações da Companhia, Código de Conduta Comercial, Ética Empresarial, Finanças Pessoais, Power Point Avançado e Excel Intermediário.

Quando trabalhava na Coca-Cola Brasil, antes de receber o convite para o Comitê de Diversidade Racial da empresa, já havia propostas para almoços informais com funcionários e outros Jovens Aprendizes. Falávamos sobre o tema não somente por existir um grupo relacionado à igualdade racial na empresa, e sim pela equidade racial ser uma questão social que precisa ser conversada.

No processo seletivo, quando fui surpreendida em não ser a única candidata negra e vi uma pluralidade de cores, fiquei mais tranquila. Mesmo sendo minha primeira entrevista, eu saí de casa ciente que o meu melhor deveria ser o dobro, o triplo, porque infelizmente os pré-julgamentos que fazem pelo tom da minha pele fazem com que eu esteja alguns passos atrás.

Já enfrentei, por exemplo, preconceitos relacionados à raça na empresa quando menosprezavam minha capacidade de aprendizado.

Enquanto Jovem Aprendiz, procurava atuar na retenção e desenvolvimento de outros profissionais negros promovendo o projeto de mentoria aos aprendizes, promoção de palestras e debates voltados às questões sociais.

Ao final do ciclo como Jovem Aprendiz, permaneço planejadora, porém mais habilidosa e madura para executar. Me vejo mais enérgica e disposta a aprender sem medo de perguntar ou me arriscar. Compartilhamos vivências e aprendi o quanto pessoas são potências. Fui me descobrindo a cada tarefa nova e desafio em novas rotinas, ambientes e interlocutores.

Não me sinto estagnada. Estou construindo o meu futuro profissional. Me vejo poliglota, concluindo minha 1ª graduação (finalizando o estágio na FIOcruz) e iniciando a 2ª tendo em mente quais serão as pós-graduações que irei cursar, nesse período dando aula em Pré Vestibular Social nos finais de semana, e ser mais atuante em movimentos sociais. Eu não foco no desafio, vou lapidando até que ele seja mais uma conquista. (GENOT, 2018, p.231)

O depoimento da jovem negra possibilita retomar a ênfase colocada neste trabalho sobre a necessidade de empoderar os jovens negros trabalhadores, possibilitando que estes se conscientizem sobre a realidade do mercado de trabalho a fim de que possam transformá-lo e ter seus direitos garantidos.

Torna-se imprescindível que o aporte instrucional potencialize suas proposições no sentido de transformar as relações raciais no âmbito educacional e trabalhista. Cumprir a Lei 10.097/00 não é só ofertar a quantidade de vagas obrigatórias, mas garantir que os jovens se profissionalizem e se desenvolvam.

As políticas públicas direcionadas aos jovens negros precisam dar suporte para que estes sejam protagonistas de seus próprios aprendizados, que possam trabalhar de forma digna e cidadã. Os aprendizes ao entrarem nas organizações têm o direito de serem acolhidos e praticarem uma profissão concomitantemente com seus aprendizados da educação para o mundo do trabalho e da educação formal básica.

A educação profissional antirracista viabiliza que estes conceitos sejam atribuídos ao aprendizado significativo, que dialoga com as especificidades do jovem aprendiz negro no mercado de trabalho, e que evidencia os principais desafios e os elementos possíveis de transformação da realidade.

CAPÍTULO 3 – Recursos didáticos (CIEE) e o jovem aprendiz negro

*“O preconceito é um fardo que confunde o passado, ameaça o futuro e torna o presente inacessível.”
Maya Angelou*

O Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE é uma organização sem fins lucrativos, que desenvolve atividades nos programas de aprendizagem e o estágio de estudantes. É uma instituição reconhecida como entidade de assistência social, e que viabiliza aos adolescentes e jovens uma formação integral, ingressando-os ao mundo do trabalho. E atuando nesse processo o CIEE:

[...] É uma associação civil de direito privado, sem fins lucrativos e de fins não econômicos, reconhecida como entidade de assistência social que, por meio de diversos programas, dentre eles o de aprendizagem e o estágio de estudantes, possibilita aos adolescentes e jovens uma formação integral, ingressando-os ao mundo do trabalho. (CIEE, 2021)

O CIEE iniciou suas atividades no ano de 1964, do qual foi realizada a contratação de seu primeiro estagiário. Em 1976 iniciou os cursos de orientação e formação para o mundo do trabalho e de acordo com o site¹¹ do Centro:

O Programa Jovem Aprendiz CIEE é prioritariamente destinado a adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade e que estejam estudando em escolas públicas.

É uma ação afirmativa e integra com uma política pública de cotas para possibilitar a ascensão de grupos menos favorecidos, conforme previsto na Lei nº 10.097/2000.

O Programa busca contribuir para a formação de jovens autônomos, que saibam fazer novas leituras de mundo, tomar decisões e intervir de forma positiva na sociedade e se contrapõe à ideia de que o ingresso contínuo de jovens no mercado seja um problema. (SOMOS CIEE, CIEE, 2021).

Esta característica de oferecer prioridade aos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade é muito significativa e importante, pois amplia as chances dos jovens periféricos, que têm poucos recursos, de se tornarem aprendizes e desenvolver uma profissão.

¹¹Disponível em: <https://www.somosciee.ciee.org.br/o-que-e-o-ciee/>. Acesso em: 10 de agosto de 2021.

A formação do CIEE, nos cursos de aprendizagem, tem como recurso principal o meio digital, ou seja, os planos de aula, as diretrizes e as atividades são organizadas de maneira online. Os aprendizes e a equipe pedagógica utilizam tais meios digitais para a realização do processo de ensino aprendizagem.

Deste modo esta dissertação se valerá de dois instrumentos pedagógicos utilizados nos cursos profissionalizantes, que são os meios digitais e os livros didáticos. O Aprendiz Legal¹² disponibiliza os livros didáticos para dar suporte ao trabalho pedagógico com os aprendizes, é importante mencionar que o Aprendiz Legal é um programa voltado para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho.

Em consideração ao exposto, foram desenvolvidas reflexões acerca de conteúdos disponíveis nos endereços eletrônicos do site do CIEE e dos materiais divulgados nesse ambiente de comunicação. Cabe salientar a informação postada pelo CIEE de que:

Para aplicar a sua metodologia dinâmica, o Aprendiz Legal atualiza continuamente seus materiais didáticos, agregando novos conteúdos e formatos atraentes em meio digital. A apresentação inovadora dos materiais didáticos facilita o planejamento do instrutor. Os conteúdos e as cargas horárias estão organizados em planos de encontro. As etapas dos encontros estão alinhadas à metodologia, e os objetos de aprendizagem (vídeos, textos, imagens e áudios) são disponibilizados para uso já com cessão de direitos autorais, proporcionando agilidade e diversidade nos encontros (CIEE, 2021).

Desse modo, sobre o ensino remoto, é possível destacar as intencionalidades expostas nos canais de comunicação virtual, sobretudo a metodologia, a representatividade dos aprendizes negros e as principais parcerias que corroboram com a formação dos jovens aprendizes.

Utilizar o meio digital no atual contexto pandêmico é uma prática essencial, levando em consideração as restrições impostas pelo distanciamento social e o isolamento. O CIEE permaneceu com suas atividades de forma remota, garantindo a segurança e bem-estar dos alunos e funcionários da instituição.

Sabe-se que o curso de aprendizagem é ofertado de maneira presencial, tanto as aulas teóricas (instituições formadoras) quanto as aulas práticas (empresas), mas,

¹² O Aprendiz Legal é um programa voltado para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho, que se apoia na Lei da Aprendizagem (10.097/2000). Disponível em: <https://www.aprendizlegal.org.br/o-que-e>
Acesso em: 03.08.2021.

assim como qualquer espaço educacional que mantinha suas atividades presenciais, estas instituições precisaram reorganizar e garantir o ensino de forma remota.

Essa realidade também dificultou a comunicação e a relação com as instituições aqui mencionadas, uma vez que não foram possíveis encontros presenciais, visitas e/ou entrevistas. Levando em conta o novo cenário, este trabalho foi realizado considerando as limitações impostas, sendo que as investigações se mantiveram de maneira digital.

Assim sendo, os recursos digitais que são utilizados durante a formação na educação profissional do CIEE ampliam o entendimento sobre a importância da educação remota e em quais momentos podem surgir aspectos negativos e/ou impedimentos relativos a esta modalidade de ensino.

O currículo da educação profissional, nesse sentido, dialoga com o conceito das tecnologias utilizadas no processo formativo, colocando em evidência a cultura tecnológica na qual estamos inseridos e que reverbera nos espaços educativos. Correspondente à contribuição de ALMEIDA; SILVA (2011, p.4):

Entendemos que as TDIC na educação contribuem para a mudança das práticas educativas com a criação de uma nova ambiência em sala de aula e na escola que repercute em todas as instâncias e relações envolvidas nesse processo, entre as quais as mudanças na gestão de tempos e espaços, nas relações entre ensino e aprendizagem, nos materiais de apoio pedagógico, na organização e representação das informações por meio de múltiplas linguagens.

Entender as Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs) como instrumento que compõe o currículo da educação profissional é refletir sobre a importância da tecnologia no trabalho, na educação e em diferentes contextos sociais em que elas são manipuladas. Alain Choppin (2004, p.553) reverbera que:

O livro didático não é, no entanto, o único instrumento que faz parte da educação da juventude: a coexistência (e utilização efetiva) no interior do universo escolar de instrumentos de ensino-aprendizagem que estabelecem com o livro relações de concorrência ou de complementaridade influem necessariamente em suas funções e usos. Estes outros materiais didáticos podem fazer parte do universo dos textos impressos (quadros ou mapas de parede, mapas-múndi, diários de férias, coleções de imagens, “livros de prêmio” — livros presenteados em cerimônias de final de ano aos alunos exemplares — enciclopédias escolares...) ou são produzidos em outros suportes (audiovisuais, softwares didáticos, CD-Rom, internet, etc.). Eles podem, até mesmo, ser funcionalmente indissociáveis, assim como as fitas cassete e os vídeos, nos métodos de aprendizagem de línguas. O livro

didático, em tais situações, não tem mais existência independente, mas torna-se um elemento constitutivo de um conjunto multimídia.

