

novembro/2010

**notícias**  
Especial Mês da Consciência Negra



**FETEC**  
**BANCÁRIOS CUT SP**

# 20 DE NOVEMBRO: REFLEXÕES PELA IGUALDADE RACIAL

O Brasil já é um país predominantemente de pardos e negros. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2009, essa parcela é de 51,1% da população (44,2% de pardos e 6,9% de negros), enquanto 48,2% são brancos e 0,7%, amarelos ou índios.

Isto não se deve apenas à miscigenação, mas também à forma como as pessoas vêm se auto-declarando pertencentes a um grupo de cor/raça. É uma mudança de comportamento que se concretiza a partir de anos de lutas e mobilização de entidades sociais, especialmente entidades do movimento negro, por inclusão e igualdade racial, em consonância com inúmeras políticas afirmativas desenvolvidas pelo governo federal, entre elas destacam-se os programas de transferência de renda e a valorização do salário mínimo, as quais possibilitaram, dentre outros, a retirada de 6,5 milhões de brasileiros, majoritariamente negros, da linha de pobreza.

Trata-se de um novo paradigma, cujo objetivo é garantir à população negra o exercício da verdadeira cidadania, subtraída pelos anos de escravidão e da limitada abolição. Neste sentido, o governo do presidente Lula tomou várias iniciativas de maneira a fortalecer o combate às desigualdades raciais. Podemos citar, por exemplo, a sanção da Lei nº 10.639 de janeiro de 2003, que inclui no currículo da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e logo após, em março do mesmo ano, a criação da Seppir (Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial), além de instituir as conferências pela igualdade racial, a partir das quais se intensificaram as ações para preencher as inúmeras lacunas raciais.

Também nesta jornada pela igualdade racial, estão sendo intensificadas as ações para assegurar o atendimento a esse segmento populacional no Sistema Único de Saúde, além da implementação



de políticas para garantir o direito à educação, cultura, esporte, lazer e moradia, independentemente da etnia, raça e cor da pele.

O acesso à terra também vem sendo priorizado nos últimos anos, o que já garantiu grandes avanços à população quilombola. Desde 2005, foram regularizados 516 mil hectares, acolhendo assim inúmeras famílias quilombolas, que também estão sendo beneficiadas por projetos de desenvolvimento agrário e pelos programas Bolsa Família e Luz para Todos.

Um passo fundamental para garantir melhores condições de vida para a população negra e consolidar a luta contra todas as discriminações raciais foi a sanção do Estatuto da Igualdade Racial que, segundo o Ministro Chefe da Seppir, Eloi Ferreira de Araujo, é um importante ‘*ponto de partida para que o país avance na sedimentação, na consolidação da democracia com a inclusão de todos*’.

Em síntese, é a construção de um novo Brasil, com respeito às diversidades e inserção de todos aqueles que durante anos viveram à margem. São mudanças que, na prática, refletem positivamente em toda a sociedade brasileira.

## Convenção para trabalho doméstico

A 99ª Conferência da OIT – Organização Internacional do Trabalho, realizada em junho, em Genebra, na Suíça, aprovou a criação de uma Convenção para o trabalho doméstico, com regras para transformar a relação de exploração em relação de direitos, protegendo assim inúmeros trabalhadores do setor.

No Brasil, conforme a PNUD 2009, são 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, dentre os quais 94% são afrodescendentes.

## Site sobre gênero e raça

Entrou no ar, no dia 04/11, um site elaborado por agências da ONU e órgãos do governo federal sobre gênero, raça e etnia. Ele traz notícias, vídeos, fotos e estudos ligados aos temas, além de informações sobre o Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia. Confira: <http://www.generoracaetnia.org.br>

# Estatuto da Igualdade Racial: um marco no combate ao racismo



**A**pós sete anos de tramitação no Congresso Nacional, o Estatuto da Igualdade Racial foi sancionado no dia 20/7 pelo presidente Lula. A proposta (PLS 213/03) havia sido apresentada pela primeira vez em 2003 pelo senador Paulo Paim (PT-RS).

O Estatuto vem com a missão de corrigir as desigualdades históricas no que se refere às oportunidades e aos direitos dos afrodescendentes.

