

Realidade em preto e branco

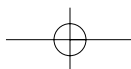
Por **Lia Vasconcelos**, de Brasília

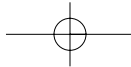
No país da democracia racial, os negros continuam estudando menos, enfrentando maiores dificuldades para conseguir emprego e recebendo salários menores. A diferença é que a sociedade está mais disposta a levar a sério o problema e buscar uma solução

Neuzinha Manhães, Silvana Aparecida da Conceição Souza e Maria da Cruz Alves dos Santos não se conhecem, mas têm algo em comum: são negras e estão enfrentando a mesma fila na porta de uma agência de empregos em busca de trabalho. Elas não estão sozinhas. Fazem parte de um quadro trágico e preocupante que reflete as imensas dificuldades enfrentadas pelos negros na sociedade brasileira. O Brasil está longe de ser o país da “democracia racial” e os afrodescendentes ainda são alvo de contínuos processos de preconceito e estereótipo raciais. No mundo do trabalho, por exemplo, a situação do negro é sempre pior do que a do branco. Eles são maioria no grupo dos desempregados, dos trabalhadores informais e, além disso, ganham menos.

Num país que tem o passivo da escravidão, abolida há cerca de 150 anos, a diferença de rendimento coloca os afrodescendentes na rabeira do espectro social: em 2003, 8,4% dos negros encontravam-se em condições de extrema pobreza, ante 3,2% dos brancos. Embora mulheres e homens negros representem 44,7% da população brasileira, sua participação chega a 68% entre os 10% mais pobres (veja gráficos na pág. 49), segundo dados do Censo 2000, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). À medida que se avança em direção aos mais altos estratos de renda, sua presença diminui até atingir apenas 13% entre os 1% mais ricos, situação que permaneceu inalterada ao longo dos anos 90.

Apesar de as iniciativas de promoção da igualdade racial terem conquistado cada





Embora os negros representem 44,7% da população brasileira, sua participação

vez mais destaque e espaço, as ações voltadas para a inserção dos negros no mercado de trabalho ainda são tímidas para enfrentar o tamanho do preconceito existente na sociedade brasileira. “Eu já senti muita discriminação. Ser negro no Brasil é ser lixo. Os negros não têm estudo e têm mais dificuldade para arranjar emprego”, conta a copeira Neuza Manhães, que está desempregada desde o começo deste ano e sustenta sozinha sete pessoas na cidade-satélite de Samambaia, no Distrito Federal. Sua opinião, infelizmente, é confirmada pelos números. A taxa de desemprego, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2003, elaborada pelo IBGE, mostra as variações em função da cor da pele: no grupo com mais de 16 anos de idade, a taxa de desemprego é de 8,7% para os brancos e de 10,7% para os negros (veja gráfico na pág. 50). O grau de informalidade também é maior entre os negros. Enquanto 42% dos brancos têm carteira assinada ou são funcionários públicos, entre os negros esse percentual é de 31,4% (veja gráfico na pág. 50). Isso significa que menos de um terço dos trabalhadores negros tem acesso a direitos trabalhistas, como décimo terceiro salário, adicional de férias, seguro desemprego e benefícios previdenciários. A situação é ainda pior para a mulher negra, já que somente uma em cada quatro possui algum

vínculo formal de trabalho. “Na hora da contratação, o que conta é a aparência, e não a qualidade”, diz Maria da Cruz Alves dos Santos, trabalhadora doméstica desempregada há dois meses.

