

INSTITUTO  
**ETHOS**

EMPRESAS E  
RESPONSABILIDADE  
SOCIAL

BUSINESS AND SOCIAL  
RESPONSIBILITY

O COMPROMISSO  
DAS EMPRESAS COM  
A PROMOÇÃO DA

**IGUALDADE  
RACIAL**

O COMPROMISSO DAS  
EMPRESAS COM  
A PROMOÇÃO DA  
IGUALDADE RACIAL

INSTITUTO  
**ETHOS**  
EMPRESAS E  
RESPONSABILIDADE  
SOCIAL  
BUSINESS AND SOCIAL  
RESPONSIBILITY

São Paulo junho de 2006

**O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial** é uma publicação do Instituto Ethos, distribuída gratuitamente a seus associados.

### Realização

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social  
Rua Francisco Leitão, 469, 14º. andar, conj. 1407  
Pinheiros – 05414-020 – São Paulo, SP  
Tel.: (11) 3897-2400  
Site: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

### Patrocínio

Banco Itaú, BankBoston e Wal-Mart

### Apoio Institucional

Inter-American Foundation (IAF)

### Colaboradores do Instituto Ethos

Benjamin S. Gonçalves (coordenação e edição), Karinna Bidermann Forlenza (captação de patrocínio), Leno F. Silva, Luciana de Souza Aguiar, Maria Cristina Bumachar Carvalho e Paulo Itacarambi (direção editorial)

### Colaboradores Convidados

Ana Cláudia Farranha e Laís Abramo (Organização Internacional do Trabalho – OIT), Hélio Santos (Instituto Brasileiro de Diversidade – IBD), Marcelo Paixão (Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ), Márcia Lima (Universidade de São Paulo – USP), Mário Theodoro (Universidade de Brasília – UnB), Reinaldo Bulgarelli (Txi Cidadania e Desenvolvimento Social), Suelaine Carneiro e Sueli Carneiro (Geledés– Instituto da Mulher Negra).

### Edição

Nilza Iraci (Geledés – Instituto da Mulher Negra)

### Revisão

Márcia Melo

### Projeto e produção gráfica

Waldemar Zaidler (Planeta Terra Design)

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial / [Benjamin S. Gonçalves (coordenação e edição)]. – São Paulo : Instituto Ethos, 2006.

Vários colaboradores.

Bibliografia.

1. Ação afirmativa – Programas
  2. Brasil – Relações raciais
  3. Discriminação racial – Brasil
  4. Diversidade no local de trabalho
  5. Empresas – Responsabilidade social
  6. Igualdade perante a lei – Brasil
  7. Racismo – Brasil
1. Gonçalves, Benjamin S.

06-4102

CDD-658.408

### Índices para catálogo sistemático:

- |  |         |
|--|---------|
| 1. Empresas e igualdade racial : Responsabilidade social : Administração | 658.408 |
| 2. Igualdade racial e empresas: Responsabilidade social : Administração  | 658.408 |

**Tiragem:** 5.000 exemplares

São Paulo, maio de 2006.

### É permitida a reprodução desta publicação, desde que citada a fonte e com autorização prévia do Instituto Ethos.

Esclarecimentos importantes sobre as atividades do Instituto Ethos:

1. O trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração.
2. Não fazemos consultoria e não credenciamos nem autorizamos profissionais a oferecer qualquer tipo de serviço em nosso nome.
3. Não somos entidade certificadora de responsabilidade social nem fornecemos “selo” com essa função.
4. Não permitimos que nenhuma entidade ou empresa (associada ou não) utilize a logomarca do Instituto Ethos sem nosso consentimento prévio e expressa autorização por escrito.

Para esclarecer dúvidas ou nos consultar sobre as atividades do Instituto Ethos, contate-nos, por favor, pelo serviço “Fale Conosco”, do site [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br).



Esta publicação foi impressa em Reciclato Suzano® – capa 240 g/m<sup>2</sup>, miolo 75 g/m<sup>2</sup> – da Suzano Papel e Celulose, o primeiro offset brasileiro 100% reciclado produzido em escala industrial.

# SUMÁRIO

|   |     |
|---|-----|
| <u>Apresentação</u>   | 5   |
| <u>A Valorização da Diversidade nas Empresas</u>  | 7   |
| <u>A Baixa Diversidade Étnico-Racial no Mundo do Trabalho</u>   | 17  |
| <u>Desigualdades Raciais: Fontes de Conflito e Violência Social</u>                                     | 23  |
| <u>Desigualdades de Gênero e Raça: Eixos Estruturantes dos Padrões de Desigualdade Social no Brasil</u> | 33  |
| <u>O Brasil em Dados</u>  | 38  |
| <u>O Desenvolvimento Econômico e as Relações Raciais no Brasil</u>                                      | 43  |
| <u>O Custo do Racismo</u>   | 54  |
| <u>Gênero, Raça e Ocupação no Brasil: a Mulher Negra na Base da Pirâmide Social</u>                     | 57  |
| <u>Leis e Tratados Anti-Racistas e Anti-Sexistas na Esfera do Trabalho</u>                              | 67  |
| <u>Ação Afirmativa como Instrumento de Construção da Sustentabilidade nos Negócios</u>                  | 77  |
| <u>Recomendações para a Promoção da Igualdade Racial nas Empresas</u>                                   | 87  |
| <u>O Que as Empresas Estão Fazendo pela Inclusão Racial</u>   | 91  |
| <u>Referências Bibliográficas</u>   | 110 |



# APRESENTAÇÃO

O sucesso e a sustentabilidade dos negócios dependem não apenas de produtividade e competitividade, mas também, e cada vez mais, do compromisso social da empresa com seus públicos de interesse. Um dos aspectos mais visíveis desse compromisso é a promoção da diversidade e da equidade, que pressupõem a representação proporcional nos quadros da empresa de todos os grupos presentes na sociedade e oportunidades iguais para todos e todas.

Com o objetivo de contribuir para a discussão da diversidade no âmbito das empresas e estimulá-las a adotar iniciativas em favor da inclusão de segmentos usualmente discriminados no mercado de trabalho, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social vem lançando uma série de publicações sobre o tema, dentro de um programa estruturado com o apoio institucional da Inter-American Foundation (IAF). A primeira delas, lançada em 2000, foi o manual *Como as Empresas Podem (e Devem) Valorizar a Diversidade*. No ano seguinte, fez-se a primeira pesquisa sobre o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil, que teria outras duas edições, em 2003 e em 2005, e se tornaria referência para o debate em relação às desigualdades observadas na sociedade brasileira. Fruto do mesmo programa, surgiram em 2002 o manual *O Que as Empresas Podem Fazer pela Inclusão de Pessoas com Deficiência* e, em 2004, *O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher*.

Faltava agora enfocar a questão racial, tema delicado e ainda pouco discutido nas empresas brasileiras, embora seja inegável a ocorrência de situações de discriminação no meio corporativo. Afinal, por serem as maiores promotoras de oportunidades de emprego e de ascensão profissional no país, as empresas estão mais sujeitas a práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho. Daí a necessidade de chamar a atenção de seus dirigentes para o problema e sensibilizá-los para a adoção da diversidade racial, um dos princípios da responsabilidade social empresarial.

Foi com esse objetivo que o Instituto Ethos aceitou o desafio de discutir amplamente a questão, levantar o que está sendo feito e propor soluções. Surge assim o manual **O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial**, que ora apresentamos. Para sua realização, foram envolvidos vários especialistas em diversidade e representantes de organizações relacionadas ao movimento negro. Com isso, conseguimos reunir pela primeira vez numa única publicação alguns dos mais importantes estudiosos da questão racial no país, reconhecidos nacional e internacionalmente.

O manual levanta as desigualdades de gênero e raça no Brasil, destacando a situação das mulheres negras como o segmento mais desfavorecido da sociedade. Apresenta dados sobre a população brasileira que indicam um quadro de evidente discriminação e traduz em números o custo financeiro dessa situação para o país. Traz também a legislação anti-racista e anti-sexista na esfera do trabalho e defende as ações afirmativas como forma de promover os direitos humanos. Por fim, apresenta várias experiências empresariais em favor da inclusão racial e faz uma série de recomendações destinadas à valorização da equidade e da diversidade racial nas empresas.

O que se pretende com esta publicação é fomentar a discussão sobre o problema no meio empresarial e mostrar, por meio de propostas consistentes, que é possível superá-lo.

# A VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

*Por Reinaldo Bulgarelli*

***Reinaldo Bulgarelli é diretor da Txai, consultoria em sustentabilidade e responsabilidade social, e professor da FGV-SP no curso de Princípios e Práticas de Responsabilidade Social Empresarial.***

J á se foi o tempo em que as empresas no Brasil tinham medo de utilizar o termo “ação afirmativa”. O receio de estar importando um produto estrangeiro, no sentido de estranho, distante da realidade brasileira, aos poucos cedeu lugar a um conjunto de experiências que demonstram um maior entendimento do conceito. Muitas vezes ele foi até mesmo ressignificado para o nosso contexto, expressando a busca de soluções não-tradicionais, de acordo com as experiências realizadas há décadas em vários outros países do mundo.

As empresas que possuem alguma atividade específica com a população negra em geral utilizam o termo “ação afirmativa” para expressar o paradigma sobre o qual estão atuando. Ele explica e, mais que isso, justifica ações abertamente não-universais, focando um segmento da população para garantir igualdade de tratamento e de oportunidade.

As empresas que estão com a mão na massa compreenderam que o fato de ser negro gera desvantagens concretas e também simbólicas nesta sociedade. Estão combatendo, por meio de atividades centradas em eixos como educação, sensibilização, mobilização e comunicação, a idéia de que a questão racial diz respeito apenas aos negros, e não a uma relação entre os atores sociais racializados por um conceito de raça estranho à biologia, que se refere apenas às relações sociais. Essas empresas compreenderam que a democracia racial brasileira não passa de um mito e que, se isso é parte de nossos ideais de país, é preciso muito trabalho para tornar-se realidade.

Esse mito faz pensar, entre outras coisas, que não há problema racial no Brasil e que as desvantagens ou vulnerabilidades enfrentadas pelos negros são fruto apenas da postura dos indivíduos, que não têm “competência” para melhorar de vida. Isso quando não sugere também que os negros não têm força de vontade, entre outros julgamentos preconceituosos, para dizer o mínimo.

Outra característica importante nas práticas empresariais de promoção da igualdade racial é a da valorização da diversidade como um algo mais que combater a discriminação e buscar relações sustentáveis em todos os níveis. A idéia de diversidade tem ido além de uma característica do público interno das empresas para tratar de valor presente na relação com todos os públicos. Assim, diversidade é valor porque pesa, é considerada, significa algo nas tomadas de decisão em geral.

A desmontagem da idéia de um padrão dominante, eleito na consciência de todos e, portanto, introjetado como referência em torno da qual se escolhe o que bom ou ruim, bonito ou feio, competente ou incompetente, entre outros atributos, também é parte da tarefa de promoção da igualdade racial. O padrão dominante pode ser representado pela imagem idealizada de um homem branco, heterossexual, sem deficiência, saudável (magro), adulto (entre 30 e 40 anos), entre outras características, como a ausência de sotaque nordestino, “boa” formação, não ser “pobre”, ser “elegante” etc.

Um dos efeitos perversos dessa vulnerabilidade gerada pelo fato de uma pessoa não ser parecida com o padrão dominante é fazer com que seja mais difícil reconhecer suas qualidades. Temos grande dificuldade em reconhecer qualidades em quem é diferente do padrão dominante. Ao contrário, membros do padrão dominante têm a favor de si a aparência, que diz muita coisa na hora de uma entrevista admissional ou de uma promoção, assim como também prejudica análises sobre os clientes e oportunidades de negócio.

Para resumir, é essa concordância ou entendimento de que há desvantagens concretas e simbólicas no fato de ser negro que leva as empresas que estão mais avançadas no campo da promoção de direitos humanos a tomar posição e a realizar ações afirmativas. Sem esse entendimento, não há coragem para enfrentar os questionamentos mais variados, e por vezes até exagerados, daqueles que têm uma visão muito própria do que seja justiça e igualdade.

Do outro lado da história estão as empresas que alegam não ter diversidade em seu quadro interno porque dizem querer somente “os melhores” e que estes se encontram apenas nas chamadas “faculdades de primeira linha”. Não há tempo para buscar “os melhores” em todas as universidades e, por isso, o filtro dessas escolas parece justificar o cenário gerado por essa prática.

As empresas que vêm promovendo a diversidade como um valor estão abertas a discutir seriamente o que é “melhor”, qualidade, competência, eficiência, resultado, entre outras questões que parecem hermeticamente fechadas para discussão. Se a empresa realmente valoriza a diversidade, vai procurar sempre os melhores candidatos, mas reconhecendo competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes individuais e coletivas.

As diferenças podem enriquecer uma equipe. Um time de notáveis alunos de universidades de primeira linha pode significar um empobrecimento da empresa, que necessita de conhecimentos, habilidades e atitudes variadas a fim de dar conta da realidade em que atua e para a qual deve estar preparada para lidar com as mudanças constantes de cenário.

A padronização de perfis no desenho das vagas pode empobrecer uma organização e retirar-lhe a competência coletiva da diversidade ao ter de lidar com uma sociedade também diversa. A diversidade é uma escolha que tem, portanto, um caráter individual e também coletivo. A diferença, o fato de ser branco ou negro, pode significar um quesito a mais na escolha de um candidato a um cargo. Essa diferença irá contribuir com o todo, formando um time com recursos ou competências variados que se complementam e interagem criativamente, por meio de uma gestão eficiente da diversidade, para a consecução dos fins a que o negócio se destina.

A reflexão realizada anteriormente sobre o caráter histórico e também persistente das desvantagens concretas e simbólicas visa fazer pensar sobre a responsabilidade da nossa geração, a oportunidade que temos de corrigir o passado e construir um presente e um futuro efetivamente promotores de um desenvolvimento sustentável para nossos negócios e para a sociedade.

Se não conseguirmos reconhecer que nossas organizações não são tão abertas às diferenças quanto pensamos, que elas possuem, sim, mecanismos individuais e

*Desmontar a idéia de um padrão dominante é parte da tarefa de promoção da igualdade racial*

institucionalizados de discriminação e de produção de desvantagens para alguns segmentos, como a população negra, teremos muita dificuldade em atuar concretamente a favor da inclusão. As empresas que compreenderam que o chamado “excluído”, membro daqueles segmentos pouco presentes ou desvalorizados na organização, é uma denúncia de que algo não vai bem internamente parecem avançar mais rápido em direção a equipes caracterizadas pela diversidade.

Tais empresas investem também em políticas de respeito às pessoas, como forma de garantir a diversidade e a qualidade das relações internas, assim como a qualidade da relação desse público interno com todos os demais públicos estratégicos. A sustentabilidade é construída nas relações de

qualidade que as organizações conseguem manter com seus diferentes públicos, dialogando com todos eles sem, por exemplo, gerar desvantagens concretas ou simbólicas, históricas ou persistentes a determinados segmentos.

Gestores arrogantes ou ingênuos dizem que suas organizações jamais discriminam, que estão de portas abertas para todos, que, se há alguma ausência ou algum segmento da população pouco representado no seu público interno, é por motivos externos. Culpam o governo, a sociedade, as causas históricas e até mesmo

as próprias pessoas ausentes ou em desvantagem na organização, não assumindo uma postura ética de co-responsabilidade para com a realidade em que nossos negócios sobrevivem.

Esses gestores perdem a chance, portanto, de perceber que o mundo está mudando, inclusive o mundo dos negócios, assumindo novas posturas socialmente responsáveis, ou seja, responsáveis pelo todo, por aquilo que diz respeito ao bem comum, e não se dão conta de que estão deixando do lado de fora também um cliente, um fornecedor, uma idéia genial, um novo talento, a possibilidade de um encontro, uma visão diferente sobre a realidade, uma outra

*As diferenças podem enriquecer uma equipe. A padronização de perfis no desenho das vagas empobrece a organização*

perspectiva, o entendimento de demandas que seus colegas (todos muito parecidos, que estudaram nas mesmas escolas e freqüentaram os mesmos lugares desde a infância) não conseguem perceber sozinhos.

Olhar apenas para o que os outros não têm não parece ajudar muito a organização a encontrar os melhores candidatos, ou seja, aqueles que possam formar um conjunto diverso de conhecimentos, habilidades e atitudes que ampliem, portanto, as possibilidades da empresa. E pode ser uma forma simples de justificar a exclusão. É muito fácil encontrar defeitos em alguém e dar a isso o caráter de uma análise isenta, científica ou profissional.

É mesmo necessário e até fundamental destinar recursos para garantir que pessoas oriundas de segmentos em situação de vulnerabilidade e desvantagem concreta e simbólica na sociedade tenham como melhorar sua formação escolar. A realidade é complexa e exige, contudo, mais do que mudanças no cenário sociopolítico e econômico. Bons resultados são obtidos quando a empresa percebe que ela é parte do problema e da solução, que precisa investir também na mudança de seu olhar, o qual pode estar viciado em encontrar qualidades, competências e oportunidades de negócio apenas no padrão dominante.

As pessoas precisam ser sensibilizadas para um novo olhar, compreender que há outras realidades, cenários, possibilidades, perspectivas ou oportunidades. Mais ainda, é preciso investir também nos processos que expressam esse olhar em gestos concretos, em procedimentos, políticas, maneiras de trabalhar e organizar a vida na empresa.

Sem rever os processos de recrutamento e seleção, de carreira, de desenvolvimento, de oferta de benefícios, de comunicação, de lidar, enfim, com o clima organizacional, entre tantos outros processos de gestão, qualquer medida isolada fica sem sustentação frente à complexidade do tema da valorização da diversidade.

Quando se dá conta, a empresa tem a discriminação institucionalizada em formulários, gestos, imagens, maneiras de proceder e de estabelecer, por exemplo, o que é resultado ou bom desempenho. E o que é resultado? Ele é padronizado num único destino final representado por um número a ser atingido ou uma meta a ser cumprida individualmente? Ele é parte de um conjunto de outros resultados que fazem com que a empresa tenha um bom desempenho financeiro e seja sustentável ao final de determinado período? Ele trata apenas de aspectos financeiros?

E a imagem ou reputação da empresa, sua conduta, o clima interno, a cultura organizacional e a qualidade das relações também podem ser considerados resultados? E os aprendizados que podem até acompanhar um número vermelho, mas podem também influenciar a empresa a ter no futuro números azuis que sejam fruto de relações de qualidade, ou seja, efetivamente sustentáveis? Não é um preconceito definir que negros estão automaticamente associados a perda de qualidade?

Os bons resultados são fruto apenas de desempenho individual ou são produzidos também pela equipe, que se complementa e se apóia mutuamente nessa complexa rede de relações que é uma empresa? Os gestores não têm outro papel que apenas esperar bons resultados? Não podem estar a serviço de suas equipes diversas para que estas possam produzir conjuntamente os bons resultados e adicionar valor a toda a organização?

Combater a discriminação e promover a equidade não são coisas simples e não podem ser desprezadas, porque são de grande valia para uma sociedade como a brasileira. A organização que valoriza a diversidade sabe que pode ter muito mais a fazer com que as diferenças possam se expressar, interagir criativamente e se complementar em arranjos constantes e inusitados em torno do eixo central caracterizado pelos seus valores, missão e princípios de negócio.

Se as diferenças sumirem ao ser incluídas e devoradas pela lógica de uma cultura fechada a elas e, portanto, à inovação, pouco se adiciona de valor ao negócio com as ações afirmativas. Elas devem gerar pontes ou rampas no coração e na mente das pessoas, colocar para dentro, acolher, reter com relações de qualidade, valorizar, gerar revisão de processos de gestão, promover diálogo e ainda incentivar a expressão dessas diferenças para que cada um possa ser o que é.

Não faz muito tempo, os executivos brasileiros das multinacionais rejeitavam qualquer programa de suas sedes que tratasse de diversidade, ações afirmativas ou cotas, dizendo que aqui era tudo diferente, um paraíso da democracia racial. Não foram os líderes mundiais das empresas que negaram ao país os benefícios de seus programas de valorização da diversidade, mas os próprios brasileiros que ainda hoje desconhecem a própria realidade, o que é prejudicial para os negros, mas também para os negócios. Desconhecer a realidade na qual se atua é um risco enorme para qualquer empreendimento. Há agora várias empresas multinacionais tomando providências para mudar sua realidade, seja por pressão da sociedade, seja por oportu-

nismo ou mesmo por convicção de que a diversidade faz bem aos negócios e à sociedade ao mesmo tempo.

O número de empresas, entre as 500 maiores do Brasil, que realizam alguma ação afirmativa voltada para a população negra ainda é pequeno, se olharmos para o que precisa ser feito, mas é enorme em relação ao que existia no passado. Tudo indica que no final da década teremos condições de saber se cumprimos nossa lição de casa adequadamente. Uma das expressões disso será a mudança na demografia interna das nossas organizações empresariais, acompanhada desde 2001 pelo Instituto Ethos por meio da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*.

São muitos os exemplos, mas vale ressaltar que é importante, em todos eles, ter um olhar especial para a questão de gênero, o que gera também outros aprendizados para a organização. Ações afirmativas dentro das ações afirmativas são fundamentais para reverter o quadro que temos em relação às mulheres negras.

Quando entendemos o valor da diversidade, as ações afirmativas deixam de ser uma imposição, seja qual for sua origem, voluntária ou por meio de uma lei. Processos permanentes de educação, sensibilização, mobilização e comunicação, passando pelo acolhimento de novos funcionários e pela formação de lideranças, são fundamentais para que as ações afirmativas sejam expressão da diversidade valorizada pela organização. Deixam de ser um problema para ser uma solução, uma forma pela qual a organização tem acesso a um segmento que está fazendo falta para melhorar a qualidade da relação com todos os seus públicos estratégicos.

Por isso, não há valorização da diversidade sem ações afirmativas, porque há muito que fazer para mudar a demografia interna das organizações brasileiras, sejam elas empresariais ou não. Sem uma demografia interna diversa, em vários sentidos, estamos sufocando nosso potencial e comprometendo a qualidade da relação com

*Quando entendemos o valor da diversidade, as ações afirmativas deixam de ser uma imposição*

nossos públicos, ou seja, comprometendo a sustentabilidade de nosso negócio e de nossa sociedade. As experiências aqui apresentadas são exemplo de que é possível caminhar noutra direção.

# A BAIXA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO

*Por Hélio Santos*

***Hélio Santos é doutor em Administração,  
professor de Finanças na Universidade São Marcos e  
diretor-presidente do Instituto Brasileiro da Diversidade (IBD).***

O Instituto Ethos e o Ibope Opinião acabam de lançar o relatório *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas - Pesquisa 2005*, a terceira edição de um levantamento que vem sendo feito a cada dois anos, desde 2001. Os dados de 2005 são levemente melhores que os de 2003. Contudo, como veremos adiante, estamos ainda bem longe de uma real valorização da diversidade étnico-racial no mundo do trabalho.

Em relação aos dados da pesquisa anterior, houve melhoras para os negros em três dos quatro níveis hierárquicos pesquisados: no quadro executivo, que engloba presidentes, vice-presidentes e diretores, na gerência e no quadro funcional geral. No nível de supervisão, chefia ou coordenação, o quadro se manteve inalterado.

Antes, porém, é necessário ponderar que, no levantamento de 2003, do universo das 500 maiores empresas, quase 50% delas participaram. Em 2005, responderam apenas 24% das 500 empresas pesquisadas.