Diante deste cenário, esta dissertação, em relação ao *lócus* da pesquisa, se valeu dos materiais físicos (apostilas/livros) e dos materiais digitais, sobretudo os que estão disponíveis publicamente e acessíveis através dos meios de comunicação da instituição CIEE, buscando analisar as práticas antirracistas contidas ou não nos recursos mencionados nesta dissertação.

A metodologia do CIEE segue a utilização dos recursos tecnológicos, mesmo em aulas presenciais:

O Aprendiz Legal é conduzido por uma metodologia pensada para integrar o conhecimento adquirido em encontros de formação teórica com o conhecimento prático profissional dentro de uma empresa, envolvendo a experiência do trabalho como eixo condutor. Com o objetivo de formar cidadãos autônomos, os jovens são preparados para a transição entre a escola e o trabalho, desenvolvendo, assim, sua postura crítica e criativa. A prática é o objetivo principal do currículo do aprendiz, e ela se desenvolve guiada pelas diretrizes da [Lei de Aprendizagem](#) e pelos pressupostos pedagógicos da Metodologia Telessala. A Telessala sugere que a aprendizagem seja feita com interação, colocando instrutores e aprendizes em um mesmo patamar. Há uma troca de experiências e afinidades, construídas em torno da proposta pedagógica do Aprendiz Legal: trabalhabilidade, diversidade e juventude.

A aprendizagem é feita em círculo com o sentido de unidade e integração. Dentro de uma roda de conversa são colocados em discussão temas que fortalecem a autoestima dos aprendizes e o vínculo entre todos (METODOLOGIA, APRENDIZ LEGAL, 2021).

Observa-se que o CIEE, com a colaboração do Aprendiz Legal, busca estimular o desenvolvimento dos jovens aprendizes por meio de diversos recursos eletrônicos e tecnológicos. O conceito de diversidade é mencionado, mas não se destaca a necessidade de abordagem sobre a diversidade étnica no trabalho e na educação profissional. Os currículos de educação profissional podem priorizar este debate e garantir que a educação deste segmento seja pautada na equidade racial.

Figura 1 – Metodologia CIEE-APRENDIZ LEGAL.



Figura 1 - Retirada do site www.aprendizlegal.org.br/metodologia. Acesso em:26.08.2021

A figura 1 expressa sobre a metodologia utilizada no curso de aprendizagem do CIEE que tem o objetivo de incentivar uma educação horizontalizada e participativa, e esta perspectiva contrapõe o mercado de trabalho racializado e hierarquizado de forma discriminatória. Diante disso, cabe à instituição perpassar os conhecimentos desenvolvidos nas aulas teóricas para os aprendizados práticos.

As aulas teóricas precisam transpor as aulas práticas, e o curso de aprendizagem que dialoga com os conhecimentos que estimulam mudanças nos postos de trabalho amplia a possibilidade de responsabilizar e enfrentar o racismo institucional.

O curso profissionalizante atrelado às manifestações cidadãs e democráticas atende as principais demandas dos aprendizes negros e possibilita que estes se reconheçam e desenvolvam sua identidade étnica nos ambientes corporativos. Ana Célia Silva (2011) afirma que a representação social dos indivíduos é fundamental para o reconhecimento de si e do outro.

A representação de um grupo ou indivíduo é fundamental para a construção ou desconstrução da(s) sua(s) identidade(s), autoestima e autoconceito, uma vez que o indivíduo ou grupo pode perceber-se e conceitualizar-se a partir desse “real” e internalizá-lo. (SILVA, 2011, p.31)

As orientações pedagógicas alinhadas à diversidade e a representação pertinente dos aprendizes legitimam as práticas de inclusão, e estimulam uma educação profissional participativa, autônoma e construtiva. Considerando que o

currículo é parte da construção coletiva de conhecimentos, Arroyo (2013, p.11) afirma que:

Movimentos que pressionam por currículos de formação e de educação básica mais afirmativos dessas identidades coletivas. Que pressionam, ainda, para que entrem no território do conhecimento legítimo as experiências e os saberes dessas ações coletivas, para que sejam reconhecidos sujeitos coletivos de memórias, história e culturas. Os movimentos sociais trazem indagações e disputas para o campo dos currículos e da docência.

Expor sobre a cultura afro-brasileira, sobre a realidade dos jovens negros no mercado de trabalho, e as principais personalidades da história do povo negro e como são representados, se constituem ações urgentes no contexto da educação profissional. Construir um currículo com base nas experiências dos jovens aprendizes e que estas viabilizem o aprendizado crítico e transformador são consideradas práticas necessárias para propor mudanças acerca dos programas de aprendizagem. Delors (1998, p.51) contempla esse desafio:

Confrontada com a crise das relações sociais, a educação deve, pois, assumir a difícil tarefa que consiste em fazer da diversidade um fator positivo de compreensão mútua entre indivíduos e grupos humanos. A sua maior ambição passa a se dar a todos os meios necessários a uma cidadania consciente e ativa, que só pode realizar-se, plenamente, num contexto de sociedades democráticas.

Para além das salas de treinamento, nas instituições formadoras, o currículo da educação profissional aproximando-se dos aprendizados práticos nas empresas pode confrontar a teoria e a prática em busca da diversidade nas instituições, ampliar a compreensão mútua entre as instituições formadoras e as empresas contratantes é uma prática indispensável.

Evidenciar as desigualdades impostas pelas estruturas racistas no ambiente de trabalho é papel também das instituições formadoras, buscando desenvolver ações pedagógicas que combatam as desigualdades. Os projetos político pedagógicos podem ser grandes aliados na luta contra o racismo institucional, mesmo em abordagens de caráter mais geral.

A obrigatoriedade do ensino de história e da cultura e afro-brasileira tem que se estender aos currículos de ensino profissionalizante, a Lei 10.639/03 expressa sobre essa necessidade nos currículos da educação básica, e vale aqui ressaltar que a educação direcionada ao mundo do trabalho faz parte desse processo.

Tais abordagens podem auxiliar na desmistificação do trabalhador negro, propondo a discussão crítica e construtiva na concretização da educação profissional antirracista e democrática, deste modo, SILVA (2011, p.31) explicita que:

Nesse sentido, transformar as representações sociais significa transformar os processos de formação de conduta em relação ao outro representado, bem como as relações com esse outro, porque na medida em que essas representações não apresentarem objetos de recalque e inferiorização desse outro, a percepção inicial e o conceito resultante dessa percepção, em nossa consciência, terá grande aproximação com o real.

Propor aprendizagens na educação profissional com perspectiva de direcionar a desconstrução de estereótipos e reconhecimento das diferenças nas oportunidades de acesso e permanência do trabalhador negro permite conceber que as atividades podem incentivar o combate das desigualdades raciais no mercado de trabalho.

A adesão aos conteúdos acerca de tal temática tem justificativa nos principais aprendizados relativos às questões raciais no mercado de trabalho no Brasil, o que permeia a discussão e a qualidade desses conteúdos, e, principalmente, a efetividade desses aprendizados no cotidiano do exercício laboral do jovem aprendiz negro.

Deste modo, também serão observadas imagens e sujeitos e a frequência dessas abordagens nos materiais físicos e não físicos da instituição CIEE. Concerne ao que se reflete em relação a uma educação vinculada às práticas de cidadania, e CASALI (2018, p. 566) corrobora sobre um projeto curricular que orientado por essas referências pode ser capaz de atender indivisivelmente à diversidade cultural em cumprimento máximo dos direitos humanos.

Para preparar os jovens aprendizes para o mundo do trabalho e ofertar uma educação que lhes dê possibilidades de transformar as realidades, exercer a cidadania e autonomia, a educação profissional não pode ser segmentada pelos momentos dos aprendizados teóricos e dos aprendizados práticos. Paulo Freire (1996, p.77) defende que:

No mundo da história, da cultura, da política, constato não para me adaptar, mas para mudar. No próprio mundo físico minha constatação não me leva a impotência. O conhecimento sobre os terremotos desenvolveu toda uma engenharia que nos ajuda a sobreviver a eles. Não podemos eliminá-los mas podemos diminuir os danos que nos causam. Constatando, nos tornamos capazes de intervir na realidade, tarefa incomparavelmente mais complexa e geradora de novos saberes do que simplesmente a de nos adaptar a ela. (FREIRE, 1996, p.77)

A educação profissionalizante utilizada para “adaptar” os jovens aprendizes às realidades impostas pelo mercado de trabalho não estimula que esses jovens transformem sua realidade. Para garantir que a instrução desses jovens os capacite para que sejam atuantes e busquem as mudanças, o momento teórico da aprendizagem tem que estar alinhado aos aprendizados práticos.

As instituições formadoras podem dialogar de maneira concreta com as organizações contratantes, refletindo sobre um aprendizado integral evidenciando a dimensão de uma educação profissionalizante não fragmentada e dissociada dos fatos.

3.1 - Investigação das práticas pedagógicas do CIEE (Meio digital)

Este subtítulo tem como objetivo desenvolver a reflexão acerca da representação do sujeito negro nos materiais didáticos do ensino profissionalizante do CIEE, sobretudo os conteúdos e imagens relacionados à especificidade do jovem aprendiz negro nos meios digitais. Entende-se que a representação social do negro nas práticas educativas é uma intervenção importante e

Como uma intervenção radical, devemos desenvolver atitudes revolucionárias em relação a raça e representação. Para isso, devemos estar dispostos a pensar as imagens de forma crítica. Devemos estar dispostos a correr riscos. (HOOKS, 2019, p.34).

