

IGUALDADE NAS EMPRESAS?

Aumenta a discussão sobre a criação de cotas para negros no mercado de trabalho

MÁXIMA

DISCUSSÃO: O DEBATE É SEMPRE NECESSÁRIO

Empresas, profissionais, Organizações Não-Governamentais (ONGs) e instituições lutam no mercado brasileiro através da defesa da cota corporativa para negros nas empresas, no combate a desigualdade no Brasil, que historicamente atinge as minorias que não tiveram acesso a educação, trabalho e renda.

Segundo estatísticas do IBGE, 47% da população brasileira é negra, que se alto declaram, sendo 34% da população analfabeta constituída por negros.

Isso deixa claro que as pessoas analfabetas não têm acesso ao trabalho digno, daí os negros serem sempre localizados em subempregos e tarefas subalternas. Essa é a opinião da consultora organizacional e vice-presidente de Desenvolvimento Sustentável/Responsabilidade Social da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Jorgete Leite Lemos.

A consultora defende a contratação de negros através de cota corporativa, pois, segundo ela, é uma ação afirmativa. "Podemos observar que a pobreza e a miséria vão estar sempre pontuadas na raça negra, então é apenas uma correção com base em dados es-





tatísticos, de uma impossibilidade de acesso à educação, trabalho e renda", declara Jorgete.

Para ela, quem sustenta os negros que se encontram em classes sociais pobre e miserável são aqueles que têm renda, então, é necessário pensar economicamente, alavancando a condição social e econômica dos negros. "Assim, aumentaremos oportunidades de consumo, novas chances de trabalho e uma distribuição mais equitativa da renda", afirma.

Jorgete acredita que a sociedade sofre de um efeito bumerangue, que acaba atingindo aqueles que estão incluídos. "Quando nós não sabemos cuidar de questões básicas como a igualdade, a oportunidade de trabalho e a inclusão, esse bumerangue volta e nos atinge", alega.

Legislação

Não existe ainda no Brasil uma legislação para cota corporativa de negros nas empresas, e, de acordo com a consultora Jorgete, o dia que tiver, vai sofrer a mesma dificuldade de implantação da legislação de pessoas com deficiência. "Nós precisamos fazer um trabalho de conscientização de massa, porque a imagem do negro é uma imagem carregada de preconceito e de discriminação e a cota para negros sofreria as mesmas restrições que a cota de deficientes sofreu. Então precisamos discutir a alavancagem da raça negra ao patamar de igualdade e de direitos", assegura Jorgete.

Para o professor de sociologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e diretor do Centro Edelstein Pesquisas Sociais, Bernardo Sorj, não deve existir uma lei para cota corporativa para negro, porque, na opinião dele, seria contraproducente uma legislação que distribua a população em grupos raciais. "Quem vai decidir quem é negro em um país tão miscigenado? São os negros a única vítima da discriminação no Brasil? Os nordestinos também têm direito a reparações, as raças só existem na cabeça dos racistas, e a luta deve ser por um esforço constante contra o preconceito e contra a idéia de raças", defende o professor.

Segundo a doutora em ciência política e pesquisadora titular da Casa de Rui Barbosa, no Rio de Janeiro, Isabel Lustosa, o Brasil nunca foi, desde a proclamação da República, regulado por leis que estabelecem diferenças entre os brasileiros pela cor da pele. Para ela, se não deu certo a criação de leis em países onde os negros eram impedidos de circular em alguns lugares e eram linchados e maltratados pelos brancos, no Brasil também não seria um progresso, e sim um retrocesso. "Por isso sou contra as cotas raciais, acho que cabe à sociedade brasileira, por meio de suas instituições civis, promover ações intensivas de combate ao preconceito e à discriminação racial, como também punir com todo o rigor da lei qualquer manifestação racista", acredita Isabel.

Mas para Jorgete Lemos, a lei deve existir, pois ela acredita que o negro é diferente e deve ser tratado de forma distinta. "O negro tem que ser tratado de forma diferente sim, porque ele está em desvantagem, a hora que nós tivermos a demanda para a raça negra de trabalho e renda de forma digna, aí estaremos perto de chegar à igualdade", desabafa a consultora.