Há ainda uma consideração a fazer no que diz respeito ao fato de que é de esperar que as empresas que optaram por responder sejam aquelas que melhor operam com a diversidade, mascarando dessa forma um cenário que poderia ser pior que o apresentado.

Houve crescimento de quase 100% na participação negra nos quadros executivos das empresas: do exíguo 1,8% saltou-se para 3,4%. É interessante observar que os amarelos, apesar da participação censitária mais de 70 vezes menor que a dos negros, ocupavam 1,7% do quadro executivo das empresas em 2003, passando em 2005 para 2,2%.

No nível gerencial a participação negra é de 9%, contra 8,8% verificados em 2003. Já no quadro de supervisão, chefia ou coordenação, o índice permaneceu igual ao do levantamento anterior: 13,5%.

Quanto ao quadro funcional, constata-se uma sub-representação da população negra em torno de 20%, enquanto brancos e amarelos aparecem sobre-representados. De cada 100 colaboradores das empresas respondentes, apenas 26 são afrodescendentes, quando o censo de 2000 aponta 45% da população brasileira pertencente a esse segmento. Em 2003, a participação negra no quadro funcional das maiores empresas do país era menor ainda: 23%.

Fica evidenciada, portanto, uma participação deficitária da população negra, seja em termos absolutos, seja, sobretudo, em termos hierárquicos.

Observam-se três tipos básicos de discriminação que os negros sofrem no mercado de trabalho, com algumas variações. O primeiro tipo diz respeito às dificuldades de obter vaga para as funções mais bem remuneradas e valorizadas. Estamos diante da **discriminação ocupacional**, que parece querer questionar a capacidade do negro para executar determinadas tarefas mais complexas. Nesse caso, apesar de estar capacitado como os demais, o negro é vetado. O segundo tipo diz respeito às diferenças salariais no exercício das mesmas funções. Temos então a antiga **discriminação salarial**, que, além de utilitária, no fundo embute a idéia de que o trabalho do negro não vale tanto quanto o dos demais.

*A discriminação ocupacional questiona a capacidade do negro para executar determinadas tarefas mais complexas*

O terceiro e último tipo de discriminação, tão anacrônico quanto os anteriores, é a fobia pela presença do negro. Pode ocorrer numa simples padaria de subúrbio ou num luxuoso escritório de advocacia. É a **discriminação pela imagem**. A empresa, aqui, busca manter aquilo que ela considera sua imagem ideal.

Se observarmos, atentamente, os três tipos de discriminação que ocorrem no campo do trabalho, ocupacional, salarial e de imagem, perceberemos que todos têm um só lastro que os “justifica”. Trata-se daquilo que a sociedade assegura jamais praticar: o velho, ibérico e dissimulado racismo brasileiro.

A rigor, não há uma decisão formal sobre o veto a negras e negros no mercado de trabalho. Trata-se de um acordo tácito, em que ninguém precisa falar nada; está tudo subentendido. A política que discrimina os negros no trabalho raramente é deliberada formalmente – trata-se de um dado cultural internalizado por todos. Essa é uma das características do “racismo cordial” brasileiro. Ele funciona – e bem – sem que ninguém combine nada. Tudo flui impulsionado por uma cultura de exclusão do negro.

Celso Furtado<sup>1</sup>, referência de mais de uma geração de cientistas sociais, foi uma personalidade atenta aos problemas brasileiros. Pouco antes de morrer, sugeriu que cada brasileiro perguntasse a si mesmo o seguinte: qual a causa de nosso crescimento ter se dado de forma tão injusta? De forma tão desigual, insiste ele. Não há fórmula pronta para responder a essa singular indagação. Todavia, a presente pesquisa dá algumas pistas que podem auxiliar a decifrá-la.

Não há notícia até o presente momento de um país sequer que tenha se consolidado como nação desenvolvida e democrática sem antes ter utilizado de forma adequada os talentos disponíveis. Ou seja, não se pode desperdiçar impunemente os talentos existentes. O que demonstra esse fato – o desperdício de talentos – de forma definitiva são as já mencionadas pesquisas feitas pelo Instituto Ethos em parceria com o Ibope Opinião em 2003 e em 2005. Os dados revelados por aqueles estudos questionam a responsabilidade social como valor corporativo em nosso país.

Há uma inercialidade cultural no mundo do trabalho no que diz respeito às mulheres, aos negros, às pessoas com deficiência, aos idosos e a outras categorias no Brasil. Todavia, trata-se de grupos distintos, com características próprias que não devem ser confundidas. Porém, deve-se – sim – transversalizar essas categorias, pois

*A discriminação salarial,  
além de utilitária, embute  
a idéia de que o trabalho  
do negro não vale tanto  
quanto o dos demais*

<sup>1</sup>Celso Furtado (1920-2004), economista, professor e pensador paraibano, foi um dos mais importantes intelectuais brasileiros do século 20.

uma só pessoa pode absorver mais de uma dessas variáveis. A mulher negra, a título de exemplo, há de merecer atenção especial, em virtude de agregar dois fatores que vêm sendo desvalorizados no mundo corporativo, como a pesquisa do Instituto Ethos evidencia de forma inequívoca.

As empresas, para enfrentar de forma adequada a inercialidade vigente, deverão adotar programas de diversidade bem estruturados, e para tanto não há como deixar de cumprir um roteiro que contém quatro estágios básicos: sensibilização, diagnóstico, estabelecimento de metas e treinamento. Sem tais providências, tem-se apenas uma manifestação de mera boa vontade, sem que a organização se beneficie das vantagens provocadas pela adoção da diversidade. As empresas brasileiras, ao se manterem nesse modelo, desconsideram a opinião de Peter Drucker<sup>2</sup>, para quem “uma força de trabalho diversificada é fator obrigatório para uma empresa ser bem-sucedida no terceiro milênio”.

---

<sup>2</sup>Peter Drucker (1909-2005), economista, professor e analista financeiro austríaco naturalizado americano, notabilizou-se como o principal consultor e pensador sobre gestão empresarial da atualidade.

# DESIGUALDADES RACIAIS: FONTES DE CONFLITO E VIOLÊNCIA SOCIAL

*Por Sueli Carneiro*

***Sueli Carneiro é doutora em  
Filosofia da Educação, diretora do  
Geledés – Instituto da Mulher Negra  
e conselheira do Instituto Ethos.***

**T**orna-se cada vez mais evidente que as desigualdades raciais constituem um fosso que aparta o país, uma fonte inesgotável de potenciais conflitos e violência social. No limite, a desigualdade racial expressa uma severa interdição para a consolidação da democracia, na medida em que esta exige que sejam dadas oportunidades iguais a todos e todas, sobretudo no acesso ao trabalho – fator inalienável de promoção da autonomia dos seres humanos.

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), diferente para brancos e para negros no Brasil, revela a coexistência, num mesmo território, de uma apartação racial cuja dualidade sempre esteve latente nos dilemas recorrentes sobre os quais se debruça a *intelligentsia* do país no que tange à questão nacional e à modernização. Dilemas que, para Octavio Ianni<sup>3</sup>, são intrínsecos ao persistente processo de ocidentalização do país empreendido por suas elites e adotado por diferentes atores sociais. Segundo o sociólogo, “a despeito da variedade de projetos e das utopias formuladas por governantes e governados, movimentos e partidos, intelectuais à sombra do poder, na oposição ou mais ou menos, a tendência predominante aponta no sentido da ocidentalização”<sup>4</sup>.

As desigualdades que hoje percebemos vêm sendo construídas historicamente e decorrem de uma abolição inconclusa, não acompanhada de nenhuma política de inclusão efetiva da massa de ex-escravos. Esta, ao contrário, foi relegada socialmente por meio de uma política eugênica de branqueamento da sociedade, pelo estímulo à imigração européia, e mediante políticas de exclusão que impediram o acesso democrático dos negros à educação formal e ao mercado de trabalho, limitando suas possibilidades de participação na vida social do país. A esse acúmulo de desvantagens

<sup>3</sup> Octavio Ianni (1926-2004), sociólogo paulista.

<sup>4</sup> IANNI, O. “Estilos de Pensamento”. In Bastos, E.R.; Moraes, J.Q. de (orgs.). *O Pensamento de Oliveira Vianna*. Campinas: Editora da Unicamp, 1993.

históricas somam-se, no presente, outros mecanismos de exclusão racial que impedem aos negros o acesso democrático às oportunidades de trabalho. É essa dinâmica discriminatória que tem de ser intencionalmente enfrentada, com o propósito de desconstruir os mecanismos que reproduzem permanentemente as desigualdades e a exclusão de base racial, conseqüências do projeto de ocidentalização e embranquecimento do Brasil.

Esses condicionantes históricos e substratos culturais de nossa sociabilidade fazem com que a distribuição das oportunidades no mercado de trabalho venha sendo secularmente mediada pela divisão racial das ocupações, o que impõe trajetórias profissionais diferenciadas para negros e brancos no Brasil, na medida em que a cor branca foi naturalizada como padrão humano privilegiado e disseminada como um ideal estético na sociedade brasileira, em detrimento da negritude, funcionando como um passaporte para as melhores oportunidades em todas as esferas da vida social.

No mercado de trabalho, essa eleição da brancura conforma critérios e procedimentos que garantem a seleção preferencial de pessoas brancas para as ocupações de maior prestígio e melhor remuneração. Isso permite inferir que as decisões empresariais relativas à alocação e à promoção de recursos humanos são informadas pela persistência de preconceitos e estereótipos em relação à mão-de-obra negra, seja por causa do estigma do passado de escrava, seja pelas construções ideológicas posteriores à escravidão que alardearam uma suposta inaptidão do negro para se ajustar às técnicas disciplinares do mundo do trabalho formal e livre, justificando assim sua substituição e preterição pelo trabalhador imigrante, seja ainda simplesmente por atribuírem ao negro uma inadequação aos padrões estéticos ditados pelo marketing das empresas, o que, a depender do lugar que ocupe, depreciaria a imagem da empresa ou de seus produtos.

Esses são os persistentes ecos, na sociedade brasileira, do racismo do século 19, que estabeleceu a classificação da diversidade humana em raças superiores e inferiores. O avanço científico hoje desmente essa hierarquização, mas ela se mantém no imaginário social, produzindo efeitos de poder e processos de exclusão e subalternização que se realizam por meio de práticas discriminatórias explícitas ou veladas e por omissão diante de suas evidências, sobretudo por parte daqueles a quem competiria erradicá-las ou puni-las.

No seminário “Cidadania e Ética nas Empresas”, realizado pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), em outubro de 2005, resgatou-se

como paradigma do evento uma frase dita em 1997 pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, segundo a qual “as empresas, públicas ou privadas, são, queiram ou não, agentes sociais no processo de desenvolvimento”. Por essa perspectiva, estamos diante de uma questão ética, na medida em que, dado o grau de desigualdade racial presente no mercado de trabalho, as lideranças empresariais ficam diretamente implicadas na limitação do acesso ao trabalho e ao desenvolvimento profissional e social de determinados segmentos da sociedade brasileira.

A resistência para o enfrentamento do problema racial no mundo do trabalho se manifesta no posicionamento das empresas em relação ao assunto. O Geledés – Instituto da Mulher Negra, que participa da avaliação dos balanços sociais das empresas candidatas ao selo do Ibase, observa grande relutância das organizações em revelar o quesito cor no demonstrativo do seu corpo funcional. Uma resistência que não se apresenta em questões aparentemente mais constrangedoras que a redução da presença de não-brancos em seus quadros, como, por exemplo, o número de reclamações de consumidores, de ações trabalhistas, a relação entre o maior e o menor salário ou dados sobre previdência.

De dez empresas avaliadas pelo Geledés, somente três declararam o número de funcionários negros e a porcentagem de cargos de chefia ocupados por eles. Com relação ao item sobre a presença de mulheres, três não responderam. Na questão relativa ao número de pessoas portadoras de necessidades especiais, três não declararam, enquanto duas não informaram o número de funcionários com mais de 45 anos.

Isso nos permite supor que a questão de gênero (desde que não se refira a mulheres negras), a dos portadores de necessidades especiais e a relativa a faixas etárias são aspectos da diversidade mais facilmente assimilados pelo mundo empresarial do que o racial. Ainda que os resultados demonstrem a pequena partici-

*As desigualdades raciais decorrem de uma abolição inconclusa, não acompanhada de nenhuma política de inclusão efetiva da massa de ex-escravos*

pação das mulheres em cargos de chefia ou um número escasso de portadores de necessidades especiais, é evidente o interesse das empresas em demonstrar que esses segmentos se encontram inseridos no corpo funcional, dando com isso prova de maior sensibilidade social com relação a esses temas.

No que se refere à questão racial, há uma sensível diferença no posicionamento das empresas. Elas preferem silenciar em relação ao quesito cor dos funcionários, lançando mão do argumento de que a empresa não faz distinção étnica entre eles, razão para tornar irrelevante a coleta da informação, o que resulta num artifício de invisibilização das desigualdades raciais em seu interior.

*As empresas preferem silenciar em relação à cor dos funcionários, argumentando que não fazem distinção étnica entre eles*

A instituição do quesito cor nas pesquisas que buscam refletir a realidade social brasileira tem se constituído em importante instrumento para a aferição e reconhecimento social das desigualdades raciais. Ocultá-lo dificulta a compreensão da amplitude do problema na sociedade brasileira, coibindo assim o acesso a dados que poderiam sustentar políticas e iniciativas empresariais voltadas para a inclusão, promoção e aperfeiçoamento da mão-de-obra negra e romper o círculo vicioso do racismo brasileiro, que produz e naturaliza o lugar de subalternidade da pessoa negra ou sua mera exclusão do mercado de trabalho.

Além das resistências ao reconhecimento das desigualdades raciais, outros critérios comparecem para limitar a inclusão. Estudo realizado pelo Ministério do Trabalho e pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre o perfil profissional que vem sendo requerido pelo mercado de trabalho brasileiro indica que as preferências para o preenchimento de novas vagas recaem sobre aqueles que têm pelo menos 11 anos de estudo e até 40 anos de idade. É um alto nível de exigência em termos de escolaridade para os padrões nacionais, em que a média de escolaridade para brancos é da ordem de 6,6 anos de estudo e para negros, 4,4. Tais critérios

abarcariam 98% das vagas oferecidas e preenchidas. É uma tendência percebida nas grandes cidades do país entre julho de 2003 e julho de 2004.

Num contexto econômico marcado por altas taxas de desemprego e pelo desemprego estrutural, agrega-se à intensa disponibilidade de mão-de-obra desocupada a exigência de um alto nível de escolarização, para a realidade educacional nacional, às vezes para cargos que não dependem necessariamente de alta qualificação e escolaridade, o que afasta cada vez mais os negros do mercado de trabalho, posto que reconhecidamente eles compõem o segmento social que experimenta as piores taxas de escolarização.

Desse modo, as exigências educacionais presentes hoje para a alocação de mão-de-obra no mercado de trabalho formal não apenas se configuram como um instrumento para a seleção dos profissionais mais qualificados e de melhor escolaridade, mas operam como um filtro de natureza racial, definindo os que preferencialmente serão alocados. Se não se pode afirmar ou demonstrar uma intencionalidade de exclusão racial nesse processo, é certo que, a despeito das intenções, é o que ocorre.

Uma iniciativa pioneira da sociedade civil vem resultando em proposições exemplares de políticas públicas para a promoção da diversidade racial e de gênero no mercado de trabalho. Em 2003, a Federação Nacional de Advogados (Fenadv) e o Instituto de Advocacia Racial e Ambiental (Iara) apresentaram ao Ministério Público do Trabalho (MPT) 28 representações – uma para cada um de seus pontos regionais – sobre a desigualdade racial no mercado de trabalho, requerendo a instauração de inquéritos civis públicos para a investigação dos setores industrial, bancário e comercial, visando apurar o problema em todo o Brasil. Comprovada a desigualdade racial, ações civis públicas são pedidas.

A reação do MPT à proposta foi a constituição do Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, sob a liderança da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), órgão vinculado à Procuradoria Geral do Trabalho (PGT). A iniciativa contou com o decisivo apoio de técnicos do IBGE, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outros.

O programa parte de uma posição de confiança na possibilidade de sensibilização das empresas e de negociação de um novo pacto nas relações de trabalho,

pelo qual as atitudes discricionárias percam o caráter naturalizado que adquiriram em nossa história laboral para ensejar novos paradigmas de modernização dessas relações. O programa propõe, ainda, o ajuizamento de ações civis públicas contra instituições que não propiciem igualdade de oportunidades em termos raciais.

Outros programas vêm sendo desenvolvidos no sentido de proporcionar a inclusão da população afrodescendente, entre os quais o Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE) e o Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para a Eliminação da Discriminação Racial no Emprego e na Ocupação e Promoção da Igualdade Racial no Brasil (Projeto Igualdade Racial), ambos desenvolvidos pela OIT e pelo governo brasileiro, por meio de vários ministérios.

Segundo Regina Migliori<sup>5</sup>, “responsabilidade social refere-se ao efeito de decisões das empresas sobre a sociedade. Ética empresarial diz respeito a princípios que pautam decisões de indivíduos e grupos de trabalho”<sup>6</sup>. Disso decorre que uma política de contratação voltada para a realização da justiça social deveria levar em conta o viés racial presente no processo de alocação e remuneração da mão-de-obra no mercado de trabalho brasileiro. Seria uma forma de a empresa incidir decididamente na reversão da dinâmica de exclusão como pressuposto de sua responsabilidade social e expressão de sua ética empresarial, considerando-se os efeitos sociais perversos que a inação tem sobre um amplo segmento social, com repercussões no desenvolvimento econômico, social e democrático do país.

São esses os desafios e possibilidades que tornam este manual sobre promoção da igualdade racial uma iniciativa importante no indispensável esforço de sensibilizar o mundo corporativo para a inclusão da diversidade racial entre suas práticas empresariais e de responsabilidade social. Uma preocupação que se articula decisivamente com a nação que pretendemos ter no futuro e com a qualidade da democracia que nela queremos.

Uma das condições essenciais para a superação de uma problemática social é reconhecê-la. Então, em primeiro lugar é preciso admitir o que a experiência e os estudos a respeito das desigualdades raciais reiteram sobre as desvantagens sofridas

<sup>5</sup>A educadora, advogada e escritora Regina de Fátima Migliori é professora de Ética Empresarial da Fundação Getúlio Vargas.

<sup>6</sup>Migliori, R. “Ética nas Empresas: Isso É Real? – O Caminho das Companhias Rumo a Novos Comportamentos”, disponível em [www.bancoreal.com.br/responsabilidade\\_social/referencias](http://www.bancoreal.com.br/responsabilidade_social/referencias).

pelos negros no mercado de trabalho, as quais serão exaustivamente demonstradas ao longo desta publicação.

Em segundo lugar, são necessárias iniciativas que visem estimular a adoção de políticas de diversidade racial nas empresas para favorecer a inclusão, a capacitação e a promoção de trabalhadoras e trabalhadores negros. As desigualdades raciais carecem, no âmbito do mercado de trabalho, do mesmo reconhecimento social e político que vêm adquirindo no campo educacional, fato que desencadeou o processo de implementação de cotas para afrodescendentes nas universidades. Tal reconhecimento implica tratar desigualmente os que carregam o ônus de uma inserção social não igualitária como condição para a realização da equidade e da justiça social. Esse é o sentido das ações afirmativas ou das políticas de inclusão da diversidade racial nas diferentes dimensões da vida social.

Temos uma desigualdade racial historicamente construída por processos que naturalizaram a exclusão social dos negros. Além dessa naturalização, que reserva para os negros um lugar de subalternidade na sociedade, a longa persistência dessa desigualdade revela um acordo oculto, uma cumplicidade ou indiferença em relação a tais assimetrias sociais. Esse é um consenso que urge ser rompido em benefício do país e da nação. E o empresariado, mais do que qualquer outro setor da sociedade, dispõe das ferramentas para alterar essa realidade brutal, que torna todos os brancos beneficiários da exclusão racial, a despeito de sua vontade, postergando a emergência de uma cidadania igualitária por meio do resgate social do ônus e do dano causados à população negra. É a maneira de equalizar as condições para a competição no mercado de trabalho, que só então, e enfim, poderá basear-se exclusivamente no mérito e na competência.

*É necessário adotar políticas de diversidade racial nas empresas para favorecer a inclusão, a capacitação e a promoção de trabalhadoras e trabalhadores negros*

Como nos alerta Roseli Fischmann<sup>7</sup>, em seu artigo "Desracializar o Debate"<sup>8</sup>, "a pluralidade humana é a face visível do pluralismo político" e o seu contrário é o autoritarismo. Na esfera social e, em especial, no mercado de trabalho, a ausência da pluralidade humana nos diferentes níveis da hierarquia empresarial reflete o totalitarismo racial no monopólio dos racialmente hegemônicos na esfera pública. Para Fischmann, é essa a desracialização que a democracia reclama, diante da evidência de que "negros e negras em postos de autoridade pública são em quantidade mínima, em especial ao considerar quem representam no conjunto da população brasileira. Esse fato interfere no exercício do poder e na construção democrática, que, sem a presença efetiva da população brasileira representada, será de menor qualidade. (...) Trata-se de requerimento democrático, sem o que podemos construir interpretações homogeneizadoras, que chegam já filtradas pela condição existencial de cada um". A autora ressalta, por fim, lembrando Theodor Adorno<sup>9</sup> que "a única forma de derrubar preconceitos e discriminação é com a presença direta dos que são alvos dessa exclusão". É uma assertiva decisiva para a superação das desigualdades raciais no mercado de trabalho.

<sup>7</sup> Roseli Fischmann é professora do programa de pós-graduação da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo.

<sup>8</sup> *Folha de S.Paulo*, 8 de fevereiro de 2006.

<sup>9</sup> Theodor Adorno (1903-1969), filósofo, sociólogo e musicólogo alemão.

DESIGUALDADES DE  
GÊNERO E RAÇA:  
EIXOS ESTRUTURANTES  
DOS PADRÕES DE  
DESIGUALDADE SOCIAL  
NO BRASIL

*Por Laís Abramo e Ana Cláudia Farranha*

***Laís Abramo é diretora do Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil.***

***Ana Cláudia Farranba, também da OIT, é coordenadora do projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promoção da Igualdade Racial no Brasil.***

**A**s desigualdades e a discriminação de gênero e raça no Brasil são problemas que dizem respeito às grandes maiorias da nossa sociedade. Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2003, do IBGE, as mulheres representam 42,7% da população economicamente ativa (PEA) no Brasil e os negros (de ambos os sexos), 46,4%. As mulheres negras, por sua vez, correspondem a 14 milhões de pessoas (18% da PEA) e, como resultado de uma dupla discriminação (de gênero e de raça), apresentam uma situação de sistemática desvantagem em todos os indicadores sociais e de mercado de trabalho considerados.

As desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil, a qual, por sua vez, está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social. Por isso, enfrentar essas desigualdades significa tratar uma característica estrutural da sociedade brasileira, cuja transformação é imprescindível para a superação dos déficits de trabalho decente e da enorme desigualdade social, assim como para o efetivo cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

As desigualdades de gênero e raça se expressam claramente nos indicadores do mercado de trabalho, como tem sido demonstrado pelas estatísticas oficiais brasileiras e por vários estudos recentes<sup>10</sup>. A análise acurada, precisa e sistemática desses indicadores e de sua evolução é uma condição para a elaboração de políticas e estratégias voltadas para a alteração desse quadro.