O documento tem 70 artigos e reafirma o compromisso do Estado brasileiro com a promoção da igualdade para os brasileiros negros, que somam cerca de 90 milhões de pessoas. Ele define o que é discriminação racial ou étnico-racial, o que é desigualdade racial, desigualdade de gênero e raça, e define que população negra é “o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas, conforme o quesito cor ou raça, usado pelo IBGE”.

O Estatuto define ainda como direitos fundamentais: o direito à saúde; o direito à educação, no qual se situam as cotas, que terminaram aprovadas apenas para as instituições públicas

e federais, o direito à cultura, ao esporte e ao lazer; dá uma nova perspectiva sobre as religiões de origem africanas; e discorre ainda sobre habitação e direito a terra.

Com a sua aprovação, os orçamentos federais deverão agora destinar recursos à promoção da igualdade racial. O Estatuto instituiu o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir), que deverá contar com participação de estados e municípios para fazer cumprir os objetivos descritos, enquanto o governo federal acompanhará a execução de um plano nacional,

que será discutido com os representantes da população afrodescendente.

No entanto, é importante ressaltar que a “letra fria” da Lei não corrigirá as distorções e desigualdades existentes no país, mas, sim, a capacidade de mobilização das entidades que lutam pela igualdade de oportunidades e pela construção de uma sociedade que de fato resgate a importância dessa população na construção de nossa nação.

## > Luta bancária por igualdade de oportunidades continua

**O** movimento sindical luta há duas décadas para acabar com o preconceito no mercado de trabalho bancário. Tudo começou com a pesquisa realizada denominada “O Rosto dos Bancários”, que detectou a pouca presença de trabalhadores negros nos bancos e a dificuldade de ascensão daqueles que ali estavam. Depois de muita pressão, a categoria conquistou, em 2000, a inclusão da cláusula na convenção coletiva instituindo a mesa temática para discussão do tema. As negociações, no entanto, não avançaram e os bancos seguiram com suas práticas até que o Ministério Público do Trabalho ingressasse com ação por discriminação coletiva contra os cinco maiores bancos do país (Itaú, Bradesco, ABN, Unibanco e HSBC).

Em 2005, novas denúncias chegaram à Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados, em Brasília, favorecendo uma série de debates, com participação da Contraf/CUT. Foi, então, definida a realização do Mapa da Diversidade no Setor Bancário, com objetivo de buscar mecanismos para promoção da igualdade de oportunidades.

Realizado o censo, a Fenaban apresentou em 2009 um plano de ação para corrigir desigualdades. Passado um ano, a avaliação feita pela representação sindical bancária foi a de que houve pouca evolução no combate às discriminações.

A própria Fenaban admitiu ter dificuldades para avaliar o quadro geral do sistema financeiro em relação à promoção de igualdade, já que cada banco tem metodologias diferentes para apuração dos dados sobre o tema.

Para a continuidade do processo, a representação dos bancários apresentou um conjunto de propostas para o combate à discriminação. São elas: participação do movimento sindical nos programas de sensibilização de executivos, líderes e funcionários para os temas da Igualdade de Oportunidades; elaboração de um Plano de Cargos Carreira e Salário com critérios objetivos e transparentes, como indicador de evolução de carreira; democratização do acesso às promoções por meio de editais ou informativos internos; inclusão na grade de treinamento de líderes e funcionários de um módulo sobre a visão do movimento sindical

relativa à igualdade de oportunidades; que o nível superior não seja critério para contratação; que os meios públicos de acesso às vagas (sites, publicações, imprensa, editais) sejam fonte privilegiada de recrutamento de pessoas com base nos indicadores de igualdade.

Os bancos sinalizaram com possibilidade de acordo para a proposta de sensibilização de executivos, abrindo um espaço na mesa para participação dos sindicatos, assim como a introdução da visão do movimento sindical na grade de treinamento de líderes e funcionários. A adoção dos meios públicos de acesso às vagas também foi considerada para futuros encaminhamentos. Para as demais propostas, os bancos querem discutir cada item.

Passada a Campanha Nacional 2010, a Contraf-CUT enviou ofício à Fenaban solicitando a instalação imediata da mesa temática de igualdade de oportunidades - assegurada na Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011, para continuar os debates e buscar avanços que de fato promovam o fim da discriminação no mercado de trabalho bancário.

### EXPEDIENTE