De acordo com o diretor da Federação Nacional dos Advogados (Fenadvj, membro do Instituto Brasileiro dos Advogados (IAB) e presidente do Instituto da Advocacia Racial e Ambiental (IARA), Humberto Adami Santos Júnior, o IARA, juntamente com o Sindicato dos Petroleiros, está postulando a aplicação do Decreto 4.228, de 2002, que prevê estabelecimento de metas de inclusão para a Administração Pública Federal, nos cargos DAS, que não tem concurso público, bem como na licitação e na terceirização da Administração Pública Federal. "É um Decreto Presidencial da época do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, que foi ratificado pelo presidente Lula em seu discurso na abertura da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando reassumiu seu compromisso de combate ao racismo e a discriminação racial", revela Adami.

Ele diz que, em 2007, ofereceram notificações judiciais contra os



“ A IMAGEM DO NEGRO É CARREGADA DE DISCRIMINAÇÃO E A COTA PARA NEGROS SOFRERIA AS MESMAS RESTRIÇÕES QUE A DE DEFICIENTES SOFREU. ENTÃO PRECISAMOS DISCUTIR A ALAVANCAGEM DA RAÇA NEGRA AO PATAMAR DE IGUALDADE E DE DIREITOS”

JORGETE LEITE LEMOS,
CONSULTORA ORGANIZACIONAL
E VICE-PRESIDENTE ABRH





ZOOM

» Iniciativas pelo mundo

Desde 1991, os Estados Unidos tem um departamento do Ministério do Trabalho Americano que faz relatórios sobre a iniciativa do chamado tempo de vidro, que é a inserção das minorias, não só negras como indígenas, população das Ilhas do Pacífico, entre outras. O comportamento do governo é com o intuito de fiscalizar a real inserção, integração e inclusão dessas pessoas que estão em desvantagem na sociedade. É o que diz a consultora organizacional e vice-presidente de Desenvolvimento Sustentável/Responsabilidade Social da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Jorgete Leite Lemos. "Eu acho que isso é normal, vai ter que acontecer aqui mais cedo ou mais tarde. Na Europa, por exemplo, desde 1970 existem afirmativas no gênero. Nós brasileiros estamos simplesmente atrasados", acredita Jorgete.

vê ser analisado, não se pode esquecer que, para cada candidato favorecido por cotas de qualquer natureza, existe alguém que deixou de ganhar uma vaga", alerta Lewgoy.

Racismo no Trabalho

Com cotas ou sem cotas, será que depois de admitido no trabalho, o negro ainda sofre racismo por parte da empresa ou de seus colegas de serviço?

A consultora Jorgete acha que a legislação não muda atitudes e, por isso, a área de gestão de pessoas tem um compromisso muito sério com a pró-

37 Ministros de Estado do Governo Federal, perante o Supremo Tribunal Federal, para que os mesmos pudessem ser intimados a dar cumprimento à ordem presidencial. "Daí partiremos para a denúncia internacional perante a Organização dos Estados Americanos (OEA), Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT)", acrescenta.

Opinião

Não são todos que concordam com a cota corporativa para negros nas empresas, como é o caso do sócio-diretor da Augurium Consultoria, Bolívar Lamounier. "Não creio que esse mecanismo traga benefícios reais para os negros, eu penso que esse é o primeiro passo para oficializar uma visão racista do País, em conflito com a nossa tradição cultural, moral e jurídica. Seria um erro o Brasil abandonar sua visão de um país de iguais e abraçar a de um país dividido de alto a baixo em raças", afirma.

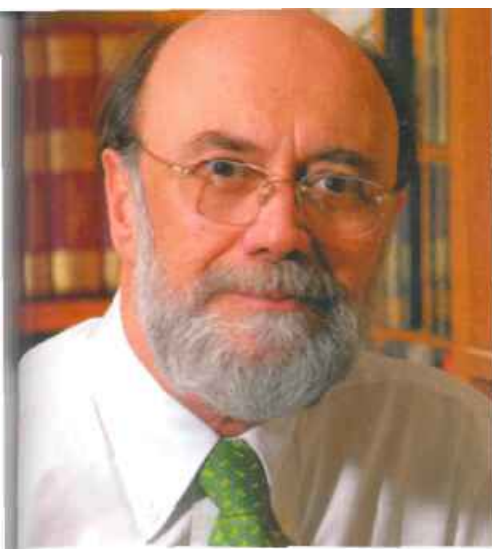
O professor de antropologia do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Peter Fry, acredita que as cotas podem produzir efeitos nefastos na medida em que reforçam a crença na existência de raças. "Para abrir espaço para qualquer um é necessário colocar as melhores escolas nos lugares mais pobres do País, todos os outros caminhos são atalhos perigosos", aconselha Fry.