A taxa de desemprego entre as mulheres e os negros é invariavelmente superior à que se verifica entre os homens e os brancos. Segundo a Pnad 2003, a taxa de

<sup>10</sup> Entre esses estudos, podemos citar o que foi feito pela OIT para o programa Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE), em 2005, o *Atlas Racial Brasileiro*, produzido pelo Pnud em 2004, a pesquisa *Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho*, realizada pelo Dieese para o Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir), e *Desigualdade Racial: Indicadores Socioeconômicos 2003*, do Ipea.

desemprego das mulheres negras (13,7%) é o dobro da dos homens brancos (6,9%). Seus rendimentos são sempre inferiores, inclusive comparando indivíduos com nível similar de escolaridade. Por hora trabalhada, as mulheres recebem, em média, 79% da remuneração média dos homens (ou seja, 21% a menos) e os trabalhadores negros de ambos os sexos ganham em média a metade (50%) do que recebe o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos. As mulheres negras, por sua vez, ganham apenas 39% do que recebem os homens brancos (ou seja, 61% a menos). Por mês, essas diferenças são ainda mais acentuadas: as mulheres ganham, em média, 66% do que recebem os homens; os negros, 50% do que ganham os brancos; e as mulheres negras, apenas 32% do que recebem os homens brancos.

Os rendimentos dos negros são sistematicamente inferiores aos dos brancos, inclusive entre aqueles que têm o mesmo nível de escolaridade. Em cada uma das faixas consideradas, incluindo-se as dos que têm estudos pós-secundários (11 a 14 anos de estudo e 15 anos ou mais), os negros recebem aproximadamente 30% a menos do que os brancos. Se comparamos mulheres negras com homens brancos (ambos na faixa de 11 anos ou mais de estudo), elas ganham por hora trabalhada apenas 46% do que eles recebem.

Tais dados põem por terra o argumento que atribui à menor escolaridade dos trabalhadores negros em relação à dos brancos os diferenciais de rendimento existentes entre os dois grupos. Apesar de realmente existir uma defasagem em termos de escolaridade, os dados apresentados acima indicam que ela não é suficiente para explicar o nível e a persistência da desigualdade de rendimentos, havendo, portanto, outros fatores que a explicam. Entre eles, os mecanismos de segregação ocupacional baseados na raça ou cor das pessoas e uma série de mecanismos diretos e indiretos de discriminação.

Outro dado importante para a reflexão acerca da dimensão que a questão racial assume no mercado de trabalho são as diferenças existentes entre negros e brancos no que se refere aos níveis de informalidade e precarização do trabalho. A taxa de ocupações precárias e informais sobre o total do emprego no Brasil é muito significativa: 57%<sup>11</sup>. Mas essa cifra também evidencia importantes diferenças de gênero e raça:

<sup>11</sup> Dado elaborado pela OIT, com base na Pnad 2003. Nesse conjunto se incluem os assalariados sem carteira assinada, os ocupados na microempresa, os trabalhadores por conta própria, com exceção dos profissionais e técnicos, os ocupados sem remuneração e os trabalhadores no serviço doméstico.

enquanto a proporção de ocupações informais e precárias sobre o total do emprego masculino é de 54%, para as mulheres essa taxa é de 61% (ou seja, 13% superior). Em termos de raça, essa desigualdade é ainda mais acentuada: foram classificadas como informais ou precárias 50,4% das ocupações dos brancos (de ambos os sexos) e 65,3% das dos negros (de ambos os sexos), o que configura uma diferença de 29%<sup>12</sup>.

Uma grande proporção da ocupação feminina se concentra nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria (excluindo dessa categoria os profissionais e técnicos), serviço doméstico e ocupados sem remuneração. A porcentagem de mulheres ocupadas no serviço doméstico (18%) é uma das mais altas entre os países latino-americanos. Se somarmos a isso a porcentagem de ocupadas sem remuneração (15%), chegamos a uma cifra de 33%. Isso significa que um terço das mulheres que trabalham no Brasil ou não recebe nenhuma remuneração pelo seu trabalho ou está ocupado no serviço doméstico. Além disso, do total de ocupadas no serviço doméstico, apenas 27% têm carteira assinada (ou seja, mais de dois terços delas não estão registradas e não gozam dos benefícios previstos na legislação do trabalho, incluindo a licença-maternidade).

Em todas essas formas precárias de ocupação, as mulheres negras estão sobre-representadas em relação às brancas: a taxa das que estão empregadas no serviço doméstico é de 23,3% e a de ocupadas sem remuneração é de 17,5%, o que soma 40,8%. Entre as trabalhadoras no serviço doméstico, 71,2% das brancas e 76,2% das negras não têm carteira assinada.

Esses são alguns dos indicadores gerais que fornecem um quadro capaz de ajudar a compreender a dimensão que a questão de gênero e raça assume no mercado de trabalho brasileiro.

<sup>12</sup> Programa Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego, da OIT, 2005.

# O Brasil em Dados

## Indicadores sobre gênero e raça na população brasileira

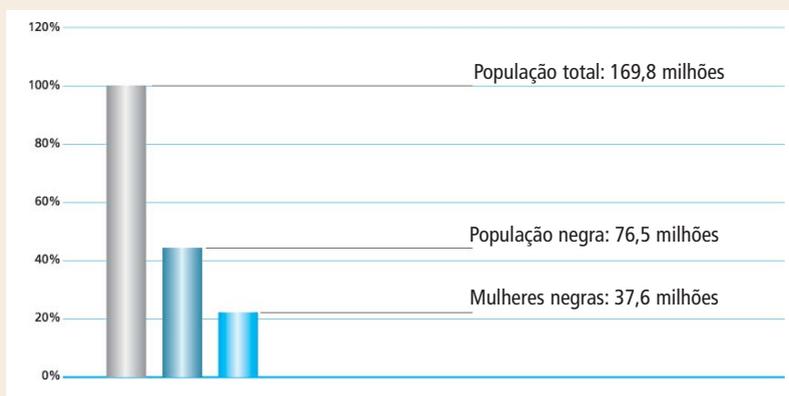
### Situação atual

(IBGE – Censo Demográfico 2000)

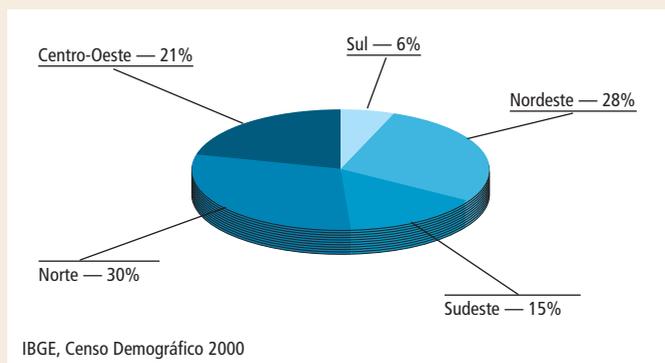
- População brasileira: 169.799.170 habitantes
- População negra total: 76.560.000 habitantes
  - 45,3% da população total
- População feminina: 86.233.155 habitantes
  - 51% da população total
- Mulheres negras: 37.602.461 habitantes
  - 30% da população feminina
  - 49% da população negra
  - 22,11% da população total

### População negra

- Colonizado por portugueses, o Brasil manteve um regime de escravidão que se estendeu do século 16 ao século 19.
- O Brasil tem a segunda maior população negra do mundo – a primeira é a da Nigéria.
- Afrodescendentes ocupam os estratos mais pobres da população e estão sujeitos à discriminação profundamente arraigada na cultura e nas instituições brasileiras, que se acentua no caso das mulheres.

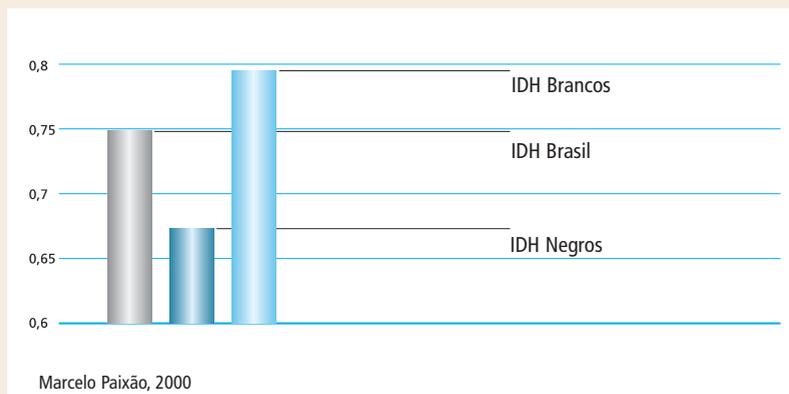


## População negra por região



De acordo com o IBGE, a presença negra é assinalada em todos os Estados brasileiros. Mato Grosso, Santa Catarina e Rio Grande do Sul apresentam as menores proporções em relação à população branca, mas mesmo nesses Estados o total de negros pode ser equiparado, por exemplo, à proporção da população negra total residente nos Estados Unidos.

## Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)

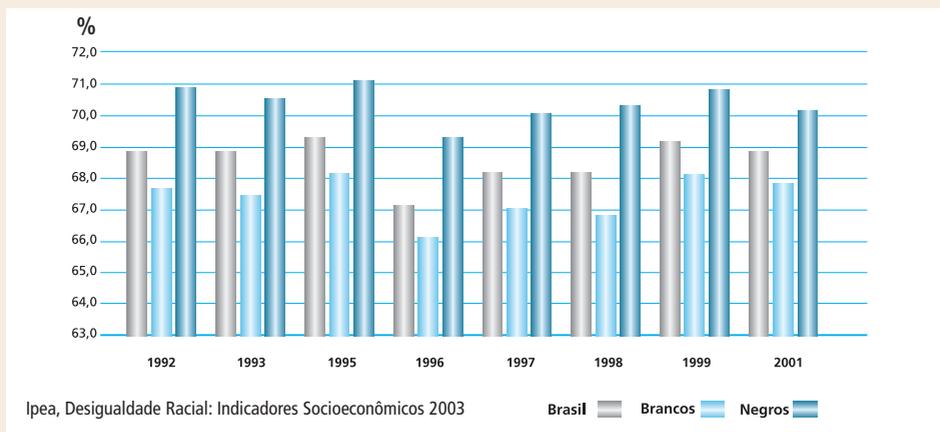


### Fator regional

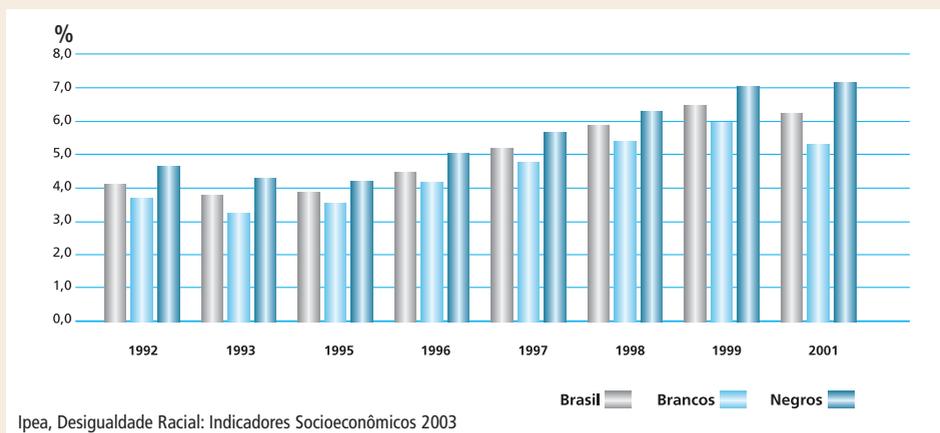
Segundo o economista Marcelo Paixão, professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e autor da pesquisa, o diferencial entre o IDH de brancos e negros é mais acentuado nas regiões Sul (48 pontos a favor dos brancos) e Sudeste (46 pontos a favor dos brancos).

## Participação no mercado de trabalho, 1992-2001

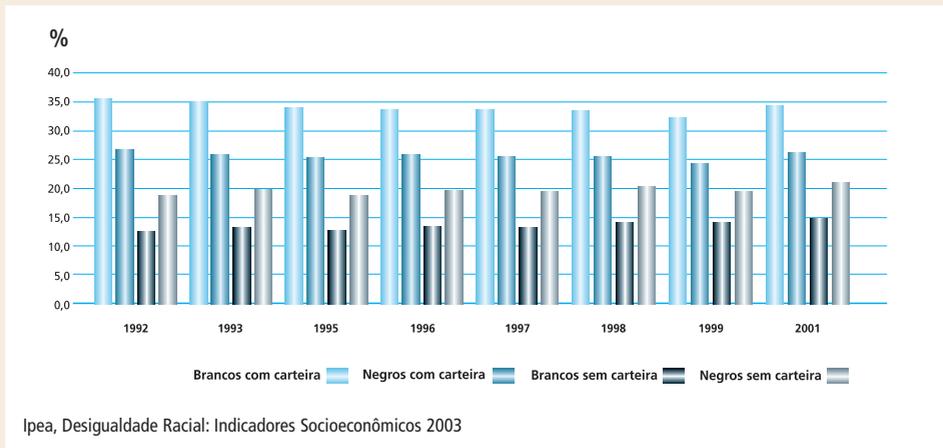
Proporção entre a população economicamente ativa (PEA) e a população em idade ativa (PIA)



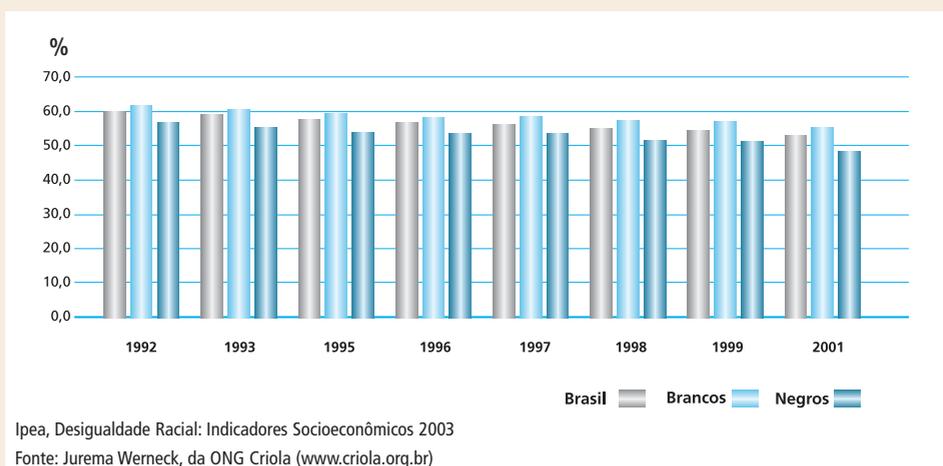
## Taxas de desemprego, 1992-2001



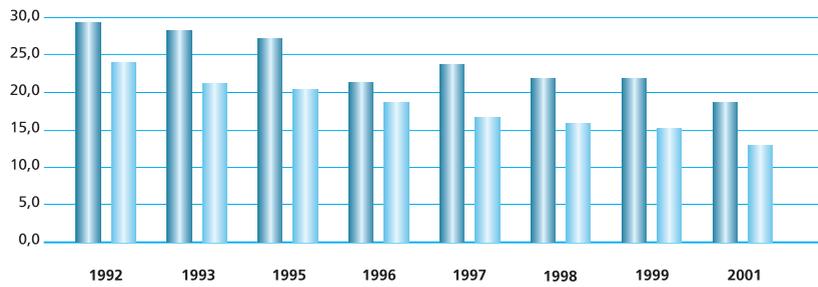
## Carteira assinada



## Cobertura previdenciária, 1992-2001



## Trabalho infantil



Ipea, Desigualdade Racial: Indicadores Socioeconômicos 2003  
Fonte: Jurema Werneck, da ONG Criola ([www.criola.org.br](http://www.criola.org.br))

Negros  Brancos 

# DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E AS RELAÇÕES RACIAIS NO BRASIL

*Por Marcelo Paixão*

***Marcelo Paixão é doutor em Economia, professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e coordenador do Observatório Afro-Brasileiro/Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (Laeser).***

**H**á uma hipótese contida no pensamento desenvolvimentista e modernista brasileiro segundo a qual o processo de desenvolvimento da economia poderia carrear consigo a democratização do país. Tal como relata, sem meias palavras, o pesquisador César Benjamin: “Tivemos, até período recente, uma grande utopia, a da industrialização e do desenvolvimentismo. Ela conquistou os corações dos nossos pais, que experimentaram a sensação de que o Brasil era o país do futuro que estava sendo construído. Daquele desenvolvimento industrial resultaria a superação do subdesenvolvimento e da pobreza”<sup>13</sup>.

Ou seja, desse ponto de vista, ao associar a industrialização à ruptura com os termos da antiga divisão internacional do trabalho, a mera transição produtiva do país se faria acompanhar da redução do peso relativo dos resquícios do antigo sistema colonial, tal como o latifúndio monocultor ou mesmo a dependência externa das praças internacionais. Assim, de acordo com tal hipótese, a modernização do país, por si só, poderia trazer a superação de algumas de nossas antigas mazelas sociais e raciais.

Por outro lado, o modelo desenvolvimentista acabou sendo forjado utilizando como motor ideológico o próprio mito da democracia racial. Ou seja, o ideal mítico da morenidade, produto sincrético da fusão das três raças formadoras do povo brasileiro, foi utilizado pelas elites brasileiras como um instrumento mobilizador do desenvolvimento e do progresso. Essa concepção é cristalinamente apresentada pelo neodesenvolvimentista Darc Costa: “A mágica da mestiçagem é a propriedade que nós temos de deter diferentes graus de morenidade. Esta é uma valiosa qualidade do Brasil. Sobre esse tema, sobrepujando o pessimismo das gerações anteriores, que se julgavam condenadas ao malogro, pela sua condição de partícipes de um país sem futuro, em decorrência do caráter mestiço de sua população, vêm, ao longo de todo este século 20, se sucedendo desde a descoberta antropológica de nosso país, feita,

<sup>13</sup> BENJAMIN, C. “Decifra-Me ou Te Devoro”. In Sader, E. (org). *Alternativa de Esquerda à Crise Brasileira*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.

principalmente, com FREYRE<sup>14</sup> [em maiúsculas no original], um orgulho, uma confiança e um arrebatamento expresso pela certeza das vantagens que a completa mestiçagem proporciona, na arena mundial, ao povo brasileiro. Fez-se com FREYRE a descoberta, nesta parte do mundo, que não há raças capazes ou incapazes de civilização. Mais do que isso, fez-se a constatação que toda trama da história resulta de um processo de fusão e que o Brasil é, em si próprio, o próprio espírito divino da fusão criadora”<sup>15</sup>.

O maior problema dessa posição é seu excessivo otimismo quanto à capacidade que o processo de crescimento da economia tem de gerar por si mesmo, fundado no mito da democracia racial, amplos benefícios civilizatórios para toda a sociedade. Dito de outro modo, levando-se em conta a experiência brasileira ao longo da segunda metade do século 20, é inaceitável que o modelo de desenvolvimento continue sendo discutido contando apenas com variáveis de ordem financeira e econômica. Assim, tão importante quanto a mobilização dessas variáveis é o entendimento dos mecanismos de permanente prorrogação das disparidades sócio-raciais existentes no Brasil. E aqui, considerando-se a história passada e recente de nosso país, é inconcebível que a temática das desigualdades raciais não exerça um papel central.

A economia brasileira é atualmente a 14<sup>a</sup>. mais pujante em todo o mundo, sendo que até bem pouco tempo atrás ela ostentava o título de oitava economia mundial. Em 2004, o PIB brasileiro, de US\$ 603,97 bilhões, era o segundo maior da América Latina, atrás apenas do México, cujo PIB chegava a US\$ 676,49 bilhões<sup>16</sup>. Tal dinamismo, porém, não elimina o fato de que, se considerarmos o PIB *per capita*, a economia brasileira demonstra ser menos portentosa, revelando um país de médio grau de desenvolvimento, que cai para a 69<sup>a</sup>. colocação no ranking dos países do mundo, de acordo com o *Human Development Report 2003*<sup>17</sup>.

Esse hiato em termos da colocação do Brasil nos *rankings* do PIB e do PIB *per capita* demonstra que, em nosso país, existe uma parcela da população vinculada aos setores formais e modernos ao lado de uma grande maioria vinculada aos segmentos informais e de reduzida produtividade. Tal constatação ganha maior relevo quando nos reportamos ao fato de que essa dualidade se associa com as próprias desigualdades sócio-raciais presentes no interior da sociedade brasileira.

<sup>14</sup> Gilberto Freyre (1900-1987), sociólogo pernambucano, autor de *Casa-Grande & Senzala*.

<sup>15</sup> COSTA, D. *Estratégia Nacional: a Cooperação Sul-Americana como Caminho para a Inserção Internacional do Brasil*. Rio de Janeiro: Aristeu Souza, 2003.

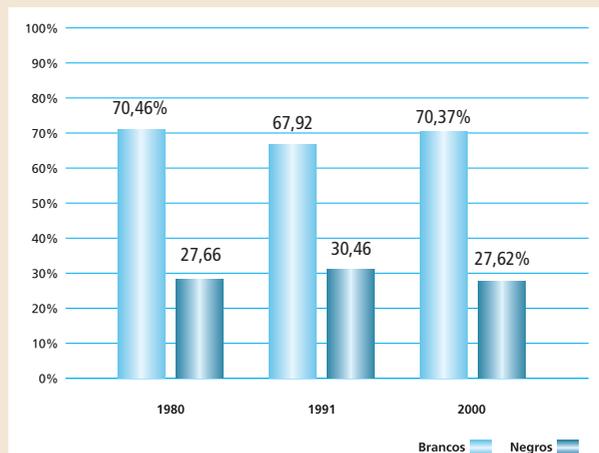
<sup>16</sup> Banco Mundial, 2004, em [web.worldbank.org](http://web.worldbank.org).

<sup>17</sup> *Human Development Report 2003*, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud).

Segundo o mesmo *Human Development Report 2003* (com indicadores sobre o ano de 2001), dos 97 países que disponibilizaram informações para o cálculo do coeficiente de Gini<sup>18</sup>, o Brasil era o que apresentava o quarto maior índice do mundo (em torno de 0,607), atrás somente da Namíbia (cujo índice era de 0,707), Botsuana (0,630) e Suazilândia (0,609). O Brasil apresentava, portanto, um coeficiente de Gini superior ao de todos os países da América Latina e Caribe. Segundo a mesma fonte, em 2001 a proporção entre o rendimento médio dos 20% mais ricos da população brasileira em relação ao rendimento médio dos 20% mais pobres era de 29,7 vezes. Nos EUA, por exemplo, essa proporção era de nove vezes. Assim, comparando-se mais uma vez os mesmos 97 países, o Brasil apresentava a terceira mais acentuada desproporção entre o rendimento médio dos 20% mais ricos e o rendimento médio dos 20% mais pobres, ficando atrás apenas da Namíbia (56,1 vezes a mesma proporção), do Lesoto (50 vezes) e de Botsuana (31,5 vezes).

Por outro lado, é visível que o perfil da sociedade brasileira, notadamente desigual, está fortemente ligado às assimetrias raciais. Por meio do Gráfico 1, podemos verificar que a participação dos negros e negras na formação da renda disponível ao longo do período compreendido entre 1980 e 2000 permaneceu praticamente a mesma, correspondendo a não mais que 30% da formação da renda disponível das famílias.

**Gráfico 1**  
**Participação dos grupos de raça/cor na renda disponível**



Fonte: Microdados do Censo 2000 tabulados pelo Observatório Afro-Brasileiro/Laeser

<sup>18</sup>O coeficiente ou índice de Gini é usado para medir a concentração de renda em determinado grupo. Sua graduação vai de 0 (plena igualdade de distribuição de renda) a 1 (completa desigualdade).