As dificuldades para se colocar no mercado de trabalho são formadas muito antes do momento da procura do emprego, especialmente pelas diferenças de acesso à educação. Em 2001, 10,2% dos brancos e apenas 2,5% dos negros tinham concluído o ensino superior, com uma vantagem de quatro vezes para os brancos. A situação já foi pior, porque em 1960 o número de brancos com diploma universitário era 14 vezes superior ao dos negros. No entanto, a distância voltou a aumentar entre 1991 e 2000, quando o número de matriculados nas universidades passou de 1,4 milhão para quase 3 milhões, mas não houve maior inclusão de negros, uma vez que sua participação no sistema caiu ligeiramente, de 19,7% para 19,3%, de acordo com o Relatório de Desenvolvimento Humano deste ano elaborado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), que elegeu como tema a igualdade racial. “A questão da igualdade racial é um problema monstruoso. Ao final do segundo grau, os negros já perderam a corrida há muito tempo. As políticas públicas que existem hoje são pífiás”, diz Sergei Suarez Dillon



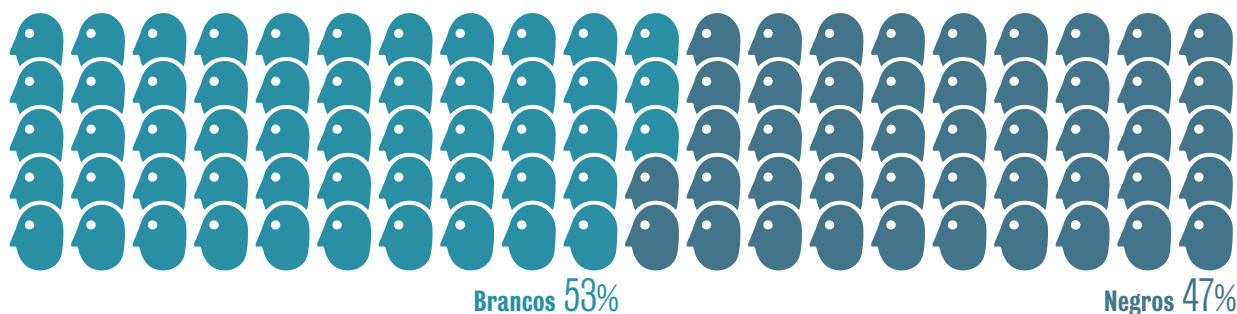
Silvana Aparecida da Conceição Souza, Maria da Cruz

Soares, pesquisador do Ipea que desenvolveu, em 2000, um estudo comparando as diferentes condições de negros e brancos no mercado de trabalho.

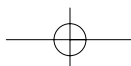
Alternativas Já que a expansão do número de vagas nas universidades não abriu mais espaço para os afrodescendentes, surgiram algumas iniciativas para tentar reverter esse quadro. Uma delas atinge não só negros mas também índios e estudantes oriundos de escolas públicas do ensino médio. É o Programa Universidade para Todos (ProUni), proposto pelo Ministério da Educação (MEC), que prevê a concessão de bolsas

Equilíbrio na quantidade

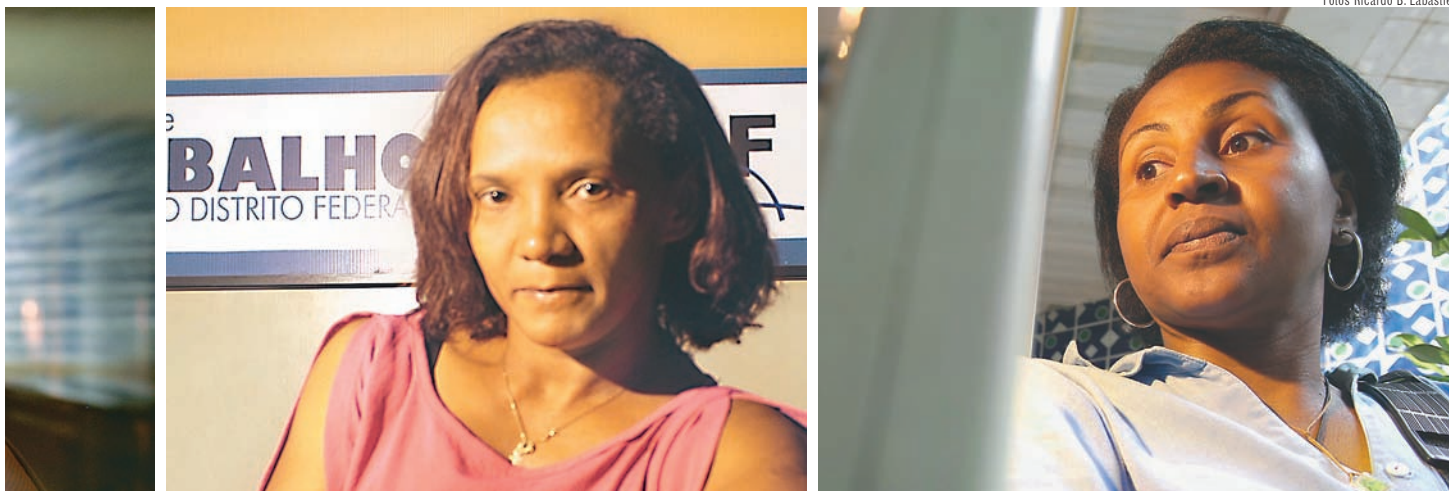
Participação dos negros na população brasileira (2003)