Diante disso, esta dissertação se valeu das imagens e conteúdos direcionados a cultura, saber, representação e a história das pessoas negras contidas, a princípio, nos meios digitais do CIEE, ou seja, nas páginas online e sites. Serão destacadas as palavras e fotos que dialogam com o objeto de pesquisa.

As palavras e conceitos pesquisados nos meios digitais são: “Étnicorracial”; “Negro”; “Racismo”; Cultura/História do povo negro/Afro”; “Escravidão” e “Discriminação Racial”. Assim, parte-se do pressuposto que tais palavras e conceitos contemplam os assuntos pertinentes à obrigatoriedade citada na Lei 10.639/03. A pesquisa está pautada na frequência e na qualidade de abordagem desses conteúdos, busca-se também, sujeitos com o fenótipo da etnia negra.

A maior parte dos recursos educacionais do CIEE é orientada pelas tecnologias e pelos recursos eletrônicos, para tal, percebe-se que o Centro realiza diversas parcerias, das quais estimulam a realização de diferentes cursos concomitantemente incluindo aqueles relacionados à empregabilidade.

O jovem aprendiz pode ter acesso a informações sobre profissões, mercado de trabalho, sobre si e o coletivo por meio de experiências virtuais remotas. O CIEE estimula este viés através de práticas explícitas em seus meios de comunicação online, considerando sua atuação que inclui diferentes parcerias.

Figura 2 - Parcerias

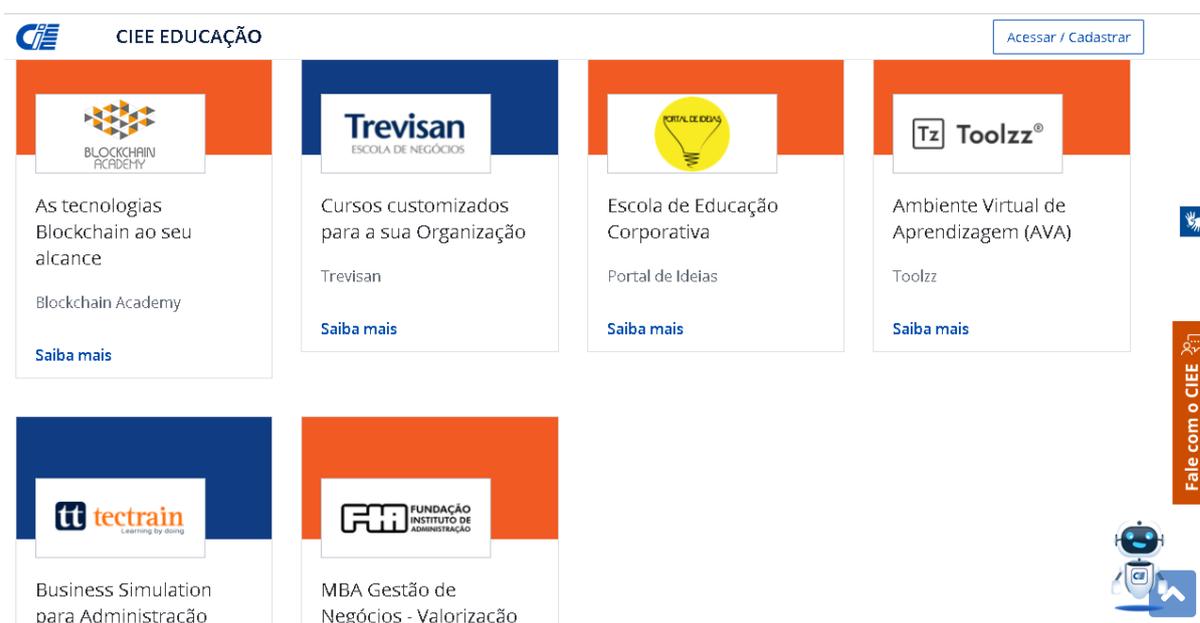


Figura 2 - Imagem retirada do site: www.portal.ciee.org.br/ciee-educacao-integrativa. Acesso em: 26.08.2021

As principais parcerias que promovem o aprendizado dos jovens aprendizes aparecem acima na figura 2. As instituições parceiras oferecem palestras, jogos, cursos de curta duração, entre outros aprendizados importantes ao desenvolvimento dos jovens. Empresas como a Blockchain Academy, Trevisan – Escola de Negócios, Portal de Ideias, Toolzz, Tectrain, FIA – Fundação Instituto de Administração contribuem para a formação do currículo de aprendizagem do CIEE.

Para reverberar a importância da representatividade negra na educação profissional vale mencionar aqui que existem iniciativas de instituições lideradas por pessoas negras e pessoas não negras que se sensibilizam com a causa antirracista no mercado de trabalho e que pode contribuir nos aprendizados dos jovens, que é o

caso, por exemplo, da instituição AfroBusiness¹³, que atua na geração de pequenos empreendedores e tem como principal objetivo fortalecer o processo de inclusão social e econômica da população negra. Assim, esta instituição, bem como outras instituições que têm intencionalidades semelhantes, podem ser colaborativas aos processos de ensino aprendizagem antirracistas.

Fortalecer parcerias com empresas e instituições que visam o protagonismo e o desenvolvimento dos trabalhadores negros faz parte de um currículo profissionalizante alinhado à educação antirracista. Desenvolver os conteúdos levando em consideração a imagem e a representatividade do negro é fundamental, e as figuras abaixo exemplificam este diálogo.

Figura 3 - Representatividade Negra

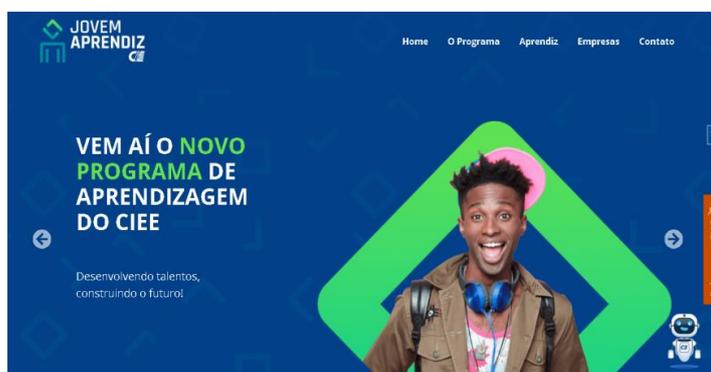


Figura 3 - Imagem retirada do site: <https://portal.ciee.org.br/estudantes/jovem-aprendiz-ciee/> Acesso em:26.08.2021

Figura 4 - Representatividade Negra



Figura 4 - Imagem retirada do site: <https://portal.ciee.org.br/institucional/ciee-participa-da-virada-da-consciencia-2019/> Acesso em:26.08.2021

¹³A AfroBusiness acredita em um mercado conectado. Atuamos para a geração de novas oportunidades e formações para pequenos e médios empreendedores(as). Você pode construir o legado da sua empresa conosco e ajudar na construção de um futuro mais justo, socialmente plural e financeiramente estável. Disponível em: <http://www.afrobusiness.com.br/> Acesso em 12 de agosto de 2021.

Em concordância com o conceito de representatividade, a Figura 3 e a Figura 4 demonstram uma presença de sujeitos negros nas plataformas educativas e de informações do site do CIEE, bem como na Figura 5, a seguir, que apresenta a mesma intencionalidade. A representação social de jovens negros neste contexto é essencial para que o mesmo seja valorizado e reconhecido no ambiente de trabalho.

Figura 5 - Artigos CIEE- Representatividade Negra



Figura 5 - Imagem retirada do site: <https://portal.ciee.org.br/artigos> Acesso em:26.08.2021

Figura 6 - CIEE Educação – Representatividade Negra



Figura 6 - Imagem retirada do site: <https://portal.ciee.org.br/instituicoes-de-ensino/> Acesso em:26.08.2021

Nas figuras acima vê-se também que existem diferentes representações de jovens trabalhadores negros e pardos que carregam traços fenotípicos da etnia africana. A maioria demonstra postura de quem realiza funções atreladas ao prestígio social e utilizam recursos tecnológicos, produzindo trabalhos alternados, as pessoas negras com vestes e posturas exigidas pelo mercado de trabalho, ou seja, roupas em

estilo *mais formais e corporativas*, e o sujeito da esquerda da figura 6 tem o cabelo afro (Black), o que expressa a valorização da beleza negra e do cabelo crespo.

O sorriso no rosto e o engajamento desses sujeitos negros durante o exercício laboral demonstram imagens positivas, empoderadas e sem estereótipos, é o que se percebe nas figuras “5” e “6”.

Desconstruir os objetos de recalque contidos na representação social do negro e de outros grupos inferiorizados vai concorrer para que esses outros sejam vistos em suas capacidades humanas e de cidadania. Serão reconstruídos nos outros grupos os sentimentos de respeito, solidariedade e interação com esses grupos subalternizados com fins ideológicos de controle social. (SILVA, 2011, p.140)

A representação social do negro em relação às imagens e os contextos digitais expostos no que se refere ao jovem aprendiz é fundamental e o CIEE expõe essas intenções em diferentes sites, o que permite entender que o currículo formativo do Centro empodera os aprendizes e traz o sentimento de pertencimento a esses ambientes corporativos.

Figura 7 – Conteúdos/Palavras



BR Estudantes Empresas Instituições de Ensino BLOG CIEE EDI

Todos ▾ Racismo 🔍

- Diversidade racial no mundo corporativo e políticas de inclusão são tema de roda de conversa virtual entre Incluir CIEE e LLYC
- Dia Internacional da Pessoa com Deficiência: webinar provoca reflexões sobre como promover a inclusão
- Semana da Diversidade engaja colaboradores do CIEE e provoca reflexões
- Inclusão na Prática destaca políticas afirmativas contra racismo estrutural no mundo corporativo
- Inclusão e equidade: entrevista com Dilma Souza Campos, empreendedora
- Inclusão e equidade: entrevista com Dilma Souza Campos,

Busca sobre termos e a frequência que possibilitam a reflexão e o aprendizado sobre a história e a cultura afro-brasileira na educação profissional no CIEE.