No que tange à evolução dos indicadores de pobreza e indigência desagregados por raça/cor, vemos que, ao longo do tempo, eles invariavelmente se apresentam mais impactantes sobre os negros e negras. Assim, de acordo com os dados contidos no Gráfico 2 e no Gráfico 3, observa-se que, entre os intervalos censitários de 1980 e 2000, a presença negra permaneceu em torno de 60% na população abaixo da linha de pobreza e em cerca de 65% na população abaixo da linha de indigência.

Gráfico 2

Composição racial da população abaixo da linha de pobreza

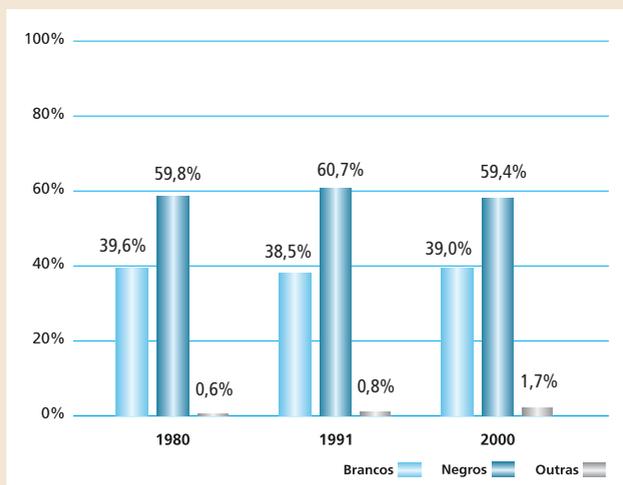
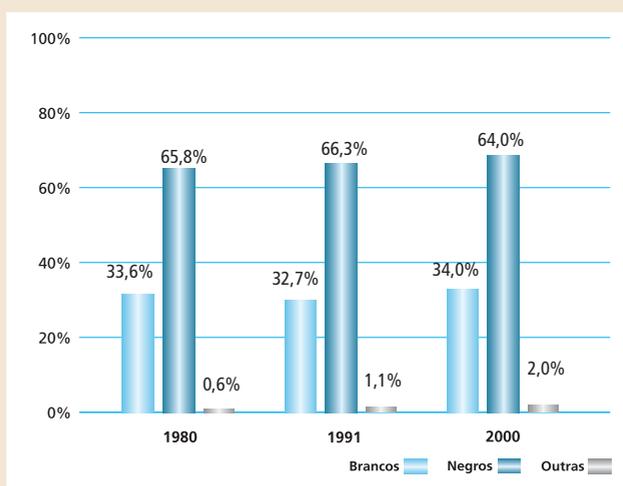


Gráfico 3

Composição racial da população abaixo da linha de indigência

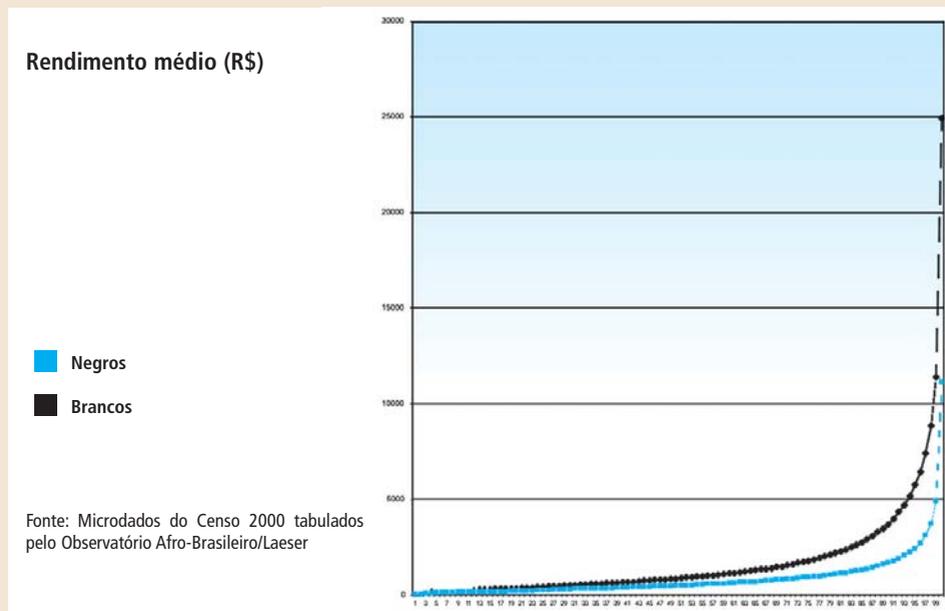


Fonte: Microdados do Censo 2000 tabulados pelo Observatório Afro-Brasileiro/Laeser

No que diz respeito aos centis de rendimento dos grupos de raça/cor (enfileirados em ordem crescente, tal qual o formato de uma Parada de Pen<sup>19</sup>), podemos ver, no Gráfico 4, que, no ano 2000, em todas as cem faixas desagregadas dos rendimentos de todas as fontes, a remuneração média dos afrodescendentes chegava a no máximo 75% da remuneração média dos brancos. Ou, antes, era justamente nos centis de rendimento mais elevados que os percentuais da remuneração média mensal dos negros tendiam a ser menores. Assim, se no primeiro centil o rendimento médio dos negros chegava a 60% do dos brancos, no último centil (o centésimo mais rico), essa proporção caía para 44,7%.

#### Gráfico 4

##### Parada de Pen dos grupos de raça/cor - Brasil 2000



<sup>19</sup> A Parada de Pen foi criada pelo estatístico holandês Jan Pen para representar a distribuição de renda no Reino Unido. A imagem sugere uma parada ou desfile em que as pessoas marchariam com altura proporcional a sua renda. Primeiro desfilaria um grande número de anões (pessoas pobres), quase ao fim da parada, surgiriam pessoas de altura (renda) média e, no último minuto, um pequeno número de gigantes (pessoas muito ricas).

Tendo em vista esse conjunto de indicadores, decerto incompleto, não há por que dissociarmos o tema do desenvolvimento econômico da própria questão do modelo brasileiro de relações raciais. “Se é verdade que no padrão local de contatos inter-raciais existem zonas de franco convívio entre os diferentes, no que diz respeito aos mecanismos de mobilidade social – acesso à educação de qualidade, mercado de trabalho em melhores colocações e posições mais prestigiadas – tais espaços passam a ser quase inexistentes.”<sup>20</sup>

Assim, considerando-se os sistemas desiguais de prestígio atribuídos socialmente aos portadores das distintas marcas raciais (que Oracy Nogueira<sup>21</sup> classificaria de preconceito racial de marca e Harry Hoetink<sup>22</sup> chamava de normas somáticas de imagem), a população branca e a mestiça clara seriam vistas, no processo de modernização do país, como aquelas capazes de incorporar uma mentalidade moderna, racional e estratégica. Enfim, esse contingente formaria o país do futuro, encontrando portanto maiores facilidades (ou, alternativamente, menores dificuldades) para acessar os melhores postos no mercado de trabalho e galgar posições mais relevantes em termos sociais e políticos.

Já os negros e indígenas, bem como todos aqueles portadores de marcas raciais mais notadamente *africanas*, constituiriam coletivos que, na ideologia racial vigente, seriam detentores de uma mentalidade pré-lógica, incapazes de uma ação estratégica voltada para a obtenção de finalidades, devendo, por isso, ser tutelados no interior do processo de seu longo findar, considerando-se o desejo coletivo do branqueamento da nação, visto como uma etapa inevitável da modernização do país.

Tal como diria o prestigiado educador Fernando de Azevedo, em uma obra escrita em pleno otimismo de meados da década de 1950 sobre o futuro racial da população brasileira: “A admitir-se que continuem negros e índios a desaparecer, tanto nas diluições sucessivas de sangue branco como pelo progresso constante da seleção biológica e social, e desde que não seja estancada a imigração, sobretudo de origem mediterrânea, o homem branco não só terá, no Brasil, o seu maior campo de experiência e de cultura nos trópicos, mas poderá recolher à velha Europa – cidadela de raça branca —, antes que passe a outras mãos, o facho de civilização ocidental a

<sup>20</sup> SANSONE, L. “As Relações Raciais em Casa-Grande & Senzala Revisitadas à Luz do Processo de Internacionalização e Globalização”. In Chor Maio, M.; Santos, R. (org). *Raça, Ciência e Sociedade*. Rio de Janeiro: Fiocruz/CCBB, 1ª. reimpressão, 1998.

<sup>22</sup> Oracy Nogueira (1917-1996), doutor em sociologia, foi escritor e professor da Faculdade de Filosofia, Ciência e Letras da USP.

<sup>21</sup> Harry Hoetink (1931-2005), sociólogo e historiador social holandês.

que os brasileiros emprestarão uma luz nova e intensa — a da atmosfera de sua própria civilização”<sup>23</sup>.

Decerto a retomada do crescimento da economia vem a ser o cenário ideal para a existência de políticas redistributivas de renda e de patrimônio, e para a redução nos índices mais extremados de pobreza e indigência. É óbvio que, nesse contexto, a distribuição da renda e do patrimônio imobilizado ocorreria concomitantemente ao seu incremento. De todo modo, é preciso que essa estratégia seja definitivamente a linha mestra de todo o processo, e não apenas uma espécie de subproduto espontâneo do desenvolvimento das forças produtivas, esperança esta que a nossa História já demonstrou cabalmente que, por si só (ou, antes, balizada no mito da democracia racial), jamais ocorrerá. Nesse sentido, o conjunto de indicadores apresentados ao longo deste texto é importante para demonstrar que, mantidos os tradicionais mecanismos de distribuição racial de renda, poder e prestígio social no Brasil, e se houver a retomada de fôlego da economia brasileira que se espera, as desigualdades sócio-raciais podem mesmo vir a aumentar.

O estudo dos principais indicadores sociais em nosso país nos revela que, em todos eles, a essência dos dilemas que enfrentamos se reporta ao seu pano de fundo racial. Em razão de um modelo de relações raciais discriminatório, que naturaliza e perpetua antigas clivagens no interior da hierarquia social (e não apenas pelo vetor do preconceito social), são os negros e negras os que mais padecem de problemas como o desemprego, o trabalho informal e precário e as piores condições de acesso aos bens de uso coletivo; são os que mais sofrem com o problema da violência e da violência policial; os que apresentam menor esperança de vida ao nascer e maior taxa de mortalidade infantil; os que têm menos acesso à terra e ao crédito; os que mais sofrem com o problema do trabalho infante-juvenil; e os que mais intensamente estão ocupados em setores e funções de baixo prestígio e *status*, como a construção civil e o serviço doméstico.

Portanto, será sempre inconsistente a crença de que vivemos a utopia de um país desracializado, enquanto sabemos (e todos nós sabemos) que o critério racial (conquanto por meios nem sempre explicitados) é suficientemente importante para determinar a trajetória pessoal e profissional dos distintos indivíduos em nosso país. Dessa forma, não há a menor razão para considerar essa questão como irrelevante no interior das angústias presentes sobre a retomada de um modelo sustentável (econômica e ambientalmente) de desenvolvimento do Brasil.

<sup>23</sup> AZEVEDO, F. *A Cultura Brasileira: Introdução ao Estudo da Cultura no Brasil*. Brasília: UnB. 4ª. edição revista e ampliada, 1963.

Finalmente, o debate sobre o futuro das políticas sociais não poderia ser realizado sem que fossem tecidas algumas considerações sobre o próprio significado das ações afirmativas hoje em nosso país.

Em primeiro lugar, as políticas de ação afirmativa estão fundamentadas num princípio filosófico que, em nome das exigências da incessante busca de superação das desigualdades existentes, acredita ser necessária a concessão de tratamento desigual a pessoas socialmente desiguais, buscando assim corrigir as históricas e cumulativas disparidades entre grupos (não necessariamente minorias) sociais, raciais, étnicos e de sexo no interior de determinada sociedade.

Em segundo lugar, a defesa de semelhante política se imbrica com a defesa de uma concepção de conteúdo estratégico, qual seja, a da diversidade. Dito de outra maneira, na defesa das ações afirmativas, partimos da compreensão de que a humanidade, enquanto espécie, tem como um de seus principais patrimônios o amplo leque e variedade de tipos físicos e culturais que a formam. Por esse motivo, cremos que a permanente interação, o convívio e o diálogo entre os diferentes tipos de pessoas, em todos os espaços da vida social, são um valor em si mesmos, correspondendo aos melhores e mais justos anseios de luta por uma sociedade democrática, anti-racista e fraterna.

Em terceiro lugar, as propostas de adoção de semelhantes medidas para os negros e negras obedecem a fatores históricos e sociais que fizeram com que, passados 118 anos da abolição da escravatura, os afrodescendentes se vejam invariavelmente nas piores posições em termos de acesso aos estudos, aos bons empregos, aos recursos públicos e às políticas sociais. Assim, esse debate é especialmente crucial no Brasil, país que, acostumado a se ver como uma nação mestiça e hostil às práticas segregacionistas, terminou por naturalizar, de modo mais ou menos consciente, tradicionais assimetrias sócio-raciais. Por isso, as resistências que vêm brotando atualmente em nosso meio no que se refere às políticas de ação afirmativa, mormente quando direcionadas aos negros e negras, já eram esperadas, por ser coerentes num país que ao longo do tempo se acostumou a considerar justo e normal encontrar afrodescendentes em situações sociais subalternas. Por isso, consideramos que as políticas de ação afirmativa para a população negra correspondem a reclamos justos, sendo uma das formas possíveis de correção de antigas e novas injustiças que hoje, coerentemente, se expressam na totalidade dos indicadores sociodemográficos brasileiros sobre o assunto.

Por outro lado, as políticas de ação afirmativa não se contrapõem, necessariamente, às políticas de cunho universalista, voltadas para toda a população brasileira. Por exemplo, as ações governamentais relacionadas a vacinação, combate à fome, escolarização, combate ao analfabetismo, acesso a saneamento básico, acesso a água potável etc. devem ser feitas visando prover toda a população, e não tornar-se uma espécie de concessão. Falamos isso porque sabemos que o motivo pelo qual esses serviços não foram efetivamente universalizados correspondeu a uma mais ou menos explícita política de Estado de não atender às necessidades sociais básicas da população negra. É por essa razão que, não coincidentemente, a insuficiência de tais serviços impacta de forma mais intensa justamente os negros e as negras deste país.

Conforme salientamos ao longo deste texto, o ideal é que as políticas de discriminação positiva ocorram num contexto de crescimento da economia e do escopo das políticas sociais, de forma que as medidas distributivistas aconteçam no mesmo compasso do crescimento da renda e do bem-estar de toda a população brasileira. Assim, medidas focadas (no sentido bem compreendido do termo) devem ser associadas a medidas de caráter mais geral (universais), sabendo-se que estas últimas deverão elas mesmas ser feitas com plena noção de que dificilmente serão universalizadas da noite para o dia, mas adotadas sob restrições orçamentárias de diversos tipos, e que incidirão num meio de gritantes abismos sócio-raciais. Ou seja, as ações afirmativas e as políticas de caráter universalista devem ser vistas como complementares, pois ambas devem concorrer para superar antigas assimetrias, tanto as sociais como um todo quanto aquelas entre negros e brancos no Brasil.

Entendemos que o combate às desigualdades raciais faz parte da família (uma das principais) de temas que perfazem o conjunto do programa democrático-popular. Assim, dialeticamente, o aprofundamento da democracia no Brasil passa pela promoção das condições de vida da população afrodescendente, do mesmo modo que o incremento da qualidade de vida dos negros e negras requer a realização de uma série de medidas que tragam o desenvolvimento econômico, a distribuição de renda, da terra e do acesso à mídia, o controle cidadão do aparato judiciário e repressivo e a soberania do país em relação aos organismos financeiros multilaterais. Por esse motivo, as ações afirmativas voltadas para a promoção da qualidade de vida dos afrodescendentes entram pela porta da frente na história do Brasil, correspondendo a um muito justo reclamo das antigas e das futuras gerações desta nação.

## O Custo do Racismo

*Por Mário Theodoro<sup>24</sup>*

A mensuração dos custos do racismo em uma sociedade como a brasileira é possível, ainda que envolva um conjunto considerável de pressupostos. O Brasil, país detentor da maior população negra do mundo, depois da Nigéria, continua carente de números, ações e conquistas na área da igualdade racial, a despeito dos avanços recentes. Malgrado a limitada disponibilidade de dados, chegou-se ao custo do racismo, em reais, expresso nas desigualdades raciais.

Tomando-se três eixos básicos das políticas públicas, observou-se a diferença de acesso entre a população branca e a população negra, esta última compreendendo pretos e pardos. Os dados primários são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) e do Censo Demográfico 2000, ambos do IBGE. Os eixos foram: (a) educação; (b) habitação; e (c) saneamento (acesso a água e a esgoto).

Os diferenciais entre negros e brancos foram mensurados tendo em vista quanto custaria elevar os percentuais de acesso dos negros aos mesmos níveis dos verificados no caso dos brancos.

O resultado, levando-se em conta os três eixos, remonta a valores da ordem de R\$ 67,2 bilhões. Esse seria o montante necessário para a equiparação, no curto prazo, da situação de negros e brancos no Brasil. Seria, portanto, o custo do racismo.

A seguir, estão discriminados os valores para cada um dos três eixos.

---

### Educação: R\$ 22,2 bilhões<sup>25</sup>

---

Aqui foram contemplados os seguintes aspectos:

- taxa de analfabetismo de adultos (brancos: 7,5%; negros: 17,2%);
- acesso à creche (brancos: 12,9%; negros: 10,4%);
- acesso à pré-escola (brancos: 62%; negros: 57,5%);
- acesso ao ensino fundamental (brancos: 95%; negros: 92,7%);
- acesso ao ensino médio (brancos: 54,9%; negros: 31,9%);
- acesso ao ensino superior (brancos: 16,6%; negros: 4,4%).

<sup>24</sup> Mário Theodoro é doutor em Economia, pesquisador em política social e questão racial na Universidade de Brasília (UnB) e consultor do Senado Federal.

<sup>25</sup> Fonte: Governo Federal. Programa Brasil Alfabetizado e Inep/MEC. Sempre referentes a alunos/ano.

---

**Habitação: R\$ 37,4 bilhões<sup>26</sup>**

---

Considerou-se o seguinte:

- déficit habitacional para famílias até 5 salários mínimos: 6,5 milhões de moradias;
- estimativa da distribuição do déficit de moradias: brancos: 2,3 milhões; negros: 4,2 milhões; total: 6,5 milhões;
- custo unitário estimado de moradia de qualidade: R\$ 20 mil.

---

**Saneamento: R\$ 7,6 bilhões<sup>27</sup>**

---

Considerou-se o seguinte:

- domicílios sem água potável: 9,6 milhões, ou 60 milhões de famílias;
- estimativa da distribuição dos domicílios sem água potável por cor do chefe de família: brancos: 2,3 milhões; negros: 7,3 milhões;
- domicílios sem esgotamento sanitário adequado: 3,4 milhões, ou 15 milhões de famílias;
- estimativa da distribuição dos domicílios sem esgotamento sanitário adequado por cor do chefe de família: brancos: 1,3 milhão; negros: 2,1 milhões;
- custo médio do acesso a água potável por domicílio: R\$ 1.200;
- custo médio do acesso a esgotamento sanitário adequado por domicílio: R\$ 2.000.

Na medida em que se contemplem outras áreas importantes em que os diferenciais entre negros e brancos se acentuam, a exemplo da saúde, da segurança pública, do emprego e da renda, esses valores serão crescentes.

O montante de R\$ 67,2 bilhões é inferior, por exemplo, ao patrimônio atual do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que hoje ultrapassa os R\$ 100 bilhões. Do mesmo modo, representa apenas 78% do superávit fiscal verificado de janeiro a setembro de 2005, destinado inteiramente ao pagamento dos juros da dívida pública. Trata-se assim de um volume de recursos com o qual o Estado brasileiro tem toda condição de arcar,

---

<sup>26</sup> Fonte: IBGE.

<sup>27</sup> Fonte: Secretaria Nacional de Saneamento Ambiental (SNSA), do Ministério das Cidades, e Associação das Empresas de Saneamento Básico Estaduais (Aesbe).

desde que suas prioridades sejam revistas, tendo agora como norte o reconhecimento da questão racial em toda a sua plenitude e a decorrente necessidade de políticas públicas efetivas direcionadas para a população negra.

Outros dados relevantes que expressam as desigualdades raciais no Brasil dizem respeito à situação do mercado de trabalho. Os indicadores de emprego e renda apontam, de modo geral, para três grandes tendências que caracterizam o mercado de trabalho brasileiro: o aumento dos níveis de desemprego, a consolidação da informalidade e, mais recentemente, a redução dos níveis de renda. A despeito de certa precariedade de indicadores de abrangência nacional de corte racial, existem algumas evidências empíricas que sugerem a mesma reprodução da desigualdade racial já vista em outros âmbitos. Assim, observa-se, no que tange aos índices de desemprego, que entre os trabalhadores brancos a taxa é 33% menor do que no caso dos trabalhadores negros, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (Pnad), do IBGE. Do mesmo modo, com respeito à informalidade, algumas pesquisas revelam a expressiva participação dos trabalhadores negros na condição de informais. É o que se verifica, por exemplo, no estudo realizado pela Federação do Comércio do Distrito Federal (Fecomércio-DF), em parceria com o governo do Distrito Federal: 62,3% dos trabalhadores informais pesquisados eram negros. No que diz respeito aos rendimentos, informações do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) dão conta de que a renda média dos negros é metade da registrada para os brancos.

GÊNERO, RAÇA E  
OCUPAÇÃO NO BRASIL:  
A MULHER NEGRA  
NA BASE DA  
PIRÂMIDE SOCIAL

*Por Márcia Lima*

***Márcia Lima é pesquisadora e professora do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo.***

O mercado de trabalho é um dos principais focos de atenção dos estudiosos que se debruçam sobre a situação das mulheres negras na sociedade brasileira. Suas conclusões apontam uma série de obstáculos para a ascensão desse grupo social, desde a dificuldade de inserção no mercado de trabalho até a profunda defasagem em termos de rendimento. Uma das contribuições mais importantes desses estudos é fornecer uma articulação das variáveis sexo e cor na compreensão das desigualdades na sociedade brasileira.

Tais estudos são trabalhos analíticos sobre o processo de produção e reprodução dessas desigualdades, e não uma constatação. Seria desnecessário expor mais dados que apenas ratifiquem que as mulheres negras estão em desvantagem socioeconômica em relação aos outros grupos de sexo e cor. A produção de diagnósticos deve localizar e evidenciar determinados aspectos da desigualdade que podem ser úteis em sua diminuição ou superação.

Por meio de dados estatísticos recentes, este capítulo traz algumas informações sobre as desigualdades no mercado de trabalho, cuja análise poderá fornecer subsídios específicos para a elaboração de políticas públicas e apontar em que medida é pertinente adotar políticas universais para o combate das desigualdades de gênero e raça e em que ponto são necessárias políticas focais. Há informações gerais acerca do mercado de trabalho brasileiro, tendo a inserção feminina como pano de fundo, para mostrar a condição social das mulheres negras no Brasil, a partir dos dados estatísticos da Pnad de 2001.

A seguir, apresentamos algumas informações básicas sobre a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, destacando temas considerados primordiais no que tange à compreensão da participação desse grupo na área de serviço doméstico, na contribuição previdenciária e na mobilidade social.