Para o professor adjunto do departamento de antropologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Bernardo Lewgoy, a solução está através de um investimento em educação, renda e qualidade de vida nas populações carentes. "Nas empresas uma política de cotas pode ser positiva na medida em que torne visível uma preocupação contra a discriminação, especialmente em empresas que desfrutaram da má fama de não empregar negros. No entanto, isso de-



“ UMA DAS GRANDES E BOAS NOTÍCIAS DESSE PROGRAMA É QUE TIVEMOS UM PILOTO COM 75 ESTAGIÁRIOS DECLARADOS NEGROS E ANTES DA CONCLUSÃO DO CURSO, 50% DESSES ESTAGIÁRIOS FORAM EFETIVADOS NA ORGANIZAÇÃO”

MARIA CRISTINA CARVALHO, SUPERINTENDENTE DE RECURSOS HUMANOS DO BANCO REAL



DIVERSIDADE

“ NÃO CREIO QUE ESSE MECANISMO TRAGA BENEFÍCIOS REAIS PARA OS NEGROS, EU PENSO QUE ESSE É O PRIMEIRO PASSO PARA OFICIALIZAR UMA VISÃO RACIALISTA DO PAÍS, EM CONFLITO COM A NOSSA TRADIÇÃO CULTURAL, MORAL E JURÍDICA”

BOLÍVAR LAMOUNIER, SÓCIO-DIRETOR DA AUGURIUM CONSULTORIA

moção da diversidade. "Não adianta ter legislação, eu tenho que aceitar negros no trabalho, mas não tenho que mudar a minha forma de encarar os preconceitos, discriminação e os estereótipos que aprendi durante a minha vida. Essas barreiras precisam ser derrubadas e isso é um trabalho para profissionais da área de desenvolvimento, de gestão de pessoas" afirma a consultora.

Segundo Jorgete, a primeira reação nas empresas é sempre a instigação daquela pessoa, passando por uma bateria de testes para provar que tem a competência requerida para aquela função. "Você precisa provar a sua competência mais ainda do que se você fosse branca. As pessoas, por uma questão de informação histórica, acham que o negro não tem competência", diz Jorgete.

Para o advogado Humberto Adami, além do acesso, está claro que no processo de promoções, atitudes racistas devem continuar intervindo. "O afro descendente para conseguir vencer deve ter um grau de perfeição que ja-

mais é exigido dos demais. Alguns exigem um grau de qualificação muito maior para ocupar uma tarefa menor", revela o advogado.

Projetos nas empresas

Com o objetivo de dar oportunidade para que jovens negros possam ter uma melhor perspectiva no mercado de trabalho, dentro de grandes empresas e serem inseridos igualmente com outros estudantes, o Banco Itaú criou, em 2005, o programa de capacitação de afro-descendente, que é uma iniciativa voltada a estudantes negros.

De acordo com a responsável pelo programa de diversidade corporativa da empresa, Adriana Sanabria, através do programa, os estudantes tem três anos de estágio no banco e um treinamento de 582 horas, que é feito em parceria com o Centro de Pesquisas e Educação Continuada (Cepedec) da Unicamp. "A iniciativa é boa porque você pode dar oportunidade para mais estudantes atuarem no mercado", afirma,

Adriana diz que a iniciativa come-

çou em São Paulo com 21 estudantes e, em 2007, o projeto foi ampliado para Belo Horizonte, Salvador, Brasília e Rio de Janeiro. "Já tivemos 93 estagiários que passaram pelo programa. Em 2007, houve a participação de 20 estudantes, todos efetivados", afirma.