Figura 7 - Imagem retirada do site: <https://portal.ciee.org.br/institucional/ciee-participa-da-virada-da-consciencia-2019/>
Acesso em:26.08.2021

A busca pelas palavras e conceitos relativos às questões raciais e as questões do jovem aprendiz negro no mercado de trabalho indica uma quantidade significativa

desses assuntos, principalmente relacionados aos eventos do feriado do dia da consciência negra. A tabela abaixo apresenta os resultados mencionados.

Tabela 1 – Frequência site CIEE - Dados retirados do site: <https://portal.ciee.org.br/> Acesso em:26.08.2021

Abordagens conceituais	Étnicorracial	Negro	Racismo	Cultura/ História do povo negro/afro	Escravidão	Discriminação racial
Frequência	2 – <i>Frequências</i>	9 – <i>Frequências</i>	10 – <i>Frequências</i>	*Nenhuma Frequência	* Nenhuma Frequência	*Nenhuma Frequência

Vê-se que a frequência sobre os conceitos selecionados no site do CIEE aparece com bastante regularidade nos assuntos pertinentes ao dia da consciência negra, dia 20 de novembro, e nos diversos sites da instituição existem conteúdos que se repetem o que pode ser observado ao relacionar palavras mencionadas como inserido na figura 7.

Os temas aparecem nos seguintes contextos: “Estudos e Diálogos promove debates entre profissionais dos Espaços e convidados”; “Estágio na Caixa! Inscrições prorrogadas”, Inclui “CIEE completa 3 anos com webinar sobre diversidade e inclusão”, “Inclusão na Prática destaca políticas afirmativas contra racismo estrutural no mundo corporativo”, “Inclusão e equidade: entrevista com Dilma Souza Campos, empreendedora”, “CIEE Saber Virtual apresenta novo curso Educação para a Diversidade”, “Racismo: entrevista com José Vicente, reitor da Universidade Zumbi dos Palmares”, “Em tempos de pandemia, como o CIEE está fazendo o atendimento nos Espaços de Cidadania?”, “20 de outubro, o Dia Nacional da Filantropia: data é celebrada pela primeira vez em 2020”, “Adolescência: Direito ou Punição (SEMANA DO ECA NO CIEE)”, “Inscrições abertas para cursos de programação web e montagem de computadores em São Paulo”, “Diversidade racial no mundo corporativo e políticas de inclusão são tema de roda de conversa virtual entre CIEE e LLYC”.

Sobre a frequência contida na publicação “Estágio na Caixa! Inscrições prorrogadas”, fala-se das oportunidades de vagas para jovens aprendizes negros, já que a CAIXA é um banco público e deve orientar as vagas de cotas para pessoas negras sob o cumprimento da Lei 12.990/2014, e esta Lei, vale ressaltar, reserva aos trabalhadores negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos.

A Lei 12.990/2014 pode ser entendida como referência e exemplo a importância das cotas e ações afirmativas nas instituições privadas, de modo que a reserva de vagas aos trabalhadores negros, principalmente, nos cargos de liderança, garante a equidade racial e diminui os efeitos do racismo no mercado de trabalho.

As palavras/conceitos e as imagens encontradas as quais se referem aos sujeitos negros e suas práticas no ambiente de trabalho têm bastante frequência nos canais digitais direcionados a educação profissionalizante, mas cabe ressaltar a ausência das palavras “Cultura/História do povo negro/afro”, “Escravidão”, e “Discriminação Racial”. Deve-se ter atenção as palavras e conceitos caros à discussão em relação ao negro no mercado de trabalho, e contextualizar, fazer desses conceitos as ferramentas para uma educação profissional antirracista são ações fundamentais.

Propor o ensino da educação profissionalizante comedido nas relações raciais é um importante passo para transformar e acabar com os efeitos do racismo no mercado de trabalho, e o currículo da educação profissionalizante pode auxiliar nesta mudança, levando em consideração um currículo que respeite a diversidade, promova a cidadania e destaque as complexidades da formação profissional.

Os conflitos sociais em decorrência do racismo no Brasil são realidades que assolam diversos setores da sociedade. As comunidades educativas são ambientes que estão suscetíveis a essas práticas, cabendo a estes espaços transformar essa dinâmica, assim como conduzir ações que contribuem para pensar um currículo profissionalizante que contraponha esta realidade. CASALI (2018) expressa que o currículo sendo uma prática social, é atravessado pelas contradições e conflitos inerentes a toda prática social.

A diversidade é um elemento que aparece com uma frequência significativa nos materiais virtuais observados do CIEE, sobretudo quando é mencionado a questão do racismo e a questão da inclusão no mercado de trabalho, esses temas são mais

evidenciados. Entende-se que a diversidade é necessária e cara ao currículo da educação profissional como aponta Gomes (2007, p.18):

Por mais que a diversidade seja um elemento constitutivo do processo de humanização, há uma tendência nas culturas, de um modo geral, de ressaltar como positivos e melhores os valores que lhe são próprios, gerando um certo estranhamento e, até mesmo, uma rejeição em relação ao diferente. É o que chamamos de etnocentrismo. Esse fenômeno, quando exacerbado, pode se transformar em práticas xenófobas (aversão ou ódio ao estrangeiro) e em racismo (crença na existência da superioridade e inferioridade racial).

Neste âmbito, as ações e práticas antirracistas contidas no material direcionado a educação profissionalizante do CIEE têm relevância e demonstram a presença em relação às imagens, conteúdos e atividades sobre a cultura e sujeitos negros.

No entanto, vê-se que é essencial que o CIEE contribua com esse debate de forma mais ativa e consistente, ou seja, ampliando o calendário de ações antirracistas dentro dos espaços formativos em diálogo com as instituições contratantes o que constitui em um importante passo na luta pela democracia racial.

Vê-se também sobre a necessidade de efetivar práticas do protagonismo negro na instituição formadora, principalmente com relação às contribuições de lideranças dos movimentos de negras e negros na educação profissional e no entendimento da formação dos jovens aprendizes negros.

3.2 – Investigação das práticas pedagógicas do CIEE (Livros)

O Aprendiz Legal é um programa voltado para a preparação e desenvolvimento de jovens no mercado de trabalho, as ações são alinhadas de acordo com a Lei 10.097/00, e em parceria com o CIEE insere e transforma a realidade de milhares de jovens. Segundo o Aprendiz Legal (2021):

Com o Aprendiz Legal, temos o desejo de contribuir para a formação de jovens autônomos, que saibam fazer novas leituras de mundo, tomar decisões e intervir de forma positiva na sociedade. Acreditamos que é responsabilidade compartilhada do Estado, sociedade, da família e dos próprios jovens fortalecer sua autoestima e sua condição de cidadãos por meio do trabalho. (APRENDIZ LEGAL, 2021).

A proposta do Aprendiz Legal tem como base a participação de todos na aprendizagem dos alunos, vale destacar sobre a importância da participação das

empresas contratantes neste processo educativo, já que durante o trabalho o jovem sistematiza de maneira prática seus conhecimentos adquiridos na formação.

Deste modo, a elaboração do currículo e das práticas pedagógicas de cursos profissionalizantes constitui-se pela partilha dos principais sujeitos: instituição formadora, empresa contratante e o jovem aprendiz, assim os materiais didáticos podem oferecer suporte instrucional significativo.

Os livros disponibilizados para uso da educação profissional no CIEE são materiais que complementam os recursos de tecnologias e plataformas direcionados às aulas interativas. Estes livros são produzidos pela equipe da Fundação Roberto Marinho¹⁴, e nos meios de comunicação e sites da Fundação encontra-se a seguinte afirmação:

Todo este material pode ser acessado pelas escolas e secretarias de Educação que já utilizam esta ferramenta, manifestando o seu interesse através do formulário abaixo. Uma vez estabelecida a parceria, as instituições poderão levar os materiais até as salas de aula, a partir de salas modelo com componente curricular e etapa de ensino (Ensino Fundamental Anos Finais e Ensino Médio). (FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO, 2021).

Os livros são de domínio público e são encontrados no site da Fundação, tais produções podem ser utilizadas por diferentes instituições de ensino e parceiros. Com isso, justificam-se as parcerias do CIEE e do Aprendiz Legal no uso desses livros para a formação dos jovens para mundo do trabalho.

As reflexões adiante foram realizadas a partir da observação os livros didáticos disponibilizados para a formação do ensino médio, levando em consideração a intencionalidade de profissionalização para os jovens adolescentes desta etapa de ensino.

Foram selecionados 4 livros, os quais são denominados: “Ciências Humanas e Sociais Aplicadas”; “Ciências da Natureza e Suas Tecnologias”, “Linguagens e Suas Tecnologias” e “Matemática e Suas Tecnologias”.

Neste subtítulo descreve-se sobre esses 4 livros destacando-se a análise sobre a representação social do negro e os possíveis impactos, a depender da qualidade,

¹⁴ “A Fundação Roberto Marinho é uma casa de parcerias com instituições públicas e privadas, com quem forma uma rede de cooperação em prol da educação.” Disponível em: <https://frm.org.br/sem-categoria/a-fundacao/>. Acesso em 16 de agosto de 2021

em que se encontram os sujeitos negros e abordagens dos temas referentes a negritude, racismo e o mercado de trabalho.