Fonte: Pnad/IBGE de 2003. Elaboração: Disoc/Ipea e Unifem com base nos dados das Pnads/IBGE



chega a 68% entre os 10% mais pobres, segundo dados do Censo 2000, do IBGE



Fotos Ricardo B. Labastier

Alves dos Santos e Neuza Manhães (da esquerda para direita): realidade comum na fila de uma agência de empregos em busca de trabalho

de estudo integrais e parciais a estudantes de graduação em instituições privadas de educação superior. Em contrapartida, os estabelecimentos que aderirem ao programa ganharão isenção em alguns impostos federais. Neste ano, 112 mil bolsas foram oferecidas em 1.142 instituições particulares e o programa pretende oferecer, nos próximos quatro anos, 400 mil bolsas.

A segunda iniciativa é a tão debatida criação de vagas exclusivas para que os estudantes negros tenham acesso às universidades. No Anteprojeto de Lei da Educação Superior, em tramitação no Congresso Nacional, a escolha dos mecanismos de inclusão dos grupos sociais e étnico-raciais é de responsabilidade das instituições federais de ensino superior (Ifes), que ficarão livres para elaborar e implementar as políticas afirmativas que considerarem mais apropriadas. Também foi estabelecido um prazo de dez anos para que as Ifes alcancem a meta de ter pelo menos 50% de suas vagas preenchidas por alunos egressos de escolas públicas em todos os cursos de graduação. Paralelamente, corre no Congresso outro projeto de lei bem mais rigoroso, prevendo que as Ifes teriam um prazo de 240 dias, após sua promulgação, para se adequar às novas regras. Valerá o projeto que for aprovado em primeiro lugar, de acordo com Déborah Silva Santos, con-

sultora do departamento de políticas estratégicas da Secretaria de Educação Superior do MEC.

Enquanto a decisão final não sai, algumas universidades tomaram a dianteira e instituíram por conta própria um sistema de cotas. Até outubro deste ano, 19 universidades federais e estaduais já tinham instituído o sistema de reserva de vagas. Na Universidade Federal de Brasília (UNB), por exemplo, 384 pessoas entraram por meio das cotas no ano passado. “Sem dúvida, a política de cotas contribui para o ingresso na universidade e para a posterior entrada no mercado de trabalho, mas deveria ser universalizada de forma a permitir a inserção dos negros em todas as esferas da sociedade”, afirma o estudante do segundo ano de Pedagogia Edvaldo Alves da Silva, que entrou na UNB graças ao novo sistema.

Conhecimentos Mas nem todos concordam que o sistema de vagas exclusivas seja a melhor forma de facilitar o acesso dos negros ao ensino superior. A Universidade de Campinas (Unicamp) adotou outra estratégia, que conserva o critério de seleção do vestibular dando um “crédito” a mais aos candidatos das minorias raciais – negros e índios – e aos vindos de escolas públicas. Os do primeiro grupo recebem dez