Tabela 1

**Distribuição das mulheres ocupadas, acima de 10 anos, por ramo de atividade, segundo a cor – Brasil, 2001 (%)**

|   | <b>Branças</b> | <b>Pretas</b> | <b>Pardas</b> | <b>Total</b> |
|---|----------------|---------------|---------------|--------------|
| <b>Agrícola</b>                                   | 9,1            | 9,8           | 15,7          | 11,6         |
| <b>Indústria de transformação</b>                 | 10,7           | 7,8           | 8,0           | 9,5          |
| <b>Indústria da construção</b>                    | 0,4            | 0,4           | 0,4           | 0,4          |
| <b>Outras atividades industriais</b>              | 0,4            | 0,5           | 0,5           | 0,5          |
| <b>Comércio de mercadorias</b>                    | 16,6           | 10,1          | 14,4          | 15,4         |
| <b>Prestação de serviços*</b>                     | 28,1           | 47,7          | 37,5          | 32,7         |
| <b>Serviços auxiliares da atividade econômica</b> | 5,2            | 2,6           | 2,4           | 4,0          |
| <b>Transporte e comunicação</b>                   | 1,2            | 1,0           | 0,7           | 1,0          |
| <b>Social*</b>                                    | 21,0           | 15,4          | 15,7          | 18,7         |
| <b>Administração pública</b>                      | 4,8            | 3,5           | 3,9           | 4,4          |
| <b>Outras atividades</b>                          | 2,4            | 1,1           | 0,9           | 1,8          |

\* O item *prestação de serviços* é composto por serviços de alojamento e alimentação, serviços de reparação e conservação, serviços pessoais, serviços domiciliares, serviços de diversões, radiodifusão e televisão. O item *social* refere-se a serviços comunitários e sociais, serviços médicos, odontológicos e veterinários e serviços na área de ensino.

Fonte: Pnad 2001

Em primeiro lugar, nota-se que o perfil de concentração das mulheres se diferencia por cor. Tomando os três principais absorvedores da mão-de-obra feminina – prestação de serviços (32,7%), social (18,7%) e comércio de mercadorias (15,4%) –, verifica-se que as mulheres brancas têm seus maiores percentuais em comércio de mercadorias e social e as mulheres pretas e pardas, na prestação de serviços, com fortes diferenças. Outro desnível significativo entre os grupos de cor se dá em serviços auxiliares da atividade econômica, que emprega 5,2% das mulheres brancas, 2,6% das pretas e 2,4% das pardas.

Há outro dado que chama a atenção: apesar do perfil urbano da força de trabalho feminina, o percentual de mulheres pardas em atividades agrícolas é alto (15,7%), dada a forte concentração do grupo pardo nas áreas rurais.

A tabela a seguir apresenta informações sobre a posição na ocupação, a qual nos permite avaliar o grau de formalização. Observa-se, em primeiro lugar, o peso do serviço doméstico na composição da força de trabalho feminina, que corresponde a um total de 19,1%, chegando a incluir um terço do total das mulheres pretas (33,9%) e quase um quarto do total das mulheres pardas (23,8%). A presença feminina branca é bastante inferior (14,8%). Outras diferenças inter-raciais significativas estão na posição de empregador e na de empregado com carteira. Tal quadro tem reflexo imediato no que se refere à contribuição previdenciária, que, apesar de ser baixa para todas as mulheres ocupadas, guarda significativas diferenças entre elas.

**Tabela 2**

**Distribuição das mulheres ocupadas, segundo a posição na ocupação e a cor – Brasil, 2001 (%)**

|                        | <b>Branças</b> | <b>Pretas</b> | <b>Pardas</b> | <b>Total</b> |
|------------------------|----------------|---------------|---------------|--------------|
| Empregado com carteira | 30,9           | 22,8          | 19,4          | 26,2         |
| Funcionário público    | 10,1           | 7,6           | 7,4           | 9,0          |
| Empregado sem carteira | 13,4           | 11,9          | 15,5          | 14,1         |
| Doméstico com carteira | 4,1            | 10,0          | 5,0           | 4,7          |
| Doméstico sem carteira | 10,7           | 23,9          | 18,8          | 14,4         |
| Conta-própria          | 16,6           | 15,4          | 18,2          | 17,1         |
| Empregador             | 3,5            | 0,8           | 1,2           | 2,5          |
| Não remunerado         | 10,8           | 7,6           | 4,5           | 11,9         |

Fonte: Pnad 2001

Ao cruzarmos a posição na ocupação com os três principais ramos de atividade – comércio de mercadorias, prestação de serviços e social –, é possível perceber outras diferenças de inserção.

Tabela 3

Distribuição das mulheres ocupadas nos principais ramos de atividade, segundo a posição na ocupação e a cor – Brasil, 2001 (%)

|                         | Empregada com carteira | Funcionária pública | Empregada sem carteira | Doméstica com carteira | Doméstica sem carteira | Conta-própria | Empregadora | Não-remunerada |
|-------------------------|------------------------|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------------|-------------|----------------|
| <b>BRANCAS</b>          |                        |                     |                        |                        |                        |               |             |                |
| Comércio de mercadorias | 39,6                   | 0,1                 | 14,2                   |                        |                        | 28,7          | 7,9         | 9,5            |
| Prestação de serviços.  | 11,9                   | 0,1                 | 7,1                    | 14,4                   | 38,0                   | 22,3          | 2,6         | 3,6            |
| Social                  | 38,2                   | 33,5                | 17,8                   |                        |                        | 6,1           | 2,1         | 2,3            |
| <b>PRETAS</b>           |                        |                     |                        |                        |                        |               |             |                |
| Comércio de mercadorias | 36,7                   |                     | 15,7                   |                        |                        | 44,7          | 1,4         | 5,7            |
| Prestação de serviços.  | 8,8                    | 0,1                 | 5,0                    | 21,0                   | 50,2                   | 13,2          | 0,5         | 1,2            |
| Social                  | 39,1                   | 34,5                | 19,6                   |                        |                        | 4,2           | 0,7         | 1,9            |
| <b>PARDAS</b>           |                        |                     |                        |                        |                        |               |             |                |
| Comércio de mercadorias | 28,1                   |                     | 15,7                   |                        |                        | 41,9          | 2,5         | 11,8           |
| Prestação de serviços.  | 7,1                    |                     | 6,7                    | 13,3                   | 50,2                   | 18,9          | 0,9         | 2,9            |
| Social                  | 32                     | 33,7                | 28,5                   |                        |                        | 3,2           | 1,0         | 1,5            |

Fonte: Pnad 2001

Em relação ao comércio de mercadorias, as mulheres brancas estão mais formalizadas do que as pretas e pardas, além de apresentarem um percentual muito mais significativo como empregadoras. Na prestação de serviços, destaca-se que 71,2% das mulheres pretas e 63,5% das mulheres pardas estão no serviço doméstico – a maciça maioria sem carteira assinada. Para as mulheres brancas, essa taxa é de 52,4%. Isso significa que a inserção das mulheres brancas no setor de prestação de serviços não se dá majoritariamente no serviço doméstico, como ocorre com as pretas e pardas. Em relação ao social, podemos destacar que um terço delas, independentemente do grupo de cor, está no funcionalismo público.

A questão do serviço doméstico é relevante para compreender a situação das mulheres negras por dois motivos: em primeiro lugar, além de ser uma ocupação maciçamente feminina, é majoritariamente negra, apresentando características muito específicas em termos socioeconômicos. Normalmente utilizamos o serviço doméstico para exemplificar sua subordinação e estigmatização, sendo este o principal meio de sustento e manutenção de muitas famílias, principalmente aquelas chefiadas por mulheres. Entender de forma aprofundada as condições dessa ocupação é um modo de mapear possíveis melhoras para esse grupo. Em segundo lugar, o serviço doméstico marca não só um lugar na estrutura ocupacional como também uma diferença pela relação que se estabelece no trabalho: diferença de cor, de situação econômica, de escolarização e, muitas vezes, de origem regional.

Ao olharmos para o perfil da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho, é possível observar uma distinção, fruto das diferenças de origem social: as mulheres oriundas das classes populares se dirigiram para a prestação de serviços e para os empregos ligados à produção na indústria, enquanto as de classe média se dirigiram para os serviços de produção e de consumo coletivo, em razão do nível de educação mais elevado.

Os trabalhos que procuram abordar o tema da estratificação e mobilidade social no Brasil têm como consenso a importância do papel desempenhado pela educação para a obtenção de um melhor *status* ocupacional e, conseqüentemente, melhores rendimentos. No Brasil, até os anos 1950 o sistema escolar era bastante limitado. A partir daquela década, houve uma expansão educacional que procurou absorver as demandas da população, possibilitando, principalmente, uma diminuição nas taxas de analfabetismo. O problema da educação no Brasil não se relaciona mais com a questão do acesso à escola (exceto no Nordeste), e sim com a permanência e o desempenho das pessoas no sistema escolar. A necessidade de ingressar no mercado de trabalho precocemente para reforçar o orçamento familiar tem contribuído para o ingresso tardio de crianças pobres no sistema de ensino, bem como dificultado sua permanência nos bancos escolares.

A tabela a seguir traz informações a respeito das diferenças no nível de instrução das mulheres ocupadas.

**Tabela 4**

**Distribuição das mulheres ocupadas por anos de estudo, segundo a cor – Brasil, 2001 (%)**

|                                 | <b>Branças</b> | <b>Pretas</b> | <b>Pardas</b> | <b>Total</b> |
|---------------------------------|----------------|---------------|---------------|--------------|
| Sem instrução e menos de um ano | 4,7            | 13,9          | 13,7          | 8,5          |
| 1 a 3 anos                      | 8,3            | 14,5          | 15,5          | 11,3         |
| 4 a 7 anos                      | 24,8           | 30,8          | 29,2          | 26,7         |
| 8 a 10 anos                     | 16,8           | 16,8          | 15,6          | 16,4         |
| 11 a 14 anos                    | 31,6           | 20,5          | 21,7          | 27,3         |
| 15 e mais                       | 13,4           | 3,2           | 3,7           | 9,3          |
| Sem declaração                  | 0,4            | 0,4           | 0,6           | 0,4          |

Fonte: Pnad 2001

Sabe-se que as desvantagens das mulheres negras em relação às mulheres brancas na educação são bastante significativas. Olhando para as situações extremas da tabela, verifica-se que, enquanto 13,9% das mulheres pretas e 13,7% das mulheres pardas têm até no máximo um ano de escolaridade, para as mulheres brancas essa taxa é de 4,7%. Em contraposição, um percentual muito mais significativo de mulheres brancas concluiu ou pelo menos ingressou no ensino superior.

Mas, uma vez superada a dificuldade de acesso, qual a relação entre o investimento na educação e a realização ocupacional? Ela ocorre de forma diferenciada para os grupos de cor? Que quadro pode ser construído a respeito da situação da mulher negra no mercado de trabalho, levando em conta seus ganhos educacionais? A tabela seguinte apresenta a inserção de mulheres com níveis maiores de escolaridade no mercado de trabalho e suas diferenças por cor.

**Tabela 5****Distribuição das mulheres ocupadas com 11 a 14 anos de estudo nos ramos de atividade, segundo a cor – Brasil, 2001 (%)**

|  | <b>Branças</b> | <b>Pretas</b> | <b>Pardas</b> | <b>Total</b> |
|--|----------------|---------------|---------------|--------------|
| Agrícola                                   | 1,0            | 0,6           | 1,0           | 1,0          |
| Indústria de transformação                 | 10,6           | 8,1           | 8,6           | 9,9          |
| Indústria da construção                    | 0,6            | 0,8           | 0,5           | 0,6          |
| Outras atividades industriais              | 0,5            | 0,2           | 0,5           | 0,4          |
| Comércio de mercadorias                    | 22,3           | 15,6          | 20,1          | 21,4         |
| Prestação de serviços.                     | 14,8           | 23,3          | 18,2          | 16,2         |
| Serviços auxiliares da atividade econômica | 7,9            | 4,3           | 5,5           | 7,0          |
| Transporte e Comunicação                   | 2,1            | 2,4           | 1,5           | 1,9          |
| Social                                     | 29,9           | 34,0          | 34,2          | 31,3         |
| Administração Pública                      | 6,4            | 8,6           | 7,9           | 6,9          |
| Outras Atividades                          | 4,0            | 2,3           | 2,0           | 3,3          |

Fonte: Pnad 2001

Em primeiro lugar, observa-se o que já havia sido apontado sobre o peso educacional na melhora das condições de inserção para todos os grupos de cor. A queda na prestação de serviços e em atividades agrícolas e o crescimento na administração pública e nos serviços auxiliares da atividade econômica demonstram o retorno do investimento em educação.

Quanto às desigualdades inter-raciais, nota-se que as mulheres negras têm na administração pública e no social suas principais portas de ascensão, enquanto as mulheres brancas, além de apresentarem percentuais altos nesses ramos de atividade, conseguem ainda uma inserção significativa em serviços auxiliares da atividade econômica.

Seguindo essas pistas estatísticas (levando em conta os limites de desagregação das variáveis), é possível apontar que mesmo entre as ocupações que exigem nível

superior há uma hierarquia de *status*. À medida que as mulheres brancas começam a ocupar cargos tipicamente masculinos, as mulheres pretas e pardas vão ganhando espaço nas ocupações tipicamente femininas, antes destinadas majoritariamente a brancas.

---

# LEIS E TRATADOS ANTI-RACISTAS E ANTI-SEXISTAS NA ESFERA DO TRABALHO

*Por Suelaine Carneiro*

***Suelaine Carneiro é socióloga e coordenadora do Centro de Documentação e Informação do Geledés – Instituto da Mulher Negra.***

**U**m dos aspectos da atuação do movimento negro e do movimento de mulheres negras no Brasil tem sido a reivindicação de igualdade de condições no mercado de trabalho. Ao elencarmos a legislação internacional e nacional que regula as relações trabalhistas, percebemos o enorme esforço do movimento em consolidar práticas antidiscriminatórias nesse âmbito.

Na esfera internacional, sua capacidade de intervenção, ao participar das conferências mundiais realizadas pela ONU, possibilitou denunciar a existência de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro, o que resultou em recomendações para a adoção de medidas voltadas para o combate dessa prática. Na esfera interna, impulsionou, por parte do governo brasileiro, a criação de leis e decretos para coibi-la.

No plano nacional, o governo acenou com a criação do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO), instituído em 1996, no âmbito do Ministério do Trabalho, e com a formação da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Trabalho, em 2004, ambas as iniciativas voltadas para a formulação de ações e estratégias para o combate à discriminação no emprego e na ocupação.

Apresentamos a seguir as principais leis e convenções nacionais e internacionais que tratam da discriminação no trabalho, incluindo os programas e projetos desenvolvidos pelo escritório da OIT no Brasil.

### ***Constituição da República Federativa do Brasil***

Título II – Dos direitos e garantias fundamentais

Capítulo II – Dos direitos sociais

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

***Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989***

Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 3º – Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da administração direta ou indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos. Pena de reclusão de 2 a 5 anos.

Art. 4º – Negar ou obstar emprego em empresa privada. Pena de reclusão de 2 a 5 anos.

***Decreto de 20 de março de 1996***

Art. 1º – Fica criado, no âmbito do Ministério do Trabalho, o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO), com a finalidade de definir programa de ações que visem o combate à discriminação no emprego e na ocupação.

***Convenção Internacional sobre Todas as Formas de Discriminação Racial, ONU, 21 de dezembro de 1965***

Art. V – De acordo com as obrigações fundamentais enunciadas no artigo 2 desta Convenção, os Estados-Partes comprometem-se a proibir e a eliminar a discriminação racial sob todas as suas formas e a garantir o direito de cada um à igualdade perante a lei, sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica, nomeadamente no gozo dos seguintes direitos:

e) direitos econômicos, sociais e culturais, nomeadamente:

(i) direitos ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, a uma remuneração equitativa e satisfatória.

***Plano de Ação da Conferência Regional das Américas,  
Santiago, Chile, 5 a 7 de dezembro de 2000***

Parágrafo 112 – Alentamos o setor público dos Estados a identificar os fatores que impedem o acesso e a ascensão dos afrodescendentes no serviço público e a

tomar as medidas adequadas para eliminar as barreiras identificadas; alentamos também o setor privado a revisar suas práticas de contratação, remuneração e ascensão de pessoal, tendo em vista assegurar a presença de afrodescendentes em todos os níveis hierárquicos.

Parágrafo 115 – Solicitamos aos Estados que impulsionem ações e políticas públicas em favor das mulheres afrodescendentes, dado que o racismo as afeta de maneira mais profunda, encontrando-se elas em situação de maior desvantagem.

### ***Programa de Ação da Conferência de Durban, 2001***

Parágrafo 107 – [A Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata] convoca os Estados e incentiva os representantes de associações sindicais e o setor empresarial a avançar nas práticas antidiscriminatórias no local de trabalho e a proteger os direitos dos trabalhadores, em particular das vítimas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata.

Parágrafo 155 – Incentiva a Organização Internacional do Trabalho a realizar atividades e programas de combate ao racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata no mundo do trabalho e a apoiar as ações dos Estados, organizações patronais e sindicais nesse campo.

### ***I Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial, Brasília, 2005***

O Relatório Final apresenta as seguintes propostas:

I – Diretrizes gerais:

- 1) Efetivar a implantação das convenções 100, 111 e 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), concernentes à discriminação em matéria de emprego, salário e profissão;
- 2) Implementar no serviço público o programa de combate ao racismo institucional;
- 3) Implementar a dimensão de raça, gênero e juventude nas políticas públicas de trabalho, renda e empreendedorismo, formação profissional, programas de emprego de emergência e microcrédito;
- 4) Criar mecanismos de fiscalização quanto à discriminação racial na ocupação de vagas no mercado de trabalho;

- 5) Estruturar um sistema de indicadores de raça e gênero para avaliação e monitoramento das políticas públicas de geração de emprego e renda e combate à discriminação racial e à pobreza;
- 6) Assegurar a introdução do quesito raça/cor nos formulários públicos de morbidade e mortalidade no trabalho, bem como nos formulários de acidente de trabalho e das doenças ocupacionais, e incentivar que as empresas o façam.

#### VII – Violação aos direitos humanos fundamentais relativos ao trabalho

##### C) Trabalho doméstico

Item 71 – Enviar ao Congresso Nacional proposta de alteração do artigo 7o da Constituição Federal, encaminhando a supressão do seu parágrafo único, o qual restringe direitos sociais do(a) trabalhador(a) doméstico(a) e fere os princípios da igualdade ou isonomia, da não-discriminação, da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

#### ***Compromissos da OIT com as Convenções e Recomendações:***

##### ***Trabalho Decente e Promoção da Igualdade de Oportunidades***

A OIT considera que o trabalho é a via principal de redução da pobreza e das desigualdades sociais. Mas não qualquer trabalho, e sim um **trabalho decente**, definido como qualquer ocupação produtiva, adequadamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, **equidade**, segurança e dignidade humana. A noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: o respeito às normas internacionais do trabalho (em especial aos direitos e princípios fundamentais do trabalho), a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social.

Os direitos e princípios fundamentais no trabalho estão definidos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, adotada pela OIT em 1998, e são os seguintes:

- Liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98);
- Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105);

- Abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182);
- Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111).

Portanto, trabalho decente é também um trabalho livre de qualquer tipo de discriminação, e a questão da equidade está no centro de sua definição.

A Convenção 100 (Igualdade de Remuneração, 1951) e a Convenção 111 (Discriminação no Emprego e Ocupação, 1958), ambas ratificadas pelo Brasil nos anos 60, são parte do conjunto das oito convenções definidas pela OIT como fundamentais. São também seu principal instrumento de luta contra a discriminação e pela promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no local de trabalho.

A Convenção 111 e a Recomendação 111, que a acompanha, além de definir o que os constituintes da OIT entendem por discriminação, incluem um conjunto de medidas e ações que devem ser implementadas para superar a discriminação e promover a igualdade de oportunidades.

Nos termos da Convenção 111, “discriminação” compreende “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento em emprego ou profissão.” (Artigo, 1º, letra “a”).

A Convenção 111 chama a atenção para os mecanismos de discriminação (e, portanto, de negação da igualdade de oportunidades) que podem existir não apenas em relação ao acesso ao mercado de trabalho, mas também às oportunidades de formação profissional e promoção. A Convenção 111 prevê ainda, em seu artigo 2º, que os Estados-Membros signatários do instrumento “comprometem-se a adotar e seguir uma política para promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido”.

O texto destaca os seguintes pontos que deveriam dar sustentação a essa política:

- a) cooperação entre organizações de empregadores e de trabalhadores e outros organismos apropriados, para promover a aceitação e observância dessa política;
- b) promulgação de leis e de programas educacionais que assegurem a aceitação e observância dessa política;

- c) criação de um órgão para monitoramento e execução dessa política, vinculado à autoridade nacional, no que se refere ao emprego;
- d) observância dos princípios aplicados às políticas de emprego, nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de serviços de colocação;
- e) apresentação à Conferência Internacional do Trabalho de relatórios periódicos sobre a aplicação e o monitoramento das políticas de igualdade de oportunidades.

Tais considerações e recomendações são factíveis de aplicação no universo das empresas e nos órgãos públicos do Estado. Vale a pena ressaltar que a Recomendação 111, que acompanha a Convenção 111, aponta que “os empregadores não deveriam praticar ou tolerar que se praticasse a discriminação de qualquer pessoa no acesso ao emprego ou à formação com relação a emprego, na promoção ou manutenção dessa pessoa no emprego ou na definição de termos e condições de emprego”.

Esse enunciado enseja a adoção de um conjunto de medidas e ações, entre as quais programas educacionais e de formação profissional (incluindo programas de estágio) dirigidos aos grupos discriminados ou sujeitos à discriminação e estabelecimento de cotas. Tais programas devem estipular metas e indicadores, assim como mecanismos de monitoramento e avaliação que permitam acompanhar os progressos ocorridos ao longo do tempo, em termos da promoção da diversidade nas empresas e de alteração do quadro de desigualdade atualmente existente, evidenciado pelos indicadores sociais já apresentados.

Por outro lado, a negociação coletiva é outro instrumento importante de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, negros e brancos. A Recomendação 111 faz referência a esse tema, nos seguintes termos: “Nas negociações coletivas e nas relações de emprego, as partes deveriam respeitar o princípio de igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego ou ocupação e assegurar que os acordos coletivos não contivessem disposições de caráter discriminatório com relação ao acesso, formação, promoção ou manutenção no que se refere a emprego ou com relação aos termos e condições de emprego”<sup>28</sup>.

Com base nessas informações e procurando apoiar as iniciativas empresariais, governamentais e de trabalhadores no sentido da aplicação efetiva no Brasil das

Convenções 100 e 111, assim como avançar na promoção da Agenda de Trabalho Decente, o escritório da OIT no Brasil vem desenvolvendo uma série de atividades que descrevemos a seguir.

A) *Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE)*. Tem como objetivo central fortalecer as dimensões de gênero e raça nas políticas públicas de combate à pobreza e geração de emprego, por meio de três linhas básicas de ação:

- a) sensibilização, capacitação e formação de gestores públicos, organizações sindicais e de empregadores e outros atores sociais;
- b) desenvolvimento de assistência técnica às políticas públicas para a inclusão e/ou aperfeiçoamento da dimensão de gênero e raça;
- c) fortalecimento dos espaços de diálogo e concertação social em torno desses temas. O governo brasileiro (representado na ocasião por seis ministérios e pelas quatro secretarias especiais da Presidência da República) e a OIT assinaram, em outubro de 2003, um protocolo de intenções para a implementação do GRPE. O programa possui, como principal instrumento formativo, o Manual de Formação e Informação sobre Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego, cuja versão impressa foi lançada em maio de 2004.