Ficha catalográfica:

<p>A) “Ciências humanas e sociais aplicadas”</p> <p>Fonte: Ciências Humanas EM.fun dação roberto marinho.ciee.pdf.</p> <p>Acesso em: 26.08.2021</p> <p>FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO</p> <p>Presidência: José Roberto Marinho</p> <p>Secretaria Geral: Wilson Risolia</p> <p>Led - laboratório de educação</p> <p>Gerente Geral: João Alegria</p> <p>Gerente de Implementação: Ana Paula Brandão</p> <p>Gerente de Produção: Deca Farroco</p> <p>Produção Executiva: Joana Levy</p> <p>INSTITUTO REÚNA</p>	<p>B) “Ciências da natureza e suas tecnologias”</p> <p>Fonte: Ciências da Natureza EM.fund ação roberto marinho.ciee.pdf.</p> <p>Acesso em: 26.08.2021</p> <p>FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO</p> <p>Presidência: José Roberto Marinho</p> <p>Secretaria Geral: Wilson Risolia</p> <p>Led - laboratório de educação</p> <p>Gerente Geral: João Alegria</p> <p>Gerente de Implementação: Ana Paula Brandão</p> <p>Gerente de Produção: Deca Farroco</p> <p>Produção Executiva: Joana Levy</p> <p>INSTITUTO REÚNA</p> <p>Diretora Executiva:</p>	<p>C) “Linguagens e Suas Tecnologias”</p> <p>Fonte: Linguagens EM.fun dação roberto marinho.ciee.pdf.</p> <p>Acesso em: 26.08.2021</p> <p>FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO</p> <p>Presidência: José Roberto Marinho</p> <p>Secretaria Geral: Wilson Risolia</p> <p>Led - laboratório de educação</p> <p>Gerente Geral: João Alegria</p> <p>Gerente de Implementação: Ana Paula Brandão</p> <p>Gerente de Produção: Deca Farroco</p> <p>Produção Executiva: Joana Levy</p> <p>INSTITUTO REÚNA</p> <p>Diretora Executiva:</p>	<p>D) Matemática e suas tecnologias</p> <p>Fonte: Matemática e suas tecnologias EM.fun dação roberto marinho.ciee.pdf.</p> <p>Acesso em: 26.08.2021</p> <p>FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO</p> <p>Presidência: José Roberto Marinho</p> <p>Secretaria Geral: Wilson Risolia</p> <p>Led - laboratório de educação</p> <p>Gerente Geral: João Alegria</p> <p>Gerente de Implementação: Ana Paula Brandão</p> <p>Gerente de Produção: Deca Farroco</p> <p>Produção Executiva: Joana Levy</p> <p>INSTITUTO REÚNA</p> <p>Diretora Executiva:</p>
--	---	---	--

Diretora Executiva: Katia Stocco Smole Coordenadoras de projeto: Fabiana Cabral Silva, Priscila Oliveira Analista de projeto: Nathaly Corrêa de Sá Especialista de comunicação: Milena Emilião	Katia Stocco Smole Coordenadoras de projeto: Fabiana Cabral Silva, Priscila Oliveira Analista de projeto: Nathaly Corrêa de Sá Especialista de comunicação: Milena Emilião	Katia Stocco Smole Coordenadoras de projeto: Fabiana Cabral Silva, Priscila Oliveira Analista de projeto: Nathaly Corrêa de Sá Especialista de comunicação: Milena Emilião	Katia Stocco Smole Coordenadoras de projeto: Fabiana Cabral, Priscila Oliveira Analista de projeto: Nathaly Corrêa de Sá Especialista de comunicação: Milena Emilião
--	--	--	--

As palavras e conceitos pesquisados seguem o mesmo padrão da reflexão acerca dos recursos digitais do CIEE. E são as seguintes palavras e conceitos: “Étnicorracial”, “Negro”, “Racismo”, “Cultura/História do povo negro/Afro”, “Escravidão” e “Discriminação”.

A coleção de livros que a Fundação Roberto Marinho disponibiliza tem como principal objetivo desenvolver habilidades e competências de acordo com os aprendizados exigidos na Base Nacional Comum Curricular¹⁵ (BNCC). E por esta questão os documentos são compostos por sugestões de atividades e desdobramentos possíveis para a prática docente.

Desse modo, observa-se que os livros não contêm imagens de personagens e/ou sujeitos, pois apenas compõem conteúdos pertinentes a etapa escolar do ensino médio, os quais, alinhados à BNCC, norteiam as atividades dos docentes em sala de aula. Contudo, foi possível encontrar os conceitos e palavras pertinentes as questões raciais e ao mercado de trabalho nesses documentos.

As seguintes tabelas estão organizadas pelos nomes dos livros/documentos e a frequência que aparecem os conteúdos sobre o negro, racismo e as questões raciais no mercado de trabalho. As tabelas serão utilizadas para colocar em questão o possível uso dos livros no enfrentamento ao racismo no mercado de trabalho.

¹⁵ A Base Nacional Comum Curricular (BNCC) é um documento de caráter normativo que define o conjunto orgânico e progressivo de aprendizagens essenciais que todos os alunos devem desenvolver ao longo das etapas e modalidades da Educação Básica. Disponível em: <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/>. Acesso em: 17 de agosto de 2021.

Tabela 2 - Frequência – Dados retirados do Livro: Ciências da Natureza e suas tecnologias. Disponível em: [Ciências da Natureza EM.fundação roberto marinho.ciee.pdf](#). Acesso em: 27.08.2021

Abordagens conceituais	Étnicorracial	Negro	Racismo	Cultura/ História do povo negro/Afro	Escravidão	Discriminação racial
Frequência	3	0	0	2	0	0

Tabela 3 - Frequência – Dados retirados do Livro: Matemática e suas tecnologias. Disponível em: [Matemática e suas tecnologias EM.fundação roberto marinho.ciee.pdf](#). Acesso em: 27.08.2021

Abordagens conceituais	Étnicorracial	Negro	Racismo	Cultura/ História do povo negro/Afro	Escravidão	Discriminação racial
Frequência	1	0	0	1	0	0

Tabela 4 -Frequência – Dados retirados do Livro: Ciências Humanas e sociais aplicadas. Disponível em: [Ciências Humanas EM.fundação roberto marinho.ciee.pdf](#). Acesso em: 27.08.2021

Abordagens conceituais	Étnicorracial	Negro	Racismo	Cultura/ História do povo negro/Afro	Escravidão	Discriminação racial
Frequência	7	4	8	2	2	2

Tabela 5 -Frequência – Dados retirados do Livro: Linguagens e suas tecnologias. Disponível em: [Linguagens EM.fundação roberto marinho.ciee.pdf](#). Acesso em: 27.08.2021

Abordagens conceituais	Étnicorracial	Negro	Racismo	Cultura/ História do povo negro/Afro	Escravidão	Discriminação racial

Frequência	3	1	2	2	0	0
------------	---	---	---	---	---	---

Diante das tabelas expostas é possível observar a baixa frequência dos conteúdos e palavras que podem potencializar a reflexão sobre a cultura negra na educação profissional. Vê-se que no livro *Ciências da Natureza e suas tecnologias* os conceitos e palavras “negro”, “racismo” e “discriminação Racial” não têm nenhuma frequência.

É possível verificar no livro *Matemática e suas tecnologias* a ausência das palavras e conceitos “negro”, “racismo”, “escravidão” e “discriminação racial”. No livro *Linguagens e suas tecnologias* existe ausência do conceito de “discriminação racial”, e no livro *Ciências Humanas e sociais aplicadas* existem frequências de todos os conceitos procurados.

Os assuntos mencionados no livro *Ciências da Natureza e suas tecnologias* estão relacionados, principalmente, à obrigatoriedade do ensino da cultura afro através da Lei 10.639/03, dos quais expressam sugestões de práticas educativas atreladas aos direitos humanos, às atividades sobre projeto de vida e sobre a vulnerabilidade da juventude.

Os aprendizados direcionados às questões raciais abordados no livro de *Ciências Humanas e sociais aplicadas* se valem dos conteúdos sobre desigualdades, diversidade, educação das relações etnicorraciais e o ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena. Neste âmbito, sugerem-se atividades de pesquisa sobre recortes raciais, culturais, econômicos, de gênero e

Também são recomendadas a interpretação e a análise das políticas afirmativas do Brasil das leis 10.639/2003 e 11.645/2008. Como possibilidade de prática pode-se eleger a questão das cotas e ou da demarcação de terras dos povos indígenas e pedir aos estudantes que realizem um júri simulado, tendo como foco a realidade e os efeitos dessas políticas afirmativas nos estados, municípios e regiões do país. É sugerida, ainda, a construção de gráficos e mapas que representem os dados estatísticos sobre as políticas afirmativas nos estados brasileiros e as condições sociais da população indígena e negra, associando conhecimentos da Geografia e da Matemática. Pode-se realizar um fórum interdisciplinar para comparar os efeitos das políticas afirmativas do Brasil, África do Sul e Estados Unidos, avaliando as ações de combate as desigualdades e práticas discriminatórias e a promoção de políticas adequadas a esse respeito (ODS10). (FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO, [s.d]. p.101).

As atividades propostas vão de encontro com a perspectiva da educação antirracista, pois se percebe a intenção de se desenvolver, de forma interdisciplinar, as questões que permeiam o debate sobre o sujeito negro na sociedade, o combate ao racismo, as políticas de ações afirmativas (cotas) e sobre as discriminações raciais.

No livro *Linguagens e suas tecnologias* existem propostas de atividades referentes aos processos identitários da língua que se relacionam com os diferentes grupos sociais e étnicos presentes no território, além de destacar a obrigatoriedade desses assuntos a partir da Lei 10.639/03.

Colocar em evidência os principais movimentos negros que se relacionam com o mercado de trabalho, como a luta dos negros por justiça trabalhista, e as questões etnicorraciais são ações fundamentais, visto que os aprendizes poderão ser estimulados a refletir criticamente sobre a realidade e se conscientizarem no sentido de transformação.