No mesmo ano, 31% das contratações do banco foram de pessoas negras, comparado a 2003, cujo número foi de 5%. "O lançamento dessa iniciativa sensibilizou outras áreas da empresa, que passaram a fazer ações para contratação de pessoas negras em todas as vagas do banco. Não é ainda o ideal, mas está subindo", assegura Adriana.

A responsável pelo programa acredita que o preconceito existe e uma forma de mudar esse quadro é abrir portas e mostrar de que forma lidar com o racismo. "As empresas e o governo podem dar oportunidades através de leis que forcem a contratação. Mas se não tivesse a lei as empresas não contratariam", justifica Adriana.

Outra empresa que criou ações de trabalho de conscientização e opor-

“ QUEM VAI DECIDIR QUEM É NEGRO EM UM PAÍS TÃO MISCIGENADO? AS RAÇAS SÓ EXISTEM NA CABEÇA DOS RACISTAS, E A LUTA DEVE SER POR UM ESFORÇO CONSTANTE CONTRA O PRECONCEITO E CONTRA A IDÉIA DE RAÇAS”

BERNARDO SORJ, PROFESSOR DE SOCIOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO E DIRETOR DO CENTRO EDELSTEIN PESQUISAS SOCIAIS

DIVERSIDADE



POLEMICA

“ PARA ABRIR
ESPAÇO PARA
QUALQUER UM
É NECESSÁRIO
COLOCAR AS
MELHORES ESCOLAS
NOS LUGARES MAIS
POBRES DO PAÍS,
TODOS OS OUTROS
CAMINHOS SÃO
ATALHOS PERIGOSOS”


PETER FRY, PROFESSOR DE
ANTROPOLOGIA DO INSTITUTO
DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS
SOCIAIS DA UFRJ



Mulheres negras no mercado de trabalho

tunidade foi o Banco Real, que possui desde 2003 um comitê de diversidade que compõe grupos com pessoas de diversas áreas do banco para ajudar no debate da diversidade dentro da organização, como grupo de mulheres, deficientes e negros. "Uma das ações do grupo de negros do comitê foi a implantação do programa Executivo Júnior, que é uma iniciativa voltada para o desenvolvimento de universitários, declarados como negros, através de um estágio no banco com duração de dois anos, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV)", afirma a superintendente de Recursos Humanos do Banco Real, Maria Cristina Carvalho.

De acordo com Maria Cristina, além de estar na universidade, ele faz um treinamento de 400 horas. Além de terminar o seu curso, ele sai com uma especialização para que consiga ter um engajamento e um desenvolvimento na sua carreira. "Uma das grandes e boas notícias desse programa é que nós tivemos um piloto com 75 estagiários declarados negros e antes da conclusão do curso, 50% dessas pessoas foram efetivados na nossa organização", revela.

Em 2003, o Banco Real tinha em torno de 9,8% de negros na organização. Hoje esse número subiu para 14%, segundo Maria Cristina. "Esse aumento se deu através do trabalho de conscientização das pessoas. A ampliação desse debate nas nossas unidades e também com nossos fornecedores, com certeza tem trazido o avanço gradual e consistente de uma empresa mais diversa. Há muito a ser feito, mas já temos avanços que mostram que estamos no caminho certo", finaliza Maria Cristina. 

Segundo levantamento feito pelo IBGE 2002-2003, a mulher negra na época recebia um salário 49% inferior ao do homem ou da mulher branca, de acordo com a consultora organizacional e vice-presidente de Desenvolvimento Sustentável/ Responsabilidade Social da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Jorgete Leite Lemos. "A mulher negra ainda sofre mais discriminação que o homem negro", diz ela.

Na opinião do diretor da Federação Nacional dos Advogados (FeNAdv), membro do Instituto Brasileiro dos Advogados (IAB) e presidente do Instituto da Advocacia Racial e Ambiental (IARA), Humberto Adami Santos Júnior, é nítida a diferença de salários onde a mulher negra aparece no fim da fila. "Temos que ter uma especial atenção a esse item com preparação de jovens para o mercado de trabalho, e oferta de novos empregos, com características de inclusão da mulher negra", aconselha.