Do ponto de vista das ações desenvolvidas mais especificamente com as organizações sindicais e empresariais, o GRPE vem prestando apoio técnico à Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, criada pelo governo brasileiro em agosto de 2004, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. O objetivo dessa comissão é propor, discutir e incentivar iniciativas de promoção de igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho, com atenção especial para a dimensão de gênero e raça.

B) *Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promoção da Igualdade Racial no Brasil*. Tem como objetivo principal

---

<sup>28</sup> Ver "Negociação Coletiva e Igualdade de Gênero na América Latina", de Laís Abramo e Marta Rangel, em *Cadernos GRPE*, nº 1, lançado pela OIT em 2005. É uma análise a respeito da introdução de cláusulas relativas à igualdade de gênero e raça nos processos de negociação coletiva no Brasil e em outros cinco países da América Latina.

contribuir para a eliminação da discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro e para a redução das desigualdades socioeconômicas entre brancos e negros, com atenção especial para a situação das mulheres negras. As atividades desse projeto dirigem-se para:

- a) desenvolvimento de um marco normativo relativo à promoção da igualdade racial;
- b) apoio à formulação de uma estratégia nacional de promoção de ações afirmativas no emprego e na ocupação;
- c) fortalecimento das instâncias de combate à discriminação de gênero e raça no âmbito do Ministério do Trabalho.

A principal contribuição desse projeto é o apoio às ações governamentais de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Tais ações vêm sendo desenvolvidas em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM), a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) e o Ministério Público do Trabalho (MPT). O resultado desse apoio poderá servir de subsídio para o desenvolvimento de atividades e programas no âmbito das empresas.

---

ACÇÃO AFIRMATIVA  
COMO INSTRUMENTO  
DE CONSTRUÇÃO DA  
SUSTENTABILIDADE  
NOS NEGÓCIOS

*Por Reinaldo Bulgarelli*

***Reinaldo Bulgarelli é diretor da Txai, consultoria em sustentabilidade e responsabilidade social, e professor da FGV-SP no curso de Princípios e Práticas de Responsabilidade Social Empresarial.***

- O** conceito de ação afirmativa apresentado a seguir tem por base algumas premissas:
- a) não há valorização da diversidade sem ações afirmativas;
  - b) ação afirmativa não se esgota em cotas;
  - c) ação afirmativa é uma ferramenta para promoção de direitos humanos que pode ser utilizada para enfrentar as desvantagens concretas e também simbólicas;
  - d) diferentemente da maioria dos que estudam o tema, acreditamos que ação afirmativa também pode atuar nas causas dessas desvantagens.

Assim, nesta parte do manual, esse conceito é apresentado ampliado, visando contribuir com as organizações empresariais na promoção de ações afirmativas no âmbito da gestão de pessoas e da relação com outros públicos estratégicos da empresa (*stakeholders*). Começamos pelo conceito no sentido genérico e depois vamos conduzindo para sua aplicação no meio empresarial.

Ações afirmativas podem ser medidas de caráter especial e são necessariamente temporárias. Podem ser espontâneas, adotadas voluntariamente por uma organização, ou compulsórias, impostas por uma política, norma ou lei. Seu objetivo é superar iniquidades históricas e persistentes que têm motivos variados e conseqüentes desvantagens concretas e simbólicas para determinados segmentos da população. Essas desvantagens devem ser demonstradas, sempre que possível, em dados que vão além da identificação do segmento, base pela qual é possível perceber a trajetória das pessoas que compõem esse segmento e as condições de equidade em relação a aspectos fundamentais do exercício da cidadania, como acesso a saúde, educação, emprego, renda, postos ou posições.

As ações afirmativas, assim, têm nos grupos que enfrentam evidentes desvantagens históricas e persistentes o seu público-alvo. De acordo com a realidade local, podem ser mulheres, negros, pessoas com deficiência, gays e índios, entre outros.

Deve haver, em relação a esses segmentos, razoável consenso de que necessitam de medidas especiais e temporárias para a construção das condições de equidade a que todos devem ter direito na sociedade.

Tais segmentos da população apresentam mais rapidamente resultados positivos pela intervenção específica que desorganiza ou desequilibra os processos que mantêm a lógica da iniquidade, seus efeitos generalizados no grupo e em toda a sociedade. A omissão, a inércia ou as ações que deliberadamente geram desvantagens para segmentos específicos da população podem ser consideradas discriminações negativas. As ações afirmativas são discriminações positivas, porque se utilizam do mesmo mecanismo para identificar e escolher deliberadamente determinado segmento da população, reconhecendo suas desvantagens ou vulnerabilidades, para realizar com seus membros ações não-universais, isto é, que não sejam para todos.

Exemplos de ação desse tipo são os programas de estágio para negros, que têm a raça/cor como condição de acesso e oferecem benefícios extraordinários, como número a mais de horas de formação/capacitação, cursos de idiomas e cuidados especiais nos processos de seleção, retenção e avaliação de desempenho, entre outros.

É fundamental que as ações afirmativas lidem com os dois aspectos das desvantagens concretas e simbólicas: seu caráter histórico e seu caráter persistente.

Do ponto de vista **histórico**, as ações afirmativas tratam de um segmento específico da população cuja situação atual tem origem em fatores desencadeados há anos, levando gerações desse segmento a enfrentar processos de discriminação negativa por décadas ou séculos. Esse aspecto histórico confere às ações afirmativas um caráter de pagamento de dívida acumulada ao longo dos anos.

No Brasil, foram mais de 350 anos de escravidão, o país no qual esse regime durou mais tempo em todo o mundo. Há também o fato de que, após a abolição, não se tomaram medidas para beneficiar especificamente os negros, como título de posse de terra, entre outras, para reparação dos prejuízos causados com o trabalho escravo e tudo o que isso representou na vida dessas pessoas.

Ações afirmativas que beneficiam a população negra têm por base, portanto, o reconhecimento dessas desvantagens históricas e exigem de todos uma postura solidária e de construção do novo, de quem está ajudando a construir um novo país, com base em lógicas mais inclusivas, não pautadas na indiferença às demandas de

uma parte significativa da população. Para avaliar o quanto esse segmento é significativo, basta lembrar que, depois da Nigéria, o Brasil é o maior país do mundo em população negra.

Quando se constata que um problema que ocorre em nossos dias tem origens históricas, geralmente se utiliza o argumento de que as gerações atuais não são responsáveis pelo passado e que as organizações de hoje nada têm a ver com os erros cometidos por outros. Do ponto de vista da responsabilidade social, somos cidadãos responsáveis também pelo passado, e não apenas pelo presente e pelo futuro, quer como pessoa física, quer como pessoa jurídica. Além disso, é importante reconhecer que nosso presente é fruto também do regime escravista do passado, pelo qual o segmento específico dos negros contribuiu para a geração de riquezas (vantagens concretas) que beneficiaram o país.

O caráter **persistente**, por sua vez, chama a atenção para o fato de que os mecanismos de discriminação que geram as desvantagens concretas e simbólicas estão ainda ativos, funcionando, em plena vigência. Se o caráter histórico tende a colocar a questão como se fosse algo apenas do passado, o caráter persistente traz responsabilidades para as gerações atuais. Nossas organizações, nossas práticas, nossa maneira de organizar a vida continuam gerando desvantagens concretas e simbólicas que precisam ser resolvidas por todos, porque somos todos responsáveis pela construção de um país mais justo, como nos diz, por exemplo, o artigo terceiro da Constituição Federal.

Essa responsabilidade compartilhada pelo desenvolvimento sustentável, como expressão de um país mais justo, com índices de desenvolvimento melhores para todos os segmentos da população, confere outra característica às ações afirmativas. Elas não são unidirecionais, ou seja, não envolvem ações dirigidas apenas ao segmento da população a ser beneficiado, mas também aos outros públicos com os quais esse segmento se relaciona. Ao focar um segmento específico da população, as ações afirmativas exigem que as organizações tenham abertura para rever seus processos de gestão, sua postura e sua conduta, visando destruir as barreiras que discriminam para construir pontes que incluam.

Acreditamos que a sustentabilidade de nossas organizações e de toda a sociedade está centrada em relações de qualidade. Ações afirmativas visam melhorar a qualidade das relações, ao promover direitos humanos, equidade e maior justiça em todos

os níveis. Como estamos falando de relações, o foco está aí, e não nas extremidades – brancos *versus* negros; empresa *versus* sociedade; entre outras visões bipolares.

Ações afirmativas, portanto, devem estar com foco nas relações. Ao beneficiar um segmento da população, elas visam ao mesmo tempo melhorar a qualidade das relações entre todos. Ao lidar com as pessoas em situação de desvantagem, estão lidando também com as práticas das organizações, para que deixem de produzir desvantagens e potencializem sua capacidade de produzir vantagens.

Nossas ações afirmativas não podem estar centradas apenas em investir nos chamados *gaps* de formação escolar em relação ao que precisamos para dar conta da atividade cotidiana da empresa. Isso é muito importante, mas o passo adiante exige romper com uma postura unilateral, pois as ações afirmativas ficam pela metade ou não cumprem seu papel se a organização que as realiza não estiver disposta a rever a forma como lida com seus valores, sua conduta, princípios de negócio, processos de gestão, posturas, a lógica que sustenta tudo o mais. Rever, enfim, a qualidade da relação que estabelece com seus diferentes públicos.

Diante de segmentos em situação de desvantagem, essa lógica tenta mostrar-se inquestionável, inabalável, invisível e indelével, como se fosse um mundo no qual não se mexe porque está pronto e perfeito. Mas esse mundo não está pronto, não é um sistema fechado, está aberto e só faz sentido quando a organização se percebe numa rede de relações complexas, interdependentes, em sintonia com a sociedade. Essa sintonia, por sua vez, não é apenas para espelhar a sociedade onde a empresa está presente e realiza seus negócios, mas para transformá-la a partir do que está estabelecido nos valores e princípios da empresa. Mais adiante vamos refletir sobre o conceito de inclusão e detalhar melhor essa questão das nossas estruturas inquestionáveis.

O caráter persistente das desvantagens está no fato de ainda hoje mantermos mecanismos que parecem indiretos, mas são diretamente voltados para prejudicar os negros, grande maioria dos pobres no país. Exemplo disso é o entendimento de que as vagas com exigência de curso universitário devem ser divulgadas apenas nas chamadas faculdades de primeira linha. Quem as frequenta? Como não ver nisso uma maneira de perpetuar barreiras? Do ponto de vista da diversidade, essa medida atrai perfis muito parecidos, deixando as equipes com um repertório reduzido para lidar com uma sociedade complexa, em profundo e acelerado processo de mudança. Ou

seja, as barreiras são prejudiciais à relação de qualidade porque produzem um negócio insustentável numa sociedade insustentável, prejudicando a todos.

Ação afirmativa, portanto, de maneira alguma significa privilégio para um grupo, ainda mais quando se trata da população negra, tão ausente entre os donos do poder, dos meios de produção, da classe mais rica da nação, das lideranças dos partidos políticos ou dos cargos mais elevados dos governos. Ação afirmativa representa um posicionamento na ótica do direito que visa compor processos de gestão dentro de uma nova lógica, mais inclusiva e efetivamente promotora de equidade.

As ações afirmativas atuam como ferramenta para a promoção de direitos humanos, e, portanto, de desenvolvimento sustentável, ao beneficiar de forma diferenciada grupos ou segmentos sociais discriminados negativamente, concretamente identificados, quando possível, para permitir que, no médio e longo prazo, eles possam alcançar condições equânimes de tratamento ou de acesso a oportunidades. Os documentos da ONU deixam evidenciados os novos significados de direitos humanos na perspectiva de produção de um desenvolvimento sustentável.

Por fim, como foi dito na apresentação deste texto, acreditamos que ações afirmativas também influenciam ou atuam nas causas dessas vulnerabilidades e desvantagens que têm por base ideologias que visam manter privilégios, desqualificando segmentos inteiros por motivos variados. Quando as ações afirmativas dão conta da complexidade da situação e envolvem um leque amplo de atividades, que vão muito além das cotas, elas podem interferir no campo concreto e simbólico de maneira eficaz e efetiva. Nada contra cotas, necessárias em algumas situações e momentos, mas ações afirmativas englobam cotas, e não se reduzem a elas, como o senso comum tende a fazer.

Atuar no campo simbólico exige, mais que qualquer outra ação, um projeto de futuro, uma visão sobre o lugar no qual iremos habitar se seguirmos o caminho e

*Ao beneficiar um segmento da população, as ações afirmativas visam ao mesmo tempo melhorar a qualidade das relações entre todos*

utilizarmos as ferramentas que estamos escolhendo para modificar a realidade atual. A desconstrução das desvantagens simbólicas e a construção de novas realidades culturais não são tarefas fáceis, mas as ações afirmativas, centradas em eixos que envolvem mais que cotas, podem contribuir para isso. Trabalhamos com a idéia, por exemplo, de ações afirmativas centradas em educação, comunicação, sensibilização e mobilização ou engajamento.

O caráter persistente das desvantagens concretas ou simbólicas também faz pensar sobre o uso do termo “inclusão”. Há uma infinidade de reflexões e questionamentos sobre esse termo. Aqui, vamos focar no risco de a “inclusão” significar a morte da diversidade.

Empresa que se apresenta como perfeita, colocando o “problema” no chamado excluído e dizendo que seu quadro de pessoas não é diverso por não haver indivíduos com

boa formação entre minorias como negros e pessoas com deficiência, corre o risco de cometer dois equívocos, no mínimo. O primeiro é estar observando apenas parte da realidade, o que pode implicar uma escolha equivocada de caminhos e ferramentas. O segundo é achar que está realizando ações inclusivas, quando na verdade está apenas realizando filantropia do pior tipo.

Sem se reconhecer como parte do problema e da solução, a ação compensatória da empresa não é uma ponte que alimenta de vida nova os dois mundos interligados. Sua ação compensatória é apenas para se ver livre de demandas estranhas ao

seu negócio e que significam um peso a mais, como as cargas tributárias que tem de pagar.

Esse tipo de empresa não consegue perceber o sentido da inclusão a não ser como um sacrifício para trazer para dentro do seu público interno pessoas que são, a princípio, estranhas e problemáticas, sem muito a oferecer, apenas com *gaps*, com falta disso ou daquilo. A empresa que pensa dessa forma se perde em ações isoladas que não geram impacto positivo na gestão dos negócios. Ou seja, não conseguem

*As ações afirmativas atuam como ferramenta para a promoção de direitos humanos, e, portanto, de desenvolvimento sustentável*

transformar a inclusão numa oportunidade de melhora de seu desempenho, inclusive na relação com todos os seus públicos – clientes, fornecedores, a comunidade, o governo, a sociedade em geral e os acionistas, entre outros.

Incluir não pode significar deixar de rever os processos e as lógicas internas que geram ou mantêm a exclusão. Incluir não é colocar para dentro do “paraíso” de nossas organizações aqueles “pecadores” que precisam ser salvos da barbárie por meio do conhecimento de nossas fantásticas empresas.

Um exemplo dessa arrogância ou ingenuidade é dizer que a organização tem processos de inclusão de minorias, mas todos devem apresentar resultados iguais, a mesma competência, os mesmos produtos. Isso é dito com o fôlego de quem quer parecer justo e comprometido com a empresa e sua missão institucional. Contudo, pode ser uma forma cruel de dizer que a diferença não é bem-vinda, que no fim a diversidade deve sumir porque o paraíso já tem estabelecidas suas metas e seus conceitos de resultado e de eficiência.

Empresas que dizem não haver pessoas qualificadas entre as minorias estão, portanto, exagerando ou contando apenas uma parte da história. Se a empresa mantiver essa visão da realidade, mesmo que tenha muita disposição para fazer algo, irá atuar apenas na formação profissional de seus futuros ou atuais candidatos a vagas. Não vai, portanto, conseguir bons resultados com suas ações afirmativas – ou, na verdade, com suas ações de filantropia tradicional.

A valorização da diversidade, focando na questão do negro, mas com princípios que são válidos para todos os demais segmentos que compõem as chamadas minorias, pressupõe um conjunto de ações que devem dar conta da complexidade da situação. Portanto, é um conjunto de ações realizadas na base do “tudo junto e ao mesmo tempo” que pode perturbar no início a tranquilidade aparente das organizações.

É apenas impressão, pois a organização já está perturbada o suficiente quando permanece indiferente ao fato de manter apenas homens brancos nos cargos de liderança, por exemplo, sem se preocupar em agir o mais rápido possível para que amanhã a situação esteja diferente.

Já temos muitos exemplos na sociedade de ações afirmativas que são efetivamente instrumentos de promoção de direitos humanos e, portanto, de sustentabilidade para os negócios e para a sociedade. Não há nenhum otimismo exagerado nisso.

Se reconhecermos que foi no final da década passada que esse tema começou a ser discutido mais fortemente no meio empresarial, não podemos esperar que em tão pouco tempo já se produzam resultados em número significativo. Podemos desejar que isso ocorra rapidamente, mas quem trabalha no cotidiano das organizações sabe como demora um processo de mudança que está remando contra a maré. Desdenhar o que foi feito até aqui ou supor que está tudo errado porque não deu resultados visíveis, na demografia interna, por exemplo, é como jogar a água fora porque ela não ferveu em poucos segundos, como desejado por aqueles que nunca entraram numa cozinha.

As ações afirmativas que as empresas estão realizando no país hoje demonstram o leque de possibilidades existentes para mudar, com muita criatividade, a realidade atual em alguns anos. Elas visam garantir que os negros tenham acesso ao emprego, mas também que possamos construir relações raciais de qualidade, ou seja, sustentáveis para nossos negócios e para nosso planeta.

Não basta dizer não à discriminação. É preciso dizer sim à diversidade. Esse horizonte positivo tem uma força de mobilização muito maior, porque nos leva mais longe e muito mais rápido.

# RECOMENDAÇÕES PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NAS EMPRESAS

## **Censo interno**

---

Realizar um censo interno, com o quesito raça/cor, permitindo uma gestão mais eficaz de pessoas e o planejamento de ações que promovam a diversidade existente ou a ausência de determinados segmentos na organização.

## **Sensibilização**

---

Criar uma estratégia inicial de sensibilização sobre a diversidade. Realizar internamente campanhas de sensibilização e comunicação sobre a questão do negro na sociedade, com palestras, diálogo com lideranças do movimento social, exposições, lançamento de livros e apresentação de filmes nacionais e estrangeiros, entre várias outras possibilidades.

## **Fóruns de diálogo**

---

Abrir espaços e fóruns de diálogo para abordar dilemas sobre a questão racial e formas de tornar possível a inclusão do negro no mercado de trabalho em condições melhores que as atuais.

## **Comitê de diversidade**

---

Criar um comitê ou conselho de diversidade, com a participação de diferentes áreas da empresa. Incentivar pessoas de segmentos pouco presentes ou em situação de desvantagem dentro da organização a constituir grupos, para trocar idéias, de modo a se fortalecer e auxiliar os demais funcionários a aprender a lidar com sua realidade e as demandas da sociedade.

### **Sustentação das ações**

---

Desenvolver uma estratégia de sustentação das ações em favor da diversidade, mediante palestras, cursos e diálogos permanentes, para que a cultura da empresa absorva a importância da inclusão. É essencial ouvir a comunidade negra, suas lideranças e os movimentos sociais que atuam na área como um dos segmentos a serem priorizados nesse programa.

### **Cursos sobre diversidade**

---

Realizar cursos para todos os funcionários sobre o valor do respeito às pessoas, garantindo a diversidade pela atração e retenção de talentos advindos dos grupos sociais mais sujeitos a discriminação no mercado de trabalho.

### **Revisão de procedimentos**

---

Avaliar políticas, normas e procedimentos com a perspectiva da diversidade, buscando retirar barreiras ou construir condições de igualdade racial no acesso, por exemplo, a benefícios, oportunidades de desenvolvimento na carreira, acesso a curso no exterior etc. Há empresas que possuem políticas específicas de valorização da diversidade, de promoção da igualdade racial ou de respeito às pessoas, capacitando seus funcionários e criando mecanismos para inibir práticas de discriminação ou de assédio de qualquer natureza, tão prejudiciais às pessoas e aos negócios.

### **Gestão de pessoas**

---

Inserir o quesito raça/cor nos formulários ou documentos-padrão relacionados à gestão de pessoas, sempre acompanhado de uma declaração da empresa sobre seu compromisso com a diversidade.

### **Recrutamento diversificado**

---

Realizar processos de recrutamento com diversificação de fontes ou contratação específica de consultoria de recursos humanos com foco ou abertura para lidar com a questão racial.

### **Metas para seleção e promoção**

---

Estabelecer metas em relação ao número de vagas a ser preenchido por homens ou mulheres negros, apontando o esforço voluntário da empresa para produzir alterações na demografia interna no curto ou médio prazo. Realizar processos de seleção com metas percentuais de negros estipuladas previamente, o que sugere ao RH ou aos gestores que entrevistem um número razoável de candidatos de todos os segmentos da população. O

mesmo vale para os processos de promoção ou de carreira dentro das organizações que contam com poucos homens ou mulheres negros em cargos de liderança.

### Capacitação

Desenvolver e/ou apoiar programas de capacitação voltados especialmente para a preparação e qualificação profissional de mulheres e homens negros, de modo a favorecer uma participação em melhores condições nos processos de seleção da empresa.

### Educação corporativa

Estabelecer metas e prioridade para os negros na destinação de oportunidades de estudo dentro ou fora da organização, bolsas de estudo, cursos no exterior e outras formas de investimento na construção de competências, de formação de líderes e de incentivo à retenção de talentos desse segmento na organização.

### Acompanhamento

Criar programas de *mentoring* para que profissionais mais experientes e em posição de liderança possam contribuir (e ao mesmo tempo aprender) com profissionais negros, favorecendo condições equânimes no acesso aos postos mais altos da organização e maior familiaridade de todos com a questão das relações raciais.

### Investimento social

Adotar uma abordagem étnico-racial nas ações sociais realizadas pela empresa e em seu programa de voluntariado. Colocar, sobretudo, recursos do investimento social privado na formação escolar de qualidade de pessoas negras, homens e mulheres.

### Diálogo com fornecedores

Compartilhar com os fornecedores o posicionamento da empresa, bem como os desafios e possibilidades na promoção da igualdade racial, trocando idéias, cooperando em questões de recrutamento (com um banco de currículos compartilhado, por exemplo) e realizando ações sociais conjuntas na comunidade, entre outras possibilidades. Acrescentar critérios de responsabilidade social no relacionamento com os fornecedores, como a promoção da igualdade racial e o combate à discriminação, sempre com base no diálogo, na cooperação e no respeito a todos.

### Fornecedores negros

Apoiar empreendedores negros e favorecer sua inclusão no conjunto de fornecedores da empresa.

## Comunicação com diversidade

---

Cuidar para que os modelos presentes nas peças de comunicação interna ou externa da empresa expressem a diversidade da sociedade, combatendo a lógica dos lugares predefinidos para as minorias. Colocar nas mensagens publicitárias ou institucionais pessoas negras em situação de vantagem tem o poder de trabalhar com as desvantagens simbólicas e produz bons resultados em relação à auto-imagem desse segmento, ajudando a demonstrar que novas realidades podem ser criadas. Entre outras coisas, permitem, por exemplo, que uma criança negra possa ter referências plurais para seu futuro e sonhar com posições de vantagem na sociedade, deixando de achar que seu lugar está predefinido na base da pirâmide em razão de seu pertencimento étnico ou racial.