O livro *Ciências Humanas e Sociais Aplicadas* contém indicações de leitura sobre a temática racial, e sobretudo atividades sobre o movimento negro e suas reivindicações. Percebe-se a intenção de propor conhecimentos fundamentais acerca da questão racial no Brasil.

- » Conhecer a atuação e as reivindicações dos movimentos sociais dos indígenas, dos quilombolas e dos negros no Brasil.
- » Analisar a inserção de mão de obra afrodescendente no Brasil e em outros países, através de dados do IBGE e da Unesco, considerando postos de trabalho ocupados e qualificação profissional.
- » Identificar as relações entre atividades econômicas, territorialidade e identidade de grupos afrodescendentes e indígenas no Brasil e na América Latina.
- » Reconhecer condições de vulnerabilidade socioeconômica de grupos afrodescendentes e indígenas em espaços urbanos brasileiros. (FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO, [s.d], 101).

Para dar base às discussões antirracistas na educação profissional é justificável que se fale dos movimentos negros e personalidades negras, tais como: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade (CEERT)¹⁶, coordenado

¹⁶Criado em 1990, o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT é uma organização não-governamental que produz conhecimento, desenvolve e executa projetos voltados para a promoção da igualdade de raça e de gênero. Disponível em: <https://ceert.org.br/institucional> Acesso em: Abril de 2021.

pela Maria Aparecida Bento, o Instituto Identidades do Brasil (ID_BR)¹⁷, fundado por Luana Génot e o GELEDÉS¹⁸ (Instituto da Mulher Negra), fundado por Sueli Carneiro.

Os movimentos sociais são valorosos para uma educação profissional crítica acerca das questões raciais e o mercado de trabalho, e sobretudo, as mulheres negras que combatem o racismo em diferentes frentes são peças fundamentais de representação, luta e resistência do povo negro. Incorporar tais movimentos e personalidades negras no currículo da educação profissional sela as práticas por uma educação emancipatória e antirracista.

Identificar os movimentos negros, expor a importância da abordagem sobre a cultura e a história afro-brasileira é essencial na educação profissional. Dessa forma, atribuir um conteúdo que tenha destaque e que suscite maior aprofundamento dos estudos, superando percepções reduzidas e superficiais. Silva (2011, p.55) afirma neste sentido que:

Evidenciar a resistência e a insurgência do povo negro à escravidão pode representar uma das formas de desenvolver a autoestima e o autoconceito da criança negra, que, em grande parte, ainda demonstra vergonha do seu povo, representado sob uma forma minimizada, como ser passivo e subserviente, durante e após a escravidão.

Esta reflexão em relação à representação social do negro no livro didático direcionado à educação profissional nos permite identificar as raízes de sua importância, e no contexto trabalhista este fato fica ainda mais relevante, já que as desigualdades de acesso e crescimento profissional ainda são bastante evidentes.

Destarte, pondera-se que o currículo da educação profissional deve estimular ações combativas e assertivas em todas as oportunidades a fim de potencializar a justiça curricular na educação profissional, pois o racismo institucional durante a crise

¹⁷ Registrado em março de 2016, o Instituto Identidades – ID_BR nasce com a missão de ajudar a acelerar a promoção de igualdade racial, e seu selo chancela seus produtos e serviços, reforçando o caráter de valor agregado único. (Luana, Génot, Sim à igualdade racial: raça e mercado de trabalho/ Génot, Luana). – Rio de Janeiro: Pallas, 2018, p.162.

¹⁸Geledés – Instituto da Mulher Negra foi criado em 30 de abril de 1988. É uma organização política de mulheres negras que tem por missão institucional a luta contra o racismo e o sexismo, a valorização e promoção das mulheres negras, em particular, e da comunidade negra em geral. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-que-e-o-geledes-instituto-da-mulher-negra/?gclid=Cj0KCCQjwvYSEBhDjARIsAJMn0lhoj86yUW5OYq6tcG81E4ZAd6swZW6uwnMHcjimRmgd1fznmYiZwORMaAkUDEALw_wcB> Acesso em: 18 de agosto de 2021.

causada pela atual pandemia, se agravou muito mais, e os trabalhadores negros apresentam acentuadas dificuldades de se manter no mercado de trabalho.

Os livros didáticos podem ser utilizados como ferramenta de transformação social, auxiliando na conscientização do racismo institucional e das ações necessárias para combatê-lo. Devem os mesmos expor as mazelas e de maneira crítica, responsável e cidadã, empoderar as instituições formadoras, os jovens aprendizes e as empresas contratantes a buscarem melhores condições de trabalhos para todos.

Para discutir sobre as temáticas abordadas nas pesquisas levantadas, compreendamos, inicialmente, as possibilidades de usos e definições do livro didático no contexto escolar, uma vez que cada um desses usos pode ser tomado pelo pesquisador, como um foco de pesquisa, porque, para além das funções de apresentar o conteúdo curricular de uma dada disciplina prevista no programa de ensino, conter a metodologia de ensino, repassar valores de uma determinada cultura e poder desenvolver o espírito crítico do aluno, como expõe o historiador Alain Choppin (2004), o livro didático está inserido nas políticas públicas educacionais, e, como argumenta Munakata (2012), a produção, circulação, distribuição e consumo desse objeto o identifica como mercadoria, destinada a um mercado específico, que é a escola (MOREIRA, 2017, p. 888).

O livro didático é um instrumento que manifesta valores culturais, e pode ser idealizado como uma ferramenta para se pensar políticas públicas e democráticas, transpor as paredes da sala de aula e promover condutas antirracistas.

Os livros da Fundação Roberto Marinho têm um aporte instrucional sobre as questões do negro muito valoroso e importante, porém é fundamental questionar sobre a ausência de representatividade negra, das personalidades históricas, da cultura e da participação efetiva desses sujeitos no processo de ensino aprendizagem de cursos profissionalizantes.

Com base nos princípios da Lei 10.639/03, visualiza-se a possibilidade de enriquecimento curricular antirracista nas abordagens dos materiais de apoio didático pedagógicos, ao incluir nesses recursos, citando, jogos da cultura negra, como o jogo “Mancala”, “Shisima” e “Yoté”, os quais possibilitam diferentes aprendizagens lúdicas e estratégicas atreladas aos conhecimentos afro-brasileiro e africano.

Assim, destaca-se, além disso, refletir e incluir no currículo da educação profissional fundamentos sobre mercado de trabalho tendo como referências autores negros, como “Cida Bento”, “Abdias Nascimento”, “Silvio Almeida”, “Carolina Maria de Jesus”, entre outros autores que lutaram e diariamente lutam por equidade racial nos postos de trabalho.

Esse enriquecimento do currículo da educação profissional torna-se viável ao incluir provérbios africanos, poesias periféricas, movimentos da juventude negra, e relacioná-los com os temas de desenvolvimento de pessoas, dentre outras práticas. Vale ressaltar que a cultura afro-brasileira contribuiu e contribui para a constituição de diferentes saberes na sociedade brasileira.

Desta maneira, o ensino da educação profissionalizante pode ser fortalecido sendo pautado na diversidade étnica e no combate à invisibilidade e desvalorização impostas ao sujeito negro. A cultura e a participação do povo negro no mercado de trabalho e na produção de intelectualidade seriam mais evidenciadas a partir da conscientização de sua importância.

Assim, SILVA e CARDOSO (2018, p.2) ao corroborar sobre este aspecto destacam sobre a importância do intelectual André Rebouças.

Dentre os intelectuais que se debruçaram sobre o tema educação e inclusão social está o engenheiro André Pinto Rebouças (1838-1898). Nesse sentido, abrimos um campo de discussão abordando a relação entre ensino, tecnologia e reforma social onde procuramos demonstrar que o acesso a terra, na visão do engenheiro, seria um mecanismo viável de ascensão social para negros e imigrantes europeus, cujo desenvolvimento estaria alicerçado no ensino técnico respeitando as especificidades de cada região do país. As fontes históricas deixadas por Rebouças indicam que em finais dos anos de 1860, questões sociais e de caráter técnico-científicas receberam especial atenção em seus estudos.

Observa-se sobre a importância da memória e o reconhecimento de André Rebouças no âmbito educacional e profissional. Desenvolver os conteúdos da educação profissionalizante levando em consideração os conhecimentos criados por pessoas pretas é uma prática de extrema relevância, pois possibilita ampliar o reconhecimento da cultura negra, e cria estratégias para o jovem trabalhador se reconhecer como potência inovadora no ambiente de trabalho.

A elaboração de eventos, palestras e formações permitem o debate sobre racismo institucional e maneiras para combatê-lo, e para além da questão formativa é possível e necessário que as instituições desenvolvam programas de contratação de pessoas negras para os cargos de liderança e de tomada de decisão, e que fortaleçam o vínculo empregatício com esses trabalhadores e sobretudo com os jovens aprendizes negros, ampliando suas potencialidades.

3.3 – Egressos de cursos profissionalizantes CIEE

Analisar a efetividade das práticas pedagógicas na educação profissional implica em questionar os impactos dessas ações na vida dos egressos de cursos profissionalizantes. O CIEE possui um documento denominado “Aprendiz CIEE – O que nos disseram os jovens que concluíram o programa” que possibilita refletir sobre as expectativas dos jovens aprendizes egressos.

O documento está fundado em uma pesquisa de ordem qualitativa e quantitativa, e segundo o documento, foi realizada através de abordagem telefônica, e a aplicação de questionário estruturado aos aprendizes egressos dos anos de 2016 e 2017.

A abrangência da pesquisa perpassou as regiões norte, centro oeste, nordeste e o Estado de São Paulo. A região norte contou com 403 entrevistas, a região nordeste 400, a região centro-oeste 400 e no estado de São Paulo obtiveram 606 entrevistas. Vê-se que o estado de São Paulo tem um número expressivo de participantes.