pontos a mais na nota do exame de seleção, e os do segundo, 30 pontos. Dessa forma, eles obtêm uma vantagem extra na hora de competir com os demais estudantes, porém precisam provar que têm o conhecimento necessário para entrar na Unicamp. “O sistema de cotas proposto pelo ministério trata o problema da forma errada. A forma correta de tratar esse problema seria por meio de uma política mais positiva de incentivo para que as instituições aumentem a inclusão da forma como acharem melhor. Tem muita gente inteligente na universidade, é a universidade que tem de encontrar a melhor maneira de lidar com essa questão, a universidade tem de ter autonomia”, diz Carlos Henrique de Brito Cruz, diretor científico da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp) e reitor da Unicamp até abril de 2005. Para Nelson Fernando Inocêncio da Silva, professor da UNB e coordenador do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da mesma universidade, é necessário que seja feito um trabalho para que a sociedade brasileira compreenda a gravidade da situação. “O Brasil é signatário de vários documentos de combate à discriminação, mas não basta assinar documentos. É preciso que o país se comprometa com políticas públicas que alterem as condições de vida da população negra”, acredita Inocêncio da Silva.

Algumas universidades tomaram a frente e instituíram por conta própria um sistema



Pesquisas indicam que os negros, trabalhando em condições semelhantes às dos brancos, mas recebem salários mais baixos

Longe da igualdade

O Relatório de Desenvolvimento Humano Brasil 2005 – Racismo, Pobreza e Violência, lançado em novembro pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), derruba o mito da democracia racial brasileira. O relatório, que contou com a participação de 30 pesquisadores, faz um levantamento abrangente e esclarecedor de indicadores brasileiros nas áreas de desenvolvimento humano, renda, educação, saúde, emprego, habitação e violência e conclui que em todas essas esferas os negros estão em posição desfavorável. Dividido em seis capítulos, a obra é acompanhada de um CD do *Atlas Racial Brasileiro*, banco eletrônico que reúne uma ampla série histórica de dados sociais desagregados por cor/raça, com cerca de 100 indicadores sobre o país, as cinco regiões, os estados e o Distrito

Federal. “O tema do relatório se insere na preocupação do Pnud em relação aos grupos vulneráveis. Esperamos que as políticas propostas comecem a ser discutidas pela sociedade”, afirma Guilherme Assis de Almeida, um dos principais colaboradores do relatório e coordenador da unidade de direitos humanos e cidadania do Pnud.

De maneira geral, o relatório mostra que as diferenças entre brancos e negros apontam em alguns casos uma defasagem de mais de uma geração. A porcentagem de homens negros com curso superior completo em 2000, por exemplo, era menor do que a de homens brancos em 1960. A renda per capita dos brancos de 1980 era o dobro da dos negros em 2000. Da mesma forma, a taxa de analfabetismo dos negros em 2000 era maior que a dos brancos

em 1980. Em 2000, os negros apresentavam esperança de vida semelhante à dos brancos em 1991. O estudo também revela que a taxa de homicídio entre os negros é o dobro da entre os brancos. No estado do Rio de Janeiro, os negros são 11,1% da população, mas representam 32,4% dos mortos pela polícia.

Para ter uma idéia, no *ranking* do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o Brasil tem um padrão mediano – estava em 73.º lugar em 2002, com índice de 0,766. A média, entretanto, oculta uma realidade perversa de desigualdade entre negros e brancos. Se cada um desses dois grupos formasse um país à parte, a distância entre eles seria de 61 posições. A população branca teria IDH de 0,814 e ficaria na 44.ª posição no ranking mundial – semelhante à da Costa Rica e superior à da

de cotas. Na Universidade Federal de Brasília, 384 pessoas entraram por esse meio

Entretanto, o acesso a uma educação superior pode não ser suficiente para garantir a conquista de postos mais qualificados no mercado de trabalho. “O diploma universitário não protege os negros das práticas racistas”, alerta Edson Cardoso, coordenador editorial do jornal bimestral *Irohini*, editado especialmente para os afrodescendentes. De fato, a situação desfavorável dos negros no mundo do trabalho não pode ser justificada apenas pelas desigualdades existentes no campo educacional. Essa é a conclusão de uma pesquisa feita pelo Ipea com o objetivo de explicar as diferenças de rendimentos entre negros e brancos.