## Parcerias

---

Iniciar um diálogo e criar parcerias com entidades do terceiro setor e com outras empresas para a promoção da diversidade. Compartilhar seu aprendizado sobre a valorização da diversidade com organizações parceiras nos negócios ou empresas da comunidade em geral, difundindo o conceito e novas práticas de gestão que dêem conta da complexidade do tema.

## Fóruns empresariais

---

Criar ou participar de fóruns empresariais voltados para a questão racial ou levar o tema para os já existentes, promovendo o debate sobre os desafios para a gestão de pessoas e para os negócios, a comunicação e o investimento social, entre tantos outros aspectos que podem ajudar a acelerar resultados e a melhorar as práticas de cada empresa. O tema é muito complexo e o compartilhamento de conhecimentos e de práticas se mostra cada vez mais importante para todos.

## Oportunidades de negócios

---

Realizar diálogos sobre oportunidades de negócios considerando a questão racial, seja no âmbito interno da empresa, seja com outras organizações, envolvendo, sempre que possível, representantes da população negra. Verificar se os produtos ou serviços e a qualidade do atendimento da empresa, bem como a forma e os veículos utilizados em sua divulgação, estão compatíveis com a diversidade de nossa sociedade. Diferentes áreas da empresa reunidas em torno do tema podem encontrar oportunidades de negócios que antes não foram consideradas.

---

# O QUE AS EMPRESAS ESTÃO FAZENDO PELA INCLUSÃO RACIAL

## Banco ABN Amro Real

### *Uma equipe especializada em inclusão*

O tema da diversidade vem sendo trabalhado pelo Banco ABN Amro Real desde 2001, quando foi lançado o Programa de Valorização da Diversidade. Com ações afirmativas focadas em sensibilização, educação, engajamento e comunicação, o programa foi elaborado pelo Comitê de Diversidade, um grupo permanente formado por representantes de diferentes áreas da empresa, cujo objetivo é elaborar planos de ação anuais e acompanhar as iniciativas que visam gerar impactos positivos em várias áreas da empresa, inclusive na demografia interna.

A partir do lema “Diversos somos todos!”, que procura mobilizar a totalidade dos funcionários e dirigentes para o compromisso de valorizar a diversidade, foram priorizados os negros, as mulheres, as pessoas com deficiência, os jovens aprendizes e os indivíduos com mais de 45 anos, segmentos em situação de desvantagem e vulnerabilidade na sociedade. Para coordenar as ações nessa área, o banco criou a Superintendência de Diversidade, como parte da Diretoria Executiva de Recursos Humanos, com uma equipe de seis profissionais focada especialmente em recrutamento e seleção de pessoas pertencentes aos grupos definidos como prioritários.

O Comitê de Diversidade estimulou, ainda, os próprios funcionários dos segmentos priorizados a constituir grupos para melhorar a qualidade da relação da empresa com seus *stakeholders*, inclusive o público interno. Os grupos propõem ações ao comitê e desenvolvem projetos que disseminam a proposta de diversidade e inclusão pela organização. Foram criados, assim, o Grupo de Mulheres e Carreira, o Grupo Negro-Descendentes e o Grupo de Pessoas com Deficiência (PCD).

Ao longo desses anos, o banco realizou muitas ações dirigidas tanto aos segmentos priorizados quanto aos funcionários em geral. As ações afirmativas voltadas especificamente para a questão dos negros envolvem atividades como eventos de sensibilização e de diálogo com o público interno ou com representantes do movimento negro do Brasil e do exterior, tratamento do tema na comunicação interna e externa, promoção da igualdade racial nos programas de investimento social e monitoramento mensal da demografia interna pela área de Recursos Humanos, pelo Comitê de Diversidade e pelo Grupo Negro-Descendentes.

A equipe de profissionais especializados do RH, estabelecida na sede do banco, em São Paulo, desloca-se para as diversas regiões do país para atender a demandas especiais e acompanha a situação das agências e demais unidades, apoiando ações afirmativas que tratem de recrutamento e seleção e de atração e retenção de talentos, bem como sensibilizando e promovendo o engajamento de gestores para a criação de um clima organizacional receptivo às diferenças e promotor de interações criativas.

O Grupo Negro-Descendentes auxilia na tarefa de valorização, promoção e gestão da diversidade, com ações que possam estimular a igualdade de oportunidades no trabalho e também melhorar a qualidade da relação com os clientes.

Entre os fatores que estão determinando o sucesso das ações afirmativas do Programa de Valorização da Diversidade estão o engajamento das diferentes áreas do banco, o apoio da alta direção, o tratamento transversal das ações de diversidade na educação e na comunicação corporativa, o vínculo com as áreas de negócio e a sintonia com o desafio de realizar um empreendimento que contribua para o desenvolvimento sustentável do planeta.

Como resultado desse processo, observa-se uma melhora em relação a oportunidades de carreira para mulheres e um significativo aumento de funcionários negros e de pessoas com deficiência nos quadros do banco. Isso é fruto do empenho da empresa em identificar talentos no mercado e da constante revisão dos processos de gestão de pessoas. Em 2005, por exemplo, foram contratados 90 estagiários negros em todo o país.

Os esforços são no sentido de permitir que as equipes de trabalho, os espaços físicos, o aparato tecnológico e a comunicação interna e externa expressem cada vez mais a importância que a diversidade tem para a organização, sem esquecer que ela é também um diferencial de qualidade no relacionamento com os clientes e demais públicos estratégicos para os negócios.

Contato  
Ismênia Pires, consultora de Recursos Humanos  
Tel.: (11) 3174-7599  
E-mail: ismenia.pires@br.abnamro.com  
Site: www.bancoreal.com.br

## Banco Itaú

### *Capacitar para incluir*

Investindo cada vez mais na sustentabilidade, na manutenção e no fortalecimento de sua imagem como empresa cidadã, o Itaú possui um sólido Programa de Diversidade Corporativa, o qual tem como alicerce valores éticos fundamentais, que direcionam o relacionamento do banco com seus profissionais, clientes, investidores e com a sociedade em que está inserido. Por meio da observação da ética e do respeito às leis, da vocação para o desenvolvimento, da solução racional de problemas e do respeito ao ser humano, o Itaú busca a construção de uma realidade democrática e com oportunidades iguais para todos.

Em 2005, por intermédio de um contrato pioneiro com a Universidade da Cidadania Zumbi dos Palmares (Unipalmares) e com a Sociedade Afro-Brasileira de Desenvolvimento Sócio-Cultural (Afrobras), o Itaú lançou o Programa de Capacitação de Afrodescendentes. Entre seus objetivos estão contribuir para a inclusão, o desenvolvimento da cidadania e a capacitação profissional de jovens negros, prepará-los para assumir diferentes funções nas áreas de negócio do banco e fortalecer a imagem do Itaú no contexto da responsabilidade social e da diversidade.

O banco selecionou 21 alunos do curso de administração de empresas da Unipalmares e os contratou como estagiários, dando-lhes a oportunidade de trabalhar numa grande instituição financeira. Além disso, os profissionais realizam, ao longo de três anos de estágio, um curso completo de extensão universitária ministrado pelo Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Educação Continuada (CPDEC), da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Em fevereiro de 2006, a primeira turma de afrodescendentes finalizou o primeiro ano de estágio, totalizando 360 horas de treinamento, o que conferiu aos aprovados o certificado de Formação de Executivo Financeiro Júnior, emitido pela Unicamp.

O programa está sendo ampliado e contará, em 2006, com mais 31 estudantes dos cursos de Ciências Contábeis, Administração de Empresas, Economia, Psicologia, Direito e Serviço Social. As parcerias também foram ampliadas, tendo agora o apoio da Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (Educafro), uma rede de cursinhos pré-vestibulares comunitários, e da Universidade São Francisco.

Em decorrência de uma situação histórica que sempre excluiu os negros, temos hoje entidades que exercem sobre a sociedade uma forte cobrança de inclusão e estabelecimento de cotas. Para que os projetos desenvolvidos sejam efetivos, é importante a real intenção de investir em ações afirmativas e buscar parcerias que forneçam uma nova perspectiva de toda essa situação.

A diversidade corporativa é vista como questão estratégica para o Itaú. Ela fortalece o desempenho geral da organização e resulta no aprimoramento dos serviços prestados e, conseqüentemente, em vantagens competitivas frente à concorrência. Nesse sentido, o Programa de Capacitação de Afrodescendentes, incluído no Programa de Diversidade Corporativa, proporciona o fortalecimento da marca e a melhora das relações com a comunidade externa, considerando-se que, cada vez mais, o consumidor e o mercado atestam a necessidade de intervenção da iniciativa privada na construção de uma realidade social mais justa.

Ao oferecer oportunidades de trabalho para todos, o Banco Itaú atrai e retém talentos que se identificam com tais práticas e podem ampliar seus conhecimentos, atuando num ambiente que, por meio da valorização das diferenças, estimula a inovação e a criatividade.

Contato  
Valéria Veiga Riccomini,  
superintendente de Atração e  
Integração das Pessoas  
Tel.: (11) 5019-9252  
E-mail: [valeria.riccomini@itau.com.br](mailto:valeria.riccomini@itau.com.br)  
Site: [www.itau.com.br](http://www.itau.com.br)

## BankBoston

### *Investindo no futuro*

Criado em 1999, o Projeto Geração XXI é a primeira ação afirmativa para jovens negros no Brasil, uma parceria inovadora entre a Fundação BankBoston, a ONG Geledés – Instituto da Mulher Negra e a Fundação Cultural Palmares. Sua principal ação é assegurar a vida escolar de 21 jovens negros de famílias de baixa renda durante nove anos, oferecendo-lhes acesso a novas linguagens, línguas estrangeiras e tecnologia, por meio de programas de suplementação escolar, cidadania e cultura, comunicação e benefícios diretos.

O projeto atua em dois planos: um interno, que contempla os 21 jovens e suas famílias, e outro externo, que consiste na mensagem do projeto para a sociedade. No plano externo, o objetivo é fazer do Geração XXI uma referência para outras ações afirmativas em educação. No plano interno, a intenção é fortalecer a auto-estima e a identidade étnica dos participantes, além de desenvolver uma atitude crítica em relação às práticas discriminatórias.

Em relação às famílias dos participantes, o projeto busca promover seu desenvolvimento financeiro, comunitário e inter-relacional, de modo a propiciar sustentação aos jovens e criar cultura empreendedora e capacitação em gestão de negócios para aumento da renda familiar, além de disseminar o empreendedorismo na comunidade.

Hoje, os 21 jovens participantes freqüentam diferentes cursos e universidades. O foco atual do projeto é na formação profissional, oferecendo cursos e capacitação com o objetivo de auxiliar nos processos de seleção em diferentes empresas.

Desde seu início, o Geração XXI busca proporcionar a cada participante uma agenda extensa e variada de atividades, procurando dessa forma ampliar seu repertório educacional e cultural e contribuir para a redução do déficit educacional desses jovens, provenientes das camadas mais pobres da cidade de São Paulo.

Os sete anos de existência do projeto têm sido um grande aprendizado para o BankBoston e para os públicos com os quais ele se relaciona, proporcionando inúmeras trocas e estimulando outras empresas a desenvolver seus próprios projetos de ação afirmativa. Esse processo não apenas ajuda a ampliar o debate em torno da questão racial e da diversidade como contribui para que se encontrem caminhos criativos e fundamentais frente a uma realidade ainda de tamanha desigualdade.

Projetos como o Geração XXI são um caminho possível no sentido de contribuir para a transformação social por meio da educação, que é um dos principais pilares da Fundação BankBoston.

Contato  
Sergio Kuroda, coordenador de Projetos  
Tel.: (11) 3398-4169  
E-mail: sjkuroda@bkb.com.br  
Site: www.bankboston.com.br

## Basf

### *A diversidade como parte da gestão de pessoas*

A promoção do equilíbrio e a inclusão de pessoas que possam trazer para a empresa sua experiência, valores e talentos, este é um dos princípios da Basf: a competência intercultural. A empresa tem trabalhado permanentemente pela promoção e valorização da diversidade como conceito de gestão de pessoas.

Para contribuir com esse propósito foi criado, em julho de 2003, o Comitê de Diversidade, integrado por funcionários de áreas distintas da empresa e representativos de ambos os gêneros e da variedade étnica do país, além de consultores internos do Departamento Jurídico e das áreas de Recursos Humanos, Responsabilidade Social e Comunicação. Esse comitê teve a responsabilidade de ampliar a discussão a respeito do tema, definir estratégias, integrar o conceito às diversas iniciativas da empresa e propor o posicionamento da Basf sobre o assunto em um plano de ação que alinhasse a valorização da diversidade às suas estratégias e agregasse valor para os negócios e para a sociedade. Além disso, determinou os recursos necessários para o estabelecimento de ações que fomentassem o conceito de diversidade, identificando os mecanismos de discriminação existentes, os visíveis e, sobretudo, os invisíveis, e construindo, no âmbito da gestão, mecanismos ou processos que aproximassem os talentos geralmente discriminados na sociedade. O trabalho do comitê passou a integrar as ações do Comitê de Sustentabilidade da empresa a partir de dezembro de 2005, quando o grupo foi extinto.

A estratégia adotada foi informar, conscientizar e sensibilizar lideranças e colaboradores para o tema, enquanto eram analisados os processos de atração de afrodescendentes e mulheres para a empresa e de promoção dos que já faziam parte de seus quadros. Posteriormente, o trabalho passou a abranger também pessoas com deficiência.

Conforme Rui Goerck, vice-presidente da empresa e líder das atividades voltadas para a diversidade, a mensagem geral é de reconhecimento do valor da diversidade, e não apenas de combate à discriminação negativa. “Estamos dizendo sim à diversidade. Sua valorização não pode ser uma imposição. Até mesmo em nome da justiça, não se deve buscar como primeira opção a exclusão, mas a inclusão e o envolvimento de todos pelos princípios e práticas de valorização da diversidade.”

O programa abrange todas as unidades da Basf no país. No fim de 2005, para contribuir com a gestão da diversidade nas diversas áreas e oportunidades, a empresa elaborou e disponibilizou para lideranças (gerentes de unidade e de departamento, diretores e Comitê Executivo) o *Guia da Diversidade*, que tem se constituído numa referência para a ação de gestores e equipes, esclarecendo dúvidas e propondo reflexões. O guia convida ao aprendizado contínuo de como é possível e como se deve atrair e reter talentos na empresa, inserindo o tema da diversidade na relação com os diferentes públicos. Oferece, enfim, informações sobre a diversidade e como ela é importante para a estratégia da empresa em seu caminho para o futuro.

Além do guia, outros mecanismos são utilizados para a comunicação da prática, interna e externamente, entre os quais palestras informativas, realizadas para todo o público da empresa em eventos especiais, e entrevistas individuais com diretores e vice-presidentes. O tema também está sendo levado para a Academia de Liderança da Basf, uma forma de inseri-lo ainda mais na gestão de pessoas, como um diferencial da empresa. Para Goerck, “a diversidade deve fazer parte do DNA de uma indústria do segmento químico, já que seus produtos são obtidos da reação de elementos diversos”.

Estão previstos ainda outros subsídios para a valorização da diversidade no cotidiano organizacional. Palestras, *workshops* e eventos com convidados especiais, como lideranças de segmentos da população pouco representados no mercado de trabalho, entre outras iniciativas, podem contribuir para a sensibilização, disseminação dos conceitos, mobilização, engajamento, melhor entendimento sobre as questões sociais e melhor definição das estratégias de relacionamento no campo de negócios.

A diversidade contribui para que a Basf forme uma equipe de alta qualidade ao romper com as barreiras culturais que dificultam o relacionamento da organização

com seus diferentes públicos. A valorização da diversidade no cotidiano das práticas de gestão permite que a empresa esteja aberta aos talentos de todos os segmentos da sociedade, evitando que preconceitos, em suas diferentes expressões, a impeçam de reconhecer competências em quem é diferente do padrão dominante. “Esse é o grande aprendizado da Basf”, observa Rui Goerck.

Contato  
Joana Rudiger, analista de Treinamento e  
Desenvolvimento Corporativo  
Tel.: (11) 4343-2314  
E-mail: joana.rudiger@basf-sa.com.br  
Site: www.basf.com.br

## Belcar

### *Apostando na arte para promover a inclusão*

Criado em 2004 pela Belcar Caminhões e Máquinas, empresa sediada em Goiânia (GO), o Projeto Belcar Arte consiste numa proposta de ação afirmativa que se baseia em aulas sistemáticas de teatro, dança afro, capoeira, música (canto coral e percussão) e artes plásticas para crianças e adolescentes carentes, negros em sua maioria. Seu objetivo é o resgate da cidadania pela dinamização do processo de ensino-aprendizagem, a partir de um projeto temático que tem como diretriz a identificação dos participantes com o legado cultural afro-brasileiro.

Por meio dessas atividades, o projeto atua em favor da inclusão, do reconhecimento e da valorização da diversidade étnico-racial e, desse modo, estimula a autoestima e a dignidade das crianças e adolescentes envolvidos, proporcionando-lhes qualidade de vida e oportunidade de desenvolvimento.

Trata-se de uma proposta inovadora no sentido de implementar a Lei nº. 10.639, de 2003, que institui a obrigatoriedade do ensino de História e Cultura Afro-Brasileira nos níveis fundamental e médio. Contribui, portanto, para o reconhecimento público da pluralidade étnico-racial da sociedade brasileira, direito assegurado pela Constituição Federal.

Ao final de cada semestre, as aulas de arte-educação culminam na montagem de uma mostra pedagógica que possibilita um aprendizado útil e concreto dos conteúdos temáticos, desenvolvendo assim habilidades e competências e preparando cidadãos e cidadãs para construir um mundo melhor.

Há a formação de uma turma de 30 educandos, entre 6 e 15 anos de idade, abrigados do Condomínio Sol Nascente, que atende crianças e adolescentes em situação de abandono familiar ou que sofreram algum tipo de violência doméstica. Algumas das ações foram desenvolvidas dentro da própria empresa e tiveram como público-alvo os colaboradores e os educandos da Escola de Informática e Cidadania da Belcar Caminhões (EIC-Belcar).

Os fatores que determinaram o sucesso do Belcar Arte foram, em primeiro lugar, a compatibilidade dos arte-educadores com os objetivos do projeto e, em segundo, o compromisso da alta direção da companhia – Cristina Souza, responsável pela implementação do projeto, é sócia-proprietária e diretora da empresa. De início, surgiram alguns problemas, como a dificuldade dos colaboradores em reconhecer a existência de prática racista, embora velada, no espaço da empresa. A questão foi superada com a interferência da alta direção, que se posicionou contra esse comportamento, e por parte da coordenação do projeto, que optou por um envolvimento menos pessoal e emocional com a causa do negro. Por outro lado, foram necessários alguns alinhamentos entre os objetivos do projeto e as práticas da instituição em que ele se desenvolve.

Contato  
Cristina Souza, diretora da  
Belcar Caminhões Cidadania  
Tel.: (62) 3239-9600  
E-mail: [cristina@belcartrucks.com.br](mailto:cristina@belcartrucks.com.br)

## Cooperforte

### *Do engenho à liberdade*

O Projeto Passaporte do Futuro é parte de um programa financiado pelo Instituto Cooperforte, organização mantida pela Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários das Instituições Financeiras Públicas Federais (Cooperforte), com sede em Brasília. Seu propósito é qualificar jovens desempregados em idade de risco social, por meio da educação em desenvolvimento humano, cooperativismo e cidadania e pela capacitação profissional, objetivando sua inserção no mercado de trabalho. Pensa-se na profissionalização, mas, antes de tudo, promove-se o resgate da cidadania, da auto-estima e da dignidade do jovem.

Comprometido com a transformação da realidade social excludente, o Instituto Cooperforte vem, ao longo dos seus três anos de existência, acolhendo e financiando projetos sociais que promovem a autonomia e a identidade de jovens que se encontram excluídos do acesso aos bens culturais e econômicos produzidos pela sociedade.

O Projeto Passaporte do Futuro é parte dessa iniciativa e tem como premissa o atendimento personalizado aos jovens participantes desde a fase de cadastramento e seleção até a inserção no mercado de trabalho, passando por um período de formação em desenvolvimento humano e capacitação profissional.

O projeto se desenvolve em Araras (SP), Belém (PA), Belo Horizonte (MG), Brasília (DF), Florianópolis (SC), Goiânia (GO), Itapevi (SP), Marília (SP), Montes Claros (MG), Niterói (RJ), Salvador (BA), São Bernardo do Campo (SP), São Leopoldo (RS) e São Paulo (SP). Mas é em Salvador que a questão racial surge com mais vigor, tendo em vista que, na cidade, 90% dos jovens desempregados entre 18 e 24 anos são negros. Lá, o Passaporte do Futuro foi estabelecido em parceria com a Secretaria Municipal da Reparação (Semur), dedicada à promoção da população afrodescendente. E o projeto passou a contar com a participação permanente e efetiva de um assistente social, que acompanha os jovens em todas as fases de formação, e também no ambiente familiar, fornecendo ao instituto e à própria Semur informações e dados sobre diversos aspectos que os envolvem, a situação social em que se encontram e o desenvolvimento de cada um dentro do projeto. Dado o sucesso desse trabalho, o instituto decidiu incorporar esse profissional à estrutura das próximas iniciativas do Projeto Passaporte do Futuro.

Os parceiros envolvidos na experiência de Salvador foram protagonistas atuantes em todas as ações. A identidade e a afinidade entre todos os parceiros superaram as expectativas e contribuíram para alcançar os resultados apresentados com relação aos objetivos do projeto no que tange à inclusão socioeconômica de jovens negros e à responsabilidade social dos envolvidos. As aulas da capacitação em desenvolvimento humano e em cultura da paz foram realizadas num terreiro de candomblé, sem imposições religiosas. Os jovens e os parceiros demonstraram um elevado nível de tolerância ao fazer de um terreiro de candomblé, espaço da religiosidade afro-brasileira, um verdadeiro centro de formação da cidadania.

O Passaporte do Futuro em Salvador encontra-se na fase final de implementação, com o encaminhamento dos jovens ao mercado de trabalho, representado por oficinas especializadas, autorizadas da Honda e da Peugeot, pela Companhia de Processamento de Dados de Salvador (Prodasal) e por outros parceiros que se identificaram com os objetivos do projeto, acreditando firmemente que a inclusão socioeconômica é o caminho para a promoção da justiça e a redução da desigualdade social e racial.

Mas não são somente os jovens e centenas de familiares envolvidos os beneficiados direta e indiretamente pelo programa. Também as empresas parceiras que acolheram e acolhem esses jovens como estagiários ou até mesmo como empregados se beneficiam, porque estão recebendo um quase profissional, não apenas qualificado tecnicamente, mas uma pessoa diferenciada e dotada da consciência de que tem uma missão a cumprir na sociedade, a partir do seu trabalho e da sua postura na empresa.

**Contato**

José Rogaciário dos Santos,  
presidente do Instituto Cooperforte  
E-mail: [instituto@cooperforte.org.br](mailto:instituto@cooperforte.org.br)  
Fone: (61) 3223-4270  
Site: [www.institutocooperforte.org.br](http://www.institutocooperforte.org.br)

## CPFL Energia

### *Respeitando e valorizando as diferenças*

Valorizar e promover a diversidade, privilegiando a inclusão e a ética nos relacionamentos. Com esse objetivo foi criado, no final de 2003, o Programa CPFL de Valorização da Diversidade. No ano seguinte, deu-se início à implementação do Plano de Metas para 2005 a 2009, que privilegia a contratação de negros, mulheres, pessoas com deficiência, indivíduos acima de 45 anos e pessoas desempregadas há mais de dois anos.