O perfil dos jovens entrevistados revela a porcentagem de 50% de jovens aprendizes mulheres e 50% de jovens aprendizes homens, o que nos permite pensar sobre a igualdade de oportunidade em relação ao gênero. Esta pauta é cara principalmente no que se refere a busca por direitos iguais entre homens e mulheres no mercado trabalho.

No que diz respeito a escolaridade, 52% cursavam o ensino médio e 48% cursavam o ensino superior, e 53% estudavam durante o período da pesquisa. Percebe-se aqui a relevância da Lei 10.097/00 que formaliza a obrigatoriedade de continuidade dos estudos durante a aprendizagem, o que reverbera na intenção desses jovens egressos de dar andamento aos seus estudos.

Os entrevistados têm, em média, 20 anos, e possuem o ensino médio e renda familiar mensal de até três salários-mínimos. Em geral a pesquisa engloba os aspectos de gênero, renda, localidade, faixa etária e instrucional. O recorte racial não é mencionado na pesquisa.

Sabe-se que as informações e levantamentos demográficos referentes ao jovem negro trabalhador são fundamentais para entender as relações raciais no mercado de trabalho, notabilizar esses sujeitos e suas necessidades viabiliza a criação de práticas e políticas públicas de inserção, desenvolvimento e permanência nas atividades trabalhistas.

O apagamento das questões raciais e das vivências dos jovens aprendizes negros no mercado de trabalho contribui para o surgimento e ampliação das desigualdades no âmbito da aprendizagem profissional. A contribuição com as informações sobre os egressos possibilita repensar o percurso formativo desses jovens, colocando em evidência as principais demandas.

A realização do recorte racial em pesquisas direcionadas ao jovem aprendiz, conjuntamente às ações antirracistas, pode contribuir para visibilizar a questão racial no mercado de trabalho e notabilizar as especificidades do negro neste ambiente. A problemática racial estende-se, desta maneira, por diferentes instituições sociais, propiciando a conscientização e o fim das desigualdades raciais por meio da educação.

O documento destaca ademais que o programa de aprendizagem do CIEE contribuiu para que 25% dos egressos permanecessem empregados nas empresas ao término do programa. Diante disso, vale questionar quem são esses jovens e quais condições os levaram a permanecerem empregados.

As notícias e as estatísticas não são confortáveis quando se fala sobre o negro e o mercado de trabalho, e de acordo com o jornal Correio Braziliense (2021):

Os negros representam 72,9% dos desocupados do país, de um total de 13,9 milhões de pessoas nessa situação. De acordo com o levantamento, 11,9% dos sem ocupação são pretos e 50,1%, pardos. Apesar de os números representarem queda em relação ao terceiro trimestre de 2020, quando 14,1 milhões de pessoas estavam desempregadas (50,5% pardos; 36,3% brancos e 12,6% pretos), o percentual da população negra ainda é alto.

Desta maneira, para denunciar o racismo no mercado de trabalho, além da revisão curricular, é preciso que se evidenciem os lugares e cargos endereçados aos negros, os questionem e os transformem. Efetivar ações que auxiliem os trabalhadores negros na busca por uma profissão e os dê aporte instrucional, político e econômico para galgar seus verdadeiros lugares no mercado de trabalho e nas diferentes formas de se obter renda, seja no desenvolvimento do empreendedorismo ou no exercício laboral dentro das organizações.

A proposta de uma educação profissional antirracista é responsabilizar o Estado, que deve garantir trabalho e renda aos jovens aprendizes negros, expor sobre a necessidade da participação das empresas no combate às práticas racistas e excludentes e defender um processo educativo antirracista, crítico e emancipatório.

Em relação a renda dos aprendizes egressos, segundo o levantamento, 83% declararam morar em bairro de classe média baixa ou baixa renda, desses, 23% informaram que residem em comunidades. E na pauta de educação, 3 em cada 4 egressos atingiram o objetivo de programa de aprendizagem, ou seja, de conciliar trabalho e estudos.

Os egressos do curso profissionalizante do CIEE são em sua maioria jovens de baixa renda, que buscam a oportunidade de seu primeiro emprego para dar continuidade aos seus estudos, auxiliar a família e conquistar a independência financeira através da sua renda, resultante do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em consonância com a investigação, é possível afirmar sobre as principais barreiras impostas aos trabalhadores negros, e que estão interligadas às práticas racistas consolidadas no contexto histórico-cultural, do qual se expressa no afunilamento profissional, na desigualdade de acesso e ascensão no trabalho.

O racismo revela o preterimento do negro trabalhador nas organizações e nos diferentes espaços institucionais. Os pactos da branquitude se somam às ações que excluem, tentam inferiorizar e colocam os trabalhadores negros em profissões de pouco prestígio e mal remuneradas.

O currículo da educação profissionalizante deve ser combativo e atrelado à educação profissional antirracista, que promova a equidade racial no processo de formação e inserção dos jovens negros e não negros nos programas de aprendizagem. Incluindo, assim, esses sujeitos de maneira ética e respeitosa.

É possível verificar indicadores de fortalecimento da história, cultura, saber e da representação social positiva do negro nos recursos didáticos de ensino profissionalizantes, porém as aprendizagens, relativas às questões raciais no mercado de trabalho ainda não atingiram quantidade e qualidade significativas.

Os materiais direcionados à educação profissional têm diretrizes bastante singulares, pois cada instituição formadora constrói seu plano de ensino e seu currículo de acordo com as profissões a serem ensinadas, os cursos de formação técnico-profissional metódica são diversos e dialogam com diferentes conteúdos acerca das exigências do mercado de trabalho.

Os Serviços Nacionais de Aprendizagem e as entidades sem fins lucrativos são entidades com valores formativos diversos e plurais, porém existe um ponto de partida em comum desses espaços: a inserção e formação de jovens para o mundo do trabalho.

Considerando este ponto em comum, faz-se necessário a elaboração de conceitos e diretrizes imprescindíveis aos diferentes cursos de formação profissional. Os aprendizados éticos atrelados à formação humana e de competências cívicas são importantes eixos.

O currículo da educação profissional, por mais singular que seja, pode contribuir para a formação humana e

[...] Quando falamos de Educação Integral, apontamos para uma formação humana nas diferentes dimensões do sujeito, sempre como um horizonte utópico para o qual caminhamos. Não dá para dizer que o currículo possa abarcar tudo, pois as possibilidades humanas são infinitas, e o currículo é sempre em recorte, mas pode-se falar na busca constante pelo desenvolvimento das diferentes dimensões humanas, tendo a ampliação do tempo como uma condição para a sua realização. [...] (MOLL; PONCE; RONCA; SOARES, 2020, p. 2099)

As possibilidades são infinitas quando se pensa a construção do currículo escolar e da educação para o mundo do trabalho. Entretanto, não é justificável a ausência de aprendizados importantes para a vida em sociedade e para desenvolver práticas democráticas e éticas.

A dimensão étnica racial nos currículos da educação profissional no Brasil tem relevância, principalmente, no combate ao racismo e preterimento dos negros no mercado de trabalho. Sabe-se que culturalmente o trabalhador negro é invisibilizado, excluído e colocado na condição de subemprego.

Para lutar contra o racismo é preciso denunciá-lo, falar sobre e conscientizar, por meio de práticas educativas. O racismo institucional é uma marca do racismo estrutural, e é necessário que pessoas pretas e pessoas brancas estejam dispostas a entender essas relações raciais e contrapor qualquer forma de discriminação e preconceito racial.

As pesquisas e levantamentos realizados expõem sobre as desigualdades raciais no mercado de trabalho, que são realidade e, com isso, é dever de todos se manifestar contra. O Estado deve garantir, por meio de políticas e ações afirmativas a inserção e a permanência dos jovens negros no mercado de trabalho. As instituições são responsáveis na criação de vagas e cargos de lideranças para pessoas negras.

E neste sentido, as instituições formadoras podem contribuir no processo de conscientização e reconhecimento dos aspectos histórico-culturais que influenciam nas práticas racistas no ambiente de trabalho. As instituições de ensino profissionalizante são mecanismos imprescindíveis na transformação desses eventos.

O ensino profissionalizante é a principal porta de entrada para os jovens ingressarem no mercado de trabalho e é considerável afirmar que este seguimento de ensino tem possibilidades efetivas de construir novas perspectivas para o jovem aprendiz.

Neste viés, a formação direcionada ao jovem aprendiz carece de posicionamentos antirracistas, e que pode expandir suas ações para as instituições,

de maneira que o diálogo sobre racismo institucional adentre às empresas na busca pelo compromisso de acabar com as práticas discriminatórias nesses ambientes.

Criar planos de carreira para os jovens aprendizes negros é uma ação que confronta as diferenças de oportunidade entre brancos e negros, se elaborada pelas instituições formadoras, empresas e pela participação dos jovens negros que almejam ascender profissionalmente.

A educação profissional antirracista dialoga com a diversidade e perpassa por todas as instituições responsáveis pelo aprendizado profissional do jovem, ela permite a partilha de conhecimentos, desse modo, educação profissional não deve se limitar aos espaços formativos ou ao ensino de determinadas profissões, mas contribuir na transformação social.

A partir das inquietações sobre o racismo na educação profissional, entende-se que o mercado de trabalho precisa efetivamente incluir os jovens negros nesse espaço em conformidade com o respeito às diversidades, dando-lhes espaço de criação e manifestação do seu conhecimento.

Repudiar a visão errônea e preconceituosa do trabalhador negro visto como incapaz de liderar ou ocupar os cargos de prestígio social é um ato antirracista. Desmistificar o *lugar* endereçado aos trabalhadores negros, dos quais ocupam substancialmente os cargos de subemprego, é função de todos.

Os materiais didáticos da educação profissional têm um papel fundamental neste processo, pois pode contribuir para denúncia do racismo no mercado de trabalho, e buscar solucionar estas questões por meio da conscientização de todos os envolvidos no processo de ensino aprendizagem desses jovens.