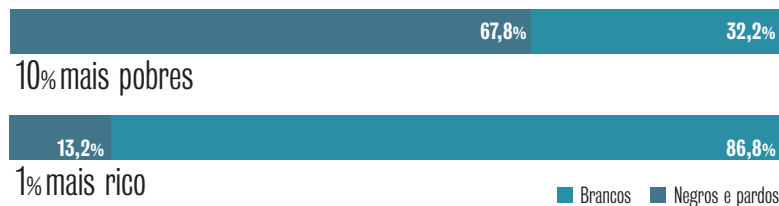
A idéia foi comparar pessoas com características semelhantes de sexo, idade, educação, endereço e setor de atuação, porém de raças diferentes. O estudo partiu da informação concreta de que, em 2003, o rendimento médio de um homem branco era 594 reais superior ao de um homem negro. Dessa diferença, 281 reais se deviam ao menor grau de escolaridade do

Croácia. Já a população negra (pretos e pardos) teria IDH médio de 0,703 e ficaria em 105.º lugar, equivalente à posição de El Salvador e pior do que o Paraguai.

Para enfrentar essa profunda desigualdade racial, o relatório defende a necessidade urgente de implantar no Brasil políticas universalistas e focalizadas, incluindo ações afirmativas. O Pnud avalia que as políticas de cotas têm por objetivo minimizar o peso das condições socioeconômicas no ingresso nas universidades ou no serviço público, mas ressalva que esse tipo de medida é apenas uma das formas de implementação de ações afirmativas. Apesar de reconhecer a importância do estado na luta contra o racismo, o relatório destaca que esse objetivo só será atingido se for adotado pela sociedade brasileira como um todo.

Desequilíbrio na distribuição das riquezas

Participação dos negros entre pobres e ricos (2003)



Fonte: Pnad/IBGE de 2003. Elaboração: Disoc/Ipea e Unifem com base em dados das Pnads/IBGE

grupo negro, porém os 313 reais restantes não tinham nenhuma explicação objetiva, exceto o preconceito racial. Esse valor corresponde a pouco mais da metade, 53% da diferença de rendimentos entre negros e brancos. “Mesmo com um investimento maciço em educação, a diferença de renda entre negros e brancos não vai diminuir muito, porque metade dela é explicada pela discriminação sofrida pelos negros”, afirma Leonardo Rangel, pesquisador do Ipea e autor do estudo.

“Todo negro que disser que nunca foi discriminado está mentindo”, declara o senador Paulo Paim (PT-RS), autor do Estatuto da Igualdade Racial, recentemente aprovado no Senado e em tramitação na Câmara. O projeto propõe cotas para negros em empresas, em cursos de graduação de universidades públicas e privadas, no serviço público, nos partidos políticos e em filmes publicitários, programas e anúncios de TV. O estatuto prevê ainda o direito à terra, no qual está incluída a titulação de posse para os quilombolas e a criação de conselhos estaduais, municipais e um nacional de defesa da igualdade racial. “O preconceito não vai acabar no dia seguinte à aprovação do estatuto, mas é instrumento fundamental de combate ao racismo”, acredita Paim.

Enquanto o estatuto não é aprovado, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tenta fazer a sua parte. Lançou em abril deste ano, em parceria com o Ipea, o programa Igualdade para Todos, que busca promover a admissão de um número

maior de negros no mercado de trabalho, aproximar as médias salariais de brancos e negros e criar critérios de ascensão profissional mais transparentes. Dados levantados pelo MPT e pelo Ipea mostram a baixa admissão de negros e mulheres nas empresas. Em Brasília, por exemplo, entre funcionários dos cinco maiores bancos privados, apenas 18,7% são negros, enquanto os afrodescendentes correspondem à metade da População Economicamente Ativa (PEA) da capital.