Esse processo foi antecedido por um censo interno, pelo qual se constatou uma participação de apenas 10% de negros no quadro de colaboradores, patamar que não atende aos anseios da CPFL. A meta estabelecida prevê uma participação de pelo menos 20% de negros na empresa até dezembro 2009, ou seja, um crescimento de 100% em relação à taxa indicada pelo censo.

A empresa atua em 261 municípios do Estado de São Paulo e o plano de ampliação do aproveitamento da mão-de-obra negra se estende a todas as localidades de sua área de concessão. Para viabilizá-lo, no final de 2004 foram realizados, em sete cidades, dez seminários de sensibilização (informação e conhecimento sobre os aspectos e vantagens da diversidade).

A CPFL é uma empresa que tem o compromisso de desenvolver uma cultura mais plural – tão plural quanto o ambiente em que atua, no qual a população negra tem presença significativa. Internamente, as diretorias atuam em sinergia, provendo os recursos técnicos e profissionais necessários à implementação do projeto baseado no diagnóstico do censo – como o Plano de Metas, a capacitação de gestores e líderes e o Programa de Oportunidades para inclusão de pessoas com deficiência – e garantindo simultaneamente o alinhamento conceitual e estratégico ao Programa de Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa.

O Programa CPFL de Valorização da Diversidade promoverá encontros anuais para discutir a situação de três importantes segmentos: o das mulheres, o dos negros e o das pessoas com deficiência. Outra iniciativa serão os diálogos internos sobre os dilemas da diversidade, com diferentes grupos de profissionais. O site de Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa da empresa será atualizado com o registro das ações relacionadas à diversidade. Todos os recursos estão sendo otimizados em

favor da campanha: o jornal *Notícias CPFL*, a revista *CPFL & Você*, murais, cartazes nos elevadores, divulgação na conta de energia, material de apoio didático-pedagógico, disponibilização de textos, artigos e livros sobre o tema na biblioteca e materiais gráficos como *banners*, *folders* e cartazes.

Esta fase do Programa CPFL de Valorização da Diversidade é voltada para o público interno, por meio de um trabalho de sensibilização e do estabelecimento de metas e de mudança cultural. Feita a "lição de casa", a proposta é estendê-lo aos fornecedores, a terceiros e às famílias dos colaboradores.

Para comunicação externa, estão previstos eventos na Semana da Consciência Negra, no Dia Internacional da Mulher e na Semana dos Direitos Humanos e atividades sobre a inclusão de pessoas com deficiência, além de reuniões com outras empresas para compartilhamento da experiência da CPFL.

A ausência do negro nas empresas e a invisibilidade da temática tem um componente de inercialidade no país. Fazer a sociedade avançar, reconhecendo a necessidade de debater e visibilizar a subcidadania dos negros, é um desafio para as organizações que buscam o desenvolvimento com sustentabilidade social no Brasil. Implementar metas de diversidade étnico-raciais no país é uma atitude inovadora com a qual a CPFL Energia está comprometida.

Ao aproveitar o talento negro, a CPFL projeta para a sociedade seu compromisso com a inclusão e a não-discriminação racial, o que agrega valor à empresa e reforça sua marca. A criatividade e o empenho são características do negro que, juntamente com seu alto grau de comprometimento, fazem aumentar a qualidade e a competitividade da empresa.

Contato  
Wagner Celeste Pereira, gerente de  
Recursos Humanos  
Tel.: (19) 3756-8709  
E-mail: [wagnerpereira@cpfl.com.br](mailto:wagnerpereira@cpfl.com.br)  
Site: [www.cpfl.com.br](http://www.cpfl.com.br)

## DuPont

### *O valor estratégico da diversidade*

As ações afirmativas da DuPont concretizam a idéia de que é fundamental promover oportunidades para todos na empresa, preocupando-se sobretudo com os negros, que, tanto quanto as mulheres, se encontram em situação de desvantagem na sociedade. Para contar sempre com essa representação da diversidade brasileira em seus quadros, a DuPont entende que é preciso combater o preconceito e investir na educação e na formação acadêmica dos jovens afrodescendentes da comunidade.

De acordo com Flávia Zuanazzi, coordenadora de Diversidade da empresa, “a DuPont acredita que é importante possuir internamente uma representação justa da sociedade em que está inserida, pois isso proporciona um enriquecimento cultural que lhe permite entender melhor as várias dimensões do meio social e do mercado em que atua e agir de acordo com elas, facilitando o diálogo com os funcionários, fornecedores e clientes e aumentando, assim, o valor da companhia”.

As ações afirmativas da DuPont em favor da diversidade têm como objetivo o crescimento não apenas da empresa, mas também das pessoas que nela trabalham. Em 2000, iniciou-se o Programa Acesso à Educação. Durante quatro anos, a companhia investiu na formação universitária e profissional de jovens de classe social menos favorecida, na maioria afrodescendentes, oferecendo-lhes estágio. Além de conceder benefícios ao grupo, o RH da DuPont fez o acompanhamento do processo de aprendizagem, da frequência e da avaliação escolar de cada um. Foram realizadas entrevistas individuais e reuniões em grupo para acompanhar sua adaptação à companhia, expectativas, experiências e eventuais dificuldades. Os jovens contaram ainda com a orientação de mentores, que contribuíram para sua formação profissional.

Durante o programa foram promovidas discussões sobre aspectos da empregabilidade, oportunidades no mercado de trabalho e orientação de carreira, a fim de preparar os estagiários para uma eventual contratação ou para buscar uma colocação fora da empresa. A expectativa foi alcançada: a DuPont efetivamente contribuiu para a formação da identidade profissional de cada um desses jovens. Seis dos oito participantes foram aprovados no processo de seleção interna para vagas disponíveis e se tornaram funcionários da companhia. Aos outros dois a empresa ofereceu informações sobre processos seletivos e indicou empresas para colocação profissional.

Além de permitir o acesso à faculdade, o estágio na DuPont foi importante para que os jovens vivenciassem o ambiente empresarial, conhecessem a estrutura organizacional e entendessem a dinâmica do trabalho, complementando sua formação profissional.

Ainda em favor da diversidade, a empresa estabeleceu internamente a meta de dobrar o número de funcionários afrodescendentes entre 2000 e 2007. Em sua sede administrativa, por exemplo, esse objetivo já foi alcançado. Em 2000, havia apenas dez funcionários afrodescendentes. Hoje eles somam 23 colaboradores, em diversas funções.

Para alcançar a meta estabelecida e até superá-la, foram implementadas as seguintes iniciativas, complementares ao Programa Acesso à Educação: uma parceria com a Qualiafro Consultoria de Recrutamento e Seleção de Afrodescendentes, maior flexibilidade nos pré-requisitos de vagas para contratação de funcionários afrodescendentes, processo seletivo de estagiários para o novo programa de investimento educacional e desenvolvimento, participação externa em grupos de empresas para discussão do tema e para compartilhar experiências, monitoramento dos avanços na contratação de afrodescendentes e, finalmente, uma política de tratamento justo e de respeito às pessoas.

**Contato**

Flávia Zuanazzi, coordenadora de  
Diversidade e Ambiente de Trabalho

Tel.: (11) 4166-8000

E-mail: [flavia.c.zuanazzi@bra.dupont.com](mailto:flavia.c.zuanazzi@bra.dupont.com)

Site: [www.dupont.com.br](http://www.dupont.com.br)

## Instituto Newton Rique

### *Pluralidade étnico-racial em shopping centers*

Criado em Salvador (BA) por um grupo empresarial ligado ao Shopping Iguatemi Salvador, o Instituto Newton Rique tem desenvolvido atividades em favor da inclusão racial desde 2002 e conseguiu atrair para a temática outros cinco grandes shopping centers da cidade – Aeroclub, Barra, Itaigara, Lapa e Piedade –, todos concorrentes do Iguatemi. Além dos superintendentes dos shopping centers e de dirigentes do instituto, foram envolvidos na reflexão presidentes de associações de lojistas e a Secretaria Municipal da Reparação (Semur), voltada para a promoção dos afrodescendentes e a valorização da cultura negra em Salvador.

A iniciativa de trabalhar o tema se deu em razão das diversas manifestações públicas do movimento negro de Salvador, para o qual os shopping centers são um grande espaço de exclusão social de afrodescendentes, sub-representados nesse nicho de mercado, especialmente ao considerarmos que a cidade de Salvador possui uma das maiores populações negras do Brasil.

Em 2004 o Instituto Newton Rique fez uma pesquisa nas lojas do Shopping Iguatemi Salvador para dimensionar quantos negros estavam empregados, sua posição, nível salarial, local de moradia e nível de escolaridade. Como forma de sensibilizar os envolvidos, realizou-se nesse mesmo ano um seminário com especialistas do governo e representantes da sociedade civil e de empresas com experiência na prática da diversidade.

No ano seguinte, fez-se nova pesquisa para verificar a evolução da empregabilidade dos afrodescendentes, desta vez não apenas no Iguatemi, mas também no Shopping Barra. Essa segunda pesquisa inovou a metodologia utilizando dois critérios. Um deles, o utilizado pelo IBGE, leva em conta o que os entrevistados responderam, a partir do seu próprio entendimento e conhecimento sobre a questão; o outro considera as impressões e o conhecimento do entrevistador, pessoa previamente capacitada sobre o tema.

O Instituto Newton Rique sugeriu, ainda, a criação e distribuição de um banco de dados com informações sobre afrodescendentes com perfil para trabalhar no varejo. Surgiu assim o Banco de Competências, elaborado em parceria com a Semur e oferecido a todos os shoppings de Salvador. O arquivo está disponível em CD na

associação de lojistas de cada um dos seis shoppings parceiros do projeto. Para divulgá-lo vêm sendo utilizados o site do instituto ([www.inr.org.br](http://www.inr.org.br)) e os sites dos shoppings parceiros, as assessorias de imprensa das organizações envolvidas e *folders* destinados às lojas

Um aspecto inovador é o fato de um segmento do comércio – o de shopping centers –, preocupar-se com a inclusão de afrodescendentes de forma positiva no seu espaço de trabalho. As iniciativas que surgiram a partir daí contribuíram para a criação de uma cultura de diálogo com foco na inclusão e na diminuição das distâncias sociais existentes na sociedade.

Contato  
Izabel Portela, superintendente  
Tel.: (71) 3350-5526  
E-mail: [izabel@inr.org.br](mailto:izabel@inr.org.br)  
Site: [www.inr.org.br](http://www.inr.org.br)

## Laboratório Sabin

### *Eqüidade racial como garantia de cidadania*

Líder do segmento de laboratórios de análises clínicas do Centro-Oeste, o Laboratório Sabin, com sede em Brasília, dá aulas de cidadania quando o assunto é garantir a igualdade racial dentro da empresa. Nas contratações de colaboradores, a prioridade é ser o mais fiel possível à proporção de raças que se observa na população brasileira. O resultado desse esforço pôde ser percebido em uma pesquisa feita entre os funcionários em junho de 2005, segundo a qual 48% deles se declararam negros ou pardos e 48%, brancos. Os números se aproximam dos dados do último censo do IBGE, em que os brancos somam 53,7% da população e os negros, 44%.

Para assegurar o cumprimento desse objetivo, a gerente de recursos humanos, Marly Vidal, garante que a empresa cumpre o compromisso que firmou quando foi o primeiro laboratório do mundo a receber o certificado SA 8000, que contempla as boas práticas nas relações com o público interno. A certificação exige que as empresas façam as contratações sem nenhum tipo de discriminação – prática que

garante a isonomia de todos os colaboradores. Além da equidade nos processos seletivos, o laboratório concede os benefícios aos colaboradores segundo critérios objetivos, como tempo de serviço, por exemplo. “Independentemente de cor ou sexo, os funcionários incumbidos da mesma função recebem salário equivalente”, acrescenta Marly.

O cuidado com a questão racial já rendeu bons resultados ao laboratório e, principalmente, a seus colaboradores. A afrodescendente Sheila Prado, supervisora de uma das unidades do Sabin, conta que entrou na empresa em 1984 e teve a oportunidade de crescer com o laboratório, inaugurado naquele ano. Competindo em igualdade de condições com seus colegas, ela começou como auxiliar de serviços gerais e agora já exerce função de chefia. Nesse período, recebeu vários benefícios concedidos pela empresa a seus colaboradores.

O Laboratório Sabin desenvolve, também, 13 projetos sociais. Um deles, a Escola Pescar Sabin, profissionaliza adolescentes em situação de risco das cidades satélites do Distrito Federal. Dos 15 estudantes selecionados para participar da mais recente turma do programa, 47% eram afrodescendentes, meninos e meninas de famílias pobres, que não teriam condições de investir na formação profissional de seus filhos. No projeto, os jovens fazem um curso gratuito de auxiliar administrativo, com nove meses de duração, que inclui aulas complementares sobre relacionamento interpessoal e até mesmo uma oficina de reciclagem.

“Com essas iniciativas, queremos mudar a história de nossos colaboradores e vencer todo tipo de discriminação”, explica Sandra Costa, diretora do laboratório. As atividades pela melhora da qualidade de vida de seus funcionários já renderam ao Sabin prêmios e certificações importantes no mundo empresarial. Isso demonstra que os valores éticos estão entre os principais focos da empresa, que não se baseia apenas em preços competitivos e qualidade para satisfazer o cliente.

Contato  
Marly Vidal, gerente de Recursos Humanos  
Tel.: (61) 3329-8000  
E-mail: marlyvidal@sabinonline.com.br  
Site: www.sabinonline.com.br

---

## Referências Bibliográficas

---

- ABRAMO, L.; Rangel M. "Negociação Coletiva e Igualdade de Gênero na América Latina". *Cadernos GRPE*, nº. 1. Brasília: OIT, 2005.
- ABREU, A. et alii. "Desigualdade de Gênero e Raça: o Informal no Brasil em 1990". *Estudos Feministas*, vol. 5, 1994.
- ANDREWS, G. R. "Desigualdade Racial no Brasil e nos Estados Unidos: uma Comparação Estatística", *Estudos Afro-Asiáticos* (22), Rio de Janeiro, 1992, p. 47-83.
- AZEVEDO, F. A Cultura Brasileira: Introdução ao Estudo da Cultura no Brasil. Brasília: UnB. 4ª. edição revista e ampliada, 1963.
- BENJAMIN, C. "Decifra-Me ou Te Devoro". In Sader, E. (org.). *Alternativa de Esquerda à Crise Brasileira*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.
- BRUSCHINI, C. "O Trabalho da Mulher no Brasil: Tendências Recentes". In Saffioti, H. e Vargas, M. (orgs.). *Mulher Brasileira É Assim*. Rio de Janeiro; Brasília: Rosa dos Tempos/Nipas/Unicef, 1994.
- CARNEIRO, S. "Gênero, Raça e Ascensão Social". *Estudos Feministas*, vol. 3, nº. 2, Rio de Janeiro, 1995.
- CARNEIRO, S.; SANTOS, T. *Mulher Negra*. São Paulo: Nobel, 1985.
- COSTA, D. *Estratégia Nacional: a Cooperação Sul-Americana como Caminho para a Inserção Internacional do Brasil*. Rio de Janeiro: Aristeu Souza, 2003.
- FERNANDES, F. A *Integração do Negro na Sociedade de Classes*, vol. 2. São Paulo: Ática, 1978.
- FISCHMANN, R. "Desracializar o Debate". In *Folha de S.Paulo*, 8 de fevereiro de 2006.
- FREYRE, G. *Casa-Grande & Senzala*. Rio de Janeiro/São Paulo: Record, 34ª. ed., 1992.
- FREYRE, G. *Sobrados e Mocambos*. In Santiago, S. (org.). Coleção *Intérpretes do Brasil*, vol. 2. Rio de Janeiro: Nova Aguilar, 2000.
- GORENDER, J. *Escravidão Colonial*. São Paulo: Ática, 1988.
- HASENBALG, C. *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- HASENBALG, C.A. (1993). *Perspectivas sobre Raça e Classe no Brasil*. Rio de Janeiro, 1993 (mimeo.).
- HASENBALG, C.A.; VALLE E SILVA, N. *Estrutura Social, Mobilidade e Raça*. Rio de Janeiro: Vértice/Iuperj, 1988.
- HENRIQUES, R. (org.) *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, 2000.
- HENRIQUES, R. *Desigualdade Racial no Brasil: Evolução das Condições de Vida na Década de 90* (texto para discussão nº. 807). Rio de Janeiro: Ipea, 2001.
- IANNI, O. "Estilos de Pensamento". In Bastos, E.R.; Moraes, J.Q. de (orgs.). *O Pensamento de Oliveira Vianna*. Campinas: Editora da Unicamp, 1993.
- JACCOUD, I.; BEGHIN N. *Desigualdades Raciais no Brasil: um Balanço da Intervenção Governamental*. Brasília: Ipea, 2002.
- JEVONS, S. *A Teoria da Economia Política*. Coleção *Os Economistas*. São Paulo: Abril Cultural, 1983.
- LIMA, M. "Trajetória Educacional e Realização Sócio-Econômica das Mulheres Negras". *Estudos Feministas*, vol. 3, nº. 2, Rio de Janeiro, 1995.

- LIMA, M.; SILVA, D. "Raça, Gênero e Mercado de Trabalho". *Estudos Afro-Asiáticos* (23), Rio de Janeiro, 1992.
- LIST, F. *Sistema Nacional de Economia Política*. Coleção Os Economistas. São Paulo: Abril Cultural, 1986.
- LOVELL, P. "Raça, Classe, Gênero e Discriminação Salarial no Brasil". *Estudos Afro-Asiáticos* (22), Rio de Janeiro, 1992, p. 85-98.
- MANTEGA, G. *A Economia Política Brasileira*. Petrópolis: Editora Vozes, 4ª. ed., 1987.
- MARINHO DE AZEVEDO, C. *Onda Negra, Medo Branco*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- OLIVEIRA, F. *A Economia da Dependência Imperfeita*. Rio de Janeiro: Graal, 1977.
- OLIVEIRA, L.; PORCARO, R.M.; COSTA, T. "O Lugar do Negro na Força de Trabalho". *Estudos Afro-Asiáticos*, Rio de Janeiro, s/d.
- OLIVEIRA VIANNA, E.J. *Populações Meridionais do Brasil*. In: Santiago, S. (org.). Coleção *Intérpretes do Brasil*, vol. 1. Rio de Janeiro: Nova Aguilar, 2000.
- PACHECO, M.P.T. *Família e Identidade Racial: os Limites da Cor nas Relações e Representações de um Grupo de Baixa Renda*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social/Museu Nacional/UFRJ, 1986.
- PAES E BARROS, R.; HENRIQUES, R.; MENDONÇA, R. "A Estabilidade Inaceitável: Desigualdade e Pobreza no Brasil". In: Henriques, R. (org). *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea/Iuperj, 2000.
- PAIXÃO, M. "A Hipótese do Desespero: a Questão Racial em Tempos de Frente Popular". In *Observatório da Cidadania – Relatório 2003*, nº. 7, Rio de Janeiro, 2003.
- PAIXÃO, M. *Crítica da Razão Culturalista: Relações Raciais e a Construção das Desigualdades Raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Iuperj. Tese de doutorado em Sociologia, 2005.
- PAIXÃO, M. *Desenvolvimento Humano e Relações Raciais*. Rio de Janeiro: dp&a, 2003.
- PAIXÃO, M. "Nada Haver ou Tudo a Ver? Diálogos entre a Questão do Desenvolvimento Econômico e das Relações Raciais no Brasil". In Sicsú, J.; Paula, L.; Michel, R. (orgs.). *Novo-Desenvolvimentismo: um Projeto Nacional com Equidade Social*. Baurueri; Rio de Janeiro: Manole/Fundação Konrad Adenauer, 2005.
- PAIXÃO, M.; BAIRROS, L.; CUNHA, S. *Policy Initiative on Middle Income Countries and Inequality: Brazil Case Study*, Working document. Londres: DIFD/ODI. Documento preparado para o *workshop* Addressing Inequality in Middle Income Countries, 2004.
- PRADO, P. *Retrato do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- RICARDO, D. *Princípios de Economia Política e Tributação*. Coleção Os Economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1982.
- ROCHA, S. *Pobreza no Brasil: Afinal de Que Se Trata?*, Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2003.
- ROLAND, E. "Direitos Reprodutivos e Racismo no Brasil". *Estudos Feministas*, vol. 3, nº. 2, Rio de Janeiro, 1995.
- ROSEMBERG, F. "A Educação de Mulheres Jovens e Adultas". In Saffioti, H. e Vargas, M. *Mulher Brasileira É Assim*. Rio de Janeiro; Brasília: Rosa dos Tempos/Nipas/Unicef, 1994.
- SANSONE, L. "As Relações Raciais em Casa-Grande & Senzala Revisitadas à Luz do Processo de Internacionalização e Globalização". In Chor Maio, M.; Santos, R. (org). *Raça, Ciência e Sociedade*. Rio de Janeiro: Fiocruz/CCBB, 1ª. reimpressão, 1998.
- SCHWARCZ, L. *O Espetáculo das Raças: Cientistas, Instituições e Questão Racial no Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.
- SILVA, M.A. "O Rap das Meninas". *Estudos Feministas*, vol. 3, nº. 2, Rio de Janeiro, 1995.

SIQUEIRA, L. "Iyámi, Iyá, Agbás: Dinâmica da Espiritualidade Feminina em Templos Afro-Baianos". *Estudos Feministas*, vol. 3, n.º 2, Rio de Janeiro, 1995.

SKIDMORE, T. *Preto no Branco*. Raça e Nacionalidade no Pensamento Brasileiro. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

TELLES, E. "Características Sociais dos Trabalhadores Informais: o Caso das Regiões Metropolitanas no Brasil", *Estudos Afro-Asiáticos* (19): 61-80, Rio de Janeiro, 1990.

TELLES, E. *Racismo à Brasileira: uma Nova Perspectiva Sociológica*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

TOLIPAN, R.; TINELLI, A.C. (orgs.). A Controvérsia sobre Distribuição de Renda e Desenvolvimento. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1989.

VALLE E SILVA, N. "O Preço da Cor: Diferenciais Raciais na Distribuição da Renda no Brasil". *In Pesquisa e Planejamento Econômico*, vol. 10, n.º. 1, Rio de Janeiro, abril de 1980, p. 21-44.

VALLE E SILVA, N.; HASENBALG, C. *Relações Raciais no Brasil Contemporâneo*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora/Iuperj, 1992.

---

## Sites de Interesse

---

Criola – <http://www.criola.org.br>

Diálogos contra o Racismo – [www.dialogoscontraoracismo.org.br](http://www.dialogoscontraoracismo.org.br)

Geledés – Instituto da Mulher Negra – [www.geledes.org.br](http://www.geledes.org.br)

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) – <http://www.ipea.gov.br>

Instituto Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir) – [www.inspir.org.br](http://www.inspir.org.br)

Observatório Afro-Brasileiro – [www.observatorioafrobrasileiro.org](http://www.observatorioafrobrasileiro.org)

Organização Internacional do Trabalho (OIT) – [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) – [www.pnud.org.br](http://www.pnud.org.br)

Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) – [www.presidencia.gov.br/seppir/](http://www.presidencia.gov.br/seppir/)

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) – [www.presidencia.gov.br/spmulheres/](http://www.presidencia.gov.br/spmulheres/)

Realização

---

INSTITUTO  
**ETHOS**

EMPRESAS E  
RESPONSABILIDADE  
SOCIAL

BUSINESS AND SOCIAL  
RESPONSIBILITY

---

Patrocínio

---



---

Apoio Institucional



---

Apoio