A reflexão acerca do debate racial nesses documentos encontra-se retraída, e no sentido de enriquecer este processo foi possível expor neste trabalho diversos atores, aspectos históricos e culturais que auxiliam no debate construtivo em relação ao desenvolvimento pleno dos jovens negros no mercado de trabalho.

Evidenciar as falas negras, o movimento negro, o saber, a cultura, a história, as contribuições, a beleza negra, as narrativas de pessoas negras e a especificidade do trabalhador negro são atos antirracistas e democráticos. Possibilitar novas perspectivas aos jovens aprendizes negros é um ato antirracista que compõe a concepção libertadora e transformadora da Educação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOWICZ, Mere (et.alli) **Currículo e avaliação, uma articulação necessária:** textos e contextos. Recife. Centro Paulo Freire: Bagaço, 2006

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019

APPLE, Michael W. **Ideologia e currículo**. Traduzido por Vinicius Figueira. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2006

ARROYO, Miguel G. **Currículo, território em disputa**. Editora Vozes. Edição do Kindle

BENTO, Cida. **O que é o pacto narcísico da branquitude?** Programa Entrevista Branquitude. Entrevistadora Lia Vainer Schucman. Disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/9081632/>. Acesso em 20 de agosto de 2021

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e Branquitude no Brasil. In: BENTO, Maria Aparecida Silva; CARONE, Iray (Org.) **Psicologia social do racismo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002, p.25-58

BITTENCOURT, Circe Maria Fernandes. **O livro didático e o conhecimento histórico:** Uma história do saber escolar. Tese (Doutorado) Curso de História, Universidade de São Paulo. São Paulo. 1993

BRASIL. LEI nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 18 de agosto de 2021

BRASIL. Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/decreto/1950-1969/D61843.htm. Acesso em: 31 maio de 2021

BRASIL. Base Nacional Comum Curricular. Brasília-DF: MEC, 2018. Disponível em: http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518_versaofinal_sit_e.pdf. Acesso em: 17 de agosto de 2021.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm Acesso em: 04 de abril de 2021

BRASIL, Congresso Nacional. Câmara dos deputados. Projeto de lei nº259/99. Autoria de Esther Grossi e Bem-Hur Ferreira. Brasília. 1999

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_3/leis/2003/L10.639.htm Acesso em: 27 abril de 2021

BRASIL. Lei nº 12.288/2010, de 20 de julho de 2010. Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm Acesso em: 27 abril de 2021

BRASIL. Lei. nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm Acesso em: 28 abril de 2021

BRASIL. Decreto Nº 1.331-A, de 17 de fevereiro de 1854. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1331-a-17->

fevereiro-1854-590146-publicacaooriginal-115292-pe.html> Acesso em: 28 abril de 2021

BRASIL. Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11741.htm> Acesso em: 29 abril de 2021

BRASIL. Decreto nº 5.598/2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9371.htm> Acesso em: 29 Abril de 2021

BRASIL. Projeto de Lei nº 5593/2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1973361. Acesso em: 21.08.2021

BRASIL. Projeto de lei nº 678/88. Autoria de Paulo Paim. Brasília, 1988. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=180723>

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e Desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CASALI, Alípio. **Direitos humanos e diversidade cultural**: implicações curriculares. R. Educ. Públ. Cuiabá, v. 27, n. 65/2, p. 549-572, maio/ago. 2018

CHIZZOTTI, Antonio; PONCE, Branca Jurema. **O currículo e os sistemas de ensino no Brasil**. Currículo sem Fronteiras, v. 12, p. 25-36, 2012

CHOPPIN, Alain. **História dos livros e das edições didáticas**: sobre o estado da arte. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.30, n.3, p. 549-566, set/dez. 2004

CIEE; DATAFOLHA. **Aprendiz CIEE – O que nos disseram os jovens que concluíram o programa**. Disponível em: http://www.ciee.org.br/portal/biblioteca-digital/content/pesquisa/01_datafolha/index.html. Acesso em: 18 de agosto 2018.

CIEE. **Somos CIEE**. São Paulo. Disponível em: <https://www.somosciee.org.br/>. Acesso em: 06 de junho de 2021

CONCEIÇÃO, Manuel Vitorino. **Das reivindicações à Lei**: caminhos da Lei nº 10.639/03. Dissertação (Mestrado) Curso de História, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, nº. 121, 2011

CORREIO BRAZILIENSE. **Pretos no topo**: desemprego recorde entre negros é resultado de racismo. Correio Brasiliense, 2021. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/03/4913182-pretos-no-topo-desemprego-recorde-entre-negros-e-resultado-de-racismo.html>. Acesso em: 18 de agosto de 2021

DELORS, Jacques; **Educação: Um tesouro a Descobrir**. 1.ed. São Paulo: Editora Cortez, UNESCO, 1998;

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Dominus Editora/ Editora da Universidade de São Paulo, 1965. 2 v.;

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996 (Coleção Leitura)

_____; SHOR, Ira. **Medo e ousadia – Cotidiano do professor**. 2.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1987

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO. Instituto reúna. **Linguagens e suas tecnologias**. [s.d.]. [s.d.]

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO. Instituto reúna. **Ciências da natureza e suas tecnologias**. [s.d.]. [s.d.]

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO. Instituto reúna. **Ciências humanas e sociais aplicadas**. [s.d.]. [s.d.]

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO. Instituto reúna. **Matemática e suas tecnologias**. [s.d.]. [s.d.]

GÉNOT, Luana. **Sim à igualdade racial**: raça e mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Pallas, 2018

GIL, Antonio Carlos, 1946 – **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Arlas, 2002

GOODSON, Ivor. **Currículo**: Teoria e História. Petrópolis: Vozes, 1995

GOMES, Nilma Lino. Diversidade e Currículo. In: BEAUCHAMP, Jeanete *et al* (Org.) **Indagações sobre currículo**: diversidade e currículo. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica, 2007

HASENBALG, Carlos (1979). **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Tradução de Patrick Buglin; prefácio de Fernando Henrique Cardoso. 2.ed. Belo Horizonte: Editora UFMG: Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005

HOOKS, Bell. **Olhares negros**: raça e representação. Tradução de Stephanie Borges. São Paulo: Elefante, 2019

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Agência IBGE Notícias. **Indicadores de educação avançam, mas desigualdades regionais e raciais persistem**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24852-indicadores-de-educacao-avancam-mas-desigualdades-regionais-e-raciais-persistem>> Acesso em: 27 de abril de 2021

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (Org.). **Atlas da violência 2017**. Rio de Janeiro: IPEA; FBSP, 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. 2016.

MANUAL DA APRENDIZAGEM: **o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz**. – Brasília: MTE, SIT, SPPE, 2006. 48p.

MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra**. Lisboa: Antígona, 2014

MOLL, Jaqueline *et al*. A escola pública brasileira e educação integral: Desafios e possibilidades. **Revista e-Curriculum**. São Paulo: v.18, n.4, p. 2095-2111. out./dez. 2020

MONSMA, Karl. **Racialização, Racismo e Mudança**: Um Ensaio Teórico, com Exemplos do Pós-Abolição Paulista. Natal: ANPUH, 2013

- MOREIRA, Kênia Hilda. **Pesquisas em História da Educação com o livro didático**: questões sobre fontes, temas e métodos. R. Educ. Públ. Cuiabá, v. 26, n. 63, p. 877-903, set./dez. 2017
- MORIN, Edgar (1921). **A cabeça bem-feita**: repensar a reforma, reformar o pensamento. Tradução de Eloá Jacobin. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003
- MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. São Paulo: Ática, 1988
- MUNAKATA, Kazumi. **O livro didático**: alguns temas de pesquisa. O livro didático. Rev. bras. hist. educ., Campinas-SP, v. 12, n. 3 (30), p. 179-197, set./dez. 2012
- MUNANGA, Kabengele. **Superando o Racismo na escola**. 2.ed. revisada. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. 204p.: il.
- NASCIMENTO, Abdias do, 1914-2011. **O Genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. 3.ed. – São Paulo: Perspectivas, 2016.
- PONCE, Branca Jurema; ARAÚJO, Wesley 2019. **A justiça curricular em tempos de implementação da BNCC e de desprezo pelo PNE (2014-2014)**. Revista e-curriculum. São Paulo, v.17, n.3, p. 1045-1074 jul./set. 2019
- RIBEIRO, Djamila. **Lugar de Fala**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen. 2019.
- RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: Métodos e técnicas/ Roberto Jarry Richardson; colaboradores José Augusto de Souza Peres *et al.* 3.ed. 14. Reimp. São Paulo: Atlas, 2012
- SILVA, Ana Célia da. **A representação social do negro no livro didático**: o que mudou? Por que mudou? Salvador: EDUFBA, 2011.
- SILVA, Wladimir da Silva; CARDOSO, Tereza Fachada. A intelectualidade de André Rebouças: ação política, reformismo social e ensino técnico em finais do séc. XIX. In: **16º Seminário Nacional de História da Ciência e da Tecnologia**. UFCG/UEPB, Campina Grande, Paraíba. 2018
- TEIXEIRA, Daniel. Como mudar o cenário de desigualdade racial no mercado de trabalho. Redação GIFE. redeGIFE. Disponível em: <https://ceert.org.br/noticias/mercado-de-trabalho-comercio-servicos/44261/como-mudar-o-cenario-de-desigualdade-racial-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 20 de agosto de 2021
- VIEIRA, Cleber Santos. Abolição, Abolicionismo, Abolicionistas e Emancipação no Dicionário da Escravidão Negra, de Clovis Moura. In: **XXIX Simpósio Nacional de História**, Brasília. Universidade de Brasília. 2017
- VIEIRA, Cleber Santos. **A escolarização do civismo**. Revista da Biblioteca. Mário de Andrade, v. 70, p. 56-67, 2016.