

O PAPEL DA



**RAÇA/ETNIA NAS POLÍTICAS
DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE**

ANOTAÇÕES SOBRE A EXPERIÊNCIA DO MUNICÍPIO DE SANTO ANDRÉ

Organizador
HÉDIO SILVA JR.

Coordenação
**MARIA APARECIDA SILVA BENTO
MATILDE RIBEIRO E COLABORADORES**



2º CAPA

em branco

**O PAPEL DA COR NAS
POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE**
Anotações sobre a experiência do município de Santo André

Centro de Estudos das Relações do Trabalho e da Desigualdade – CEERT

Maria Aparecida Silva Bento
Hédio Silva Jr.
Matilde Ribeiro
Mário Rogério Bento
Edna Muniz
Edith Piza
Shirley dos Santos
Cristina Teodoro Trinidad
Mariana Lebrão Lisboa
Antônio José Rollas de Brito
Valdete Aparecida da Palma
Jurema dos Santos Polycarpo
Angelita Garcia dos Santos
Daniela Fagundes Portela