Ajustamento O programa é implementado em etapas. Na primeira, o MPT convoca as principais empresas de determinado setor de atividades – neste ano, os bancos – para que prestem informações sobre seus trabalhadores. A partir daí, é elaborado um perfil das desigualdades em cada instituição, tendo como parâmetro a participação de negros e de mulheres no total de empregados, a presença de negros e mulheres nos cargos de direção da empresa e as diferenças salariais entre brancos e negros, por sexo. A etapa final do processo consiste em estabelecer um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) entre a empresa e o MPT, por meio do qual o empregador se compromete a cumprir, em determinado período, metas para cada um dos três critérios. Se não houver um acordo, as empresas serão acionadas judicialmente.

Até agora, o MPT já ajuizou, em Brasília, ações civis públicas contra os bancos Bradesco, Itaú, ABN Amro Real, HSBC e

O Ministério Público do Trabalho lançou um programa para promover a admissão de um

Unibanco. Se condenados, os bancos terão de pagar 30 milhões de reais por danos morais e por práticas discriminatórias. A reportagem de **Desafios** procurou a Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), mas a entidade prefere não se pronunciar sobre o assunto. Neste ano, o foco foram os bancos, mas em 2006 empresas de outros setores da economia serão analisadas. “De forma geral, o empresário sabe que há discriminação, mas não faz nada. Muitas vezes os programas de diversidade das empresas são apenas uma formalidade”, afirma Otávio Brito Lopes, vice-procurador-

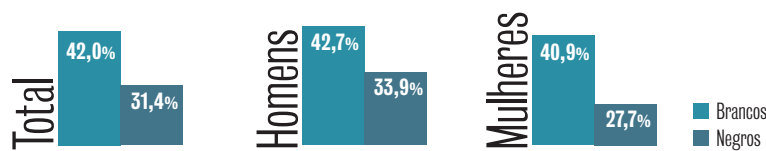
geral do MPT. É semelhante a avaliação de Maria Aparecida Silva Bento, diretora executiva do Centro de Estudos das Relações do Trabalho e da Desigualdade (Ceert), organização não-governamental que desenvolve programas de diversidade em empresas: “Fui gerente de recursos humanos em grandes empresas e posso garantir que os processos de seleção excluem os negros de determinados lugares, como cargos de comando e de vanguarda técnica”.

Outro passo importante foi a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir). “É a

primeira vez na história deste país que um órgão com status de ministério foi instituído para cuidar dessa questão”, afirma a ministra Matilde Ribeiro, da Seppir. Uma das principais realizações do novo órgão do Executivo federal foi a organização da primeira Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Conapir), com o objetivo de reunir representantes do governo e da sociedade para, em conjunto, estabelecerem as diretrizes do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial. A conferência, realizada em julho deste ano, atraiu aproximadamente 3 mil pessoas e resultou em cerca de 1.000 propostas, que serão analisadas por um grupo de trabalho interministerial a ser instituído pelo governo. “A Seppir é uma das mais importantes conquistas do movimento negro, mas precisa de mais recursos para funcionar”, diz Bento, da Ceert, criticando a estrutura e o orçamento do órgão, ambos considerados bastante reduzidos.

Maior grau de informalidade

Trabalhadores com carteira assinada (2003)



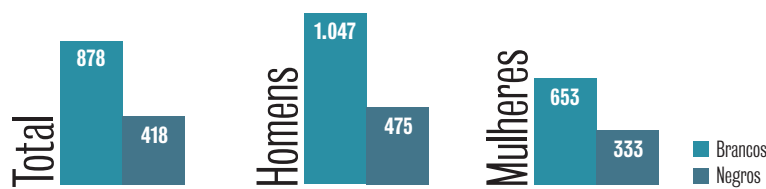
Maior dificuldade para entrar e se manter no mercado de trabalho

Taxas de desemprego (2003)



Salários mais baixos

Rendimento médio mensal em 2003 (16 anos ou mais - em R\$)



Fonte: Pnad/IBGE de 2003. Elaboração: Disoc/Ipea e Unifem com base em dados das Pnads/IBGE

Qualificação Dados do IBGE mostram que existiam, em 2003, 6 milhões de trabalhadoras domésticas assalariadas no Brasil, sendo 95% mulheres. Desse total, 76% recebiam até um salário mínimo e 57,4% eram negras e pardas. Apenas 23% tinham carteira assinada e 57,9% tinham cursado o ensino fundamental, porém não haviam concluído. Para tentar mudar esse quadro, foi lançado, em novembro passado, o programa Trabalho Doméstico Cidadão, dentro do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), que, a partir de 2003, passou a dar atenção especial a segmentos com maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho, o que inclui os negros. A iniciativa foi do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em conjunto com a Seppir. Por meio do PNQ, em 2004 cerca de 142 mil trabalhadores foram capacitados, sendo que 62% eram negros. Além da qualificação profissional, o programa Trabalho Doméstico Cidadão prevê a elevação da escolaridade, o fortalecimento da auto-organização das traba-

número maior de negros e criar critérios de ascensão profissional mais transparentes



Eduardo Martins/Agência a Tarde/Pagos

Desempregados madrugam na fila por uma chance de trabalho em empreendimento localizado em Salvador: forte presença de negros

lhadoras domésticas e o desenvolvimento de projetos para intervenção em políticas públicas. Inicialmente, alcançará 350 trabalhadoras em seis estados. Destinado àquelas que têm de quatro a sete anos de estudo – o equivalente a 42,7% do universo das trabalhadoras domésticas –, o projeto deverá ser expandido, em parceria com o MEC e as prefeituras, e ganhar *status* de política pública permanente com o objetivo de atingir um número maior de trabalhadoras. “São iniciativas que ajudam na inserção dos negros no mercado de trabalho, mas sabemos que ainda é preciso muito mais”, afirma Antonio Almerico Biondi Lima, diretor do departamento de qualificação do MTE.

Apesar de todos os problemas expostos, em 20 de novembro, Dia Nacional da Consciência Negra, os negros tiveram também motivos para comemorar. Se andarmos um pouco mais para trás na história, constatamos que as gerações atuais são menos discriminadas que seus pais e avós. Maurício Cortez Reis, pesquisador do Ipea, e Anna Risi Vianna Crespo, doutoranda da Universidade de Princeton,

nos Estados Unidos, fizeram essa comparação. Os autores analisaram gerações nascidas entre 1922 e 1981 e observaram que a diferença de rendimentos entre brancos e negros diminuiu à medida que a geração é mais nova. Verificaram também que a diferença salarial entre brancos e negros nascidos na década de 50, por exemplo, era de 100%, ou seja, os brancos ganhavam o dobro. Já entre os brancos e negros nascidos na década de 60 a diferença salarial havia baixado para 60%. A argumentação dos autores é justamente que a redução das práticas discriminatórias sobre as pessoas que fazem parte de gerações mais novas pode ter desempenhado um papel importante nesse resultado. “A diferença de rendimentos foi caindo, aos poucos, ao longo do tempo”, diz Reis. Entretanto, ele mesmo alerta que nada garante que as conquistas obtidas até aqui continuarão a acontecer. “O estudo mostra uma tendência, mas seriam necessárias novas análises para comprovar que essa tendência vai permanecer no futuro”, afirma.

No entanto, os avanços no combate às

desigualdades raciais no mundo do trabalho levam muito tempo para provocar mudanças expressivas nas relações raciais já tão estabelecidas e arraigadas. O reduzido número de ações voltadas especificamente para os negros e a ausência de metas raciais nos principais programas públicos de emprego, trabalho e renda complicam esse quadro. Além de ampliar a abrangência e os recursos financeiros dos programas em andamento e incluir o recorte racial nas demais políticas públicas de emprego, é imperativo que três iniciativas sejam conjugadas, na opinião de Nathalie Beghin, pesquisadora do Ipea. “Em primeiro lugar, é preciso valorizar a comunidade negra destacando seu papel histórico na construção do Brasil. Em segundo, é necessário incentivar organizações públicas e privadas a implementar planos de correção das desigualdades raciais. Finalmente, é preciso pressionar, judicial ou extrajudicialmente, as organizações a diminuir as distâncias entre trabalhadores negros e brancos. Isso apenas para começar a mudar o cenário.” É difícil, mas não impossível. **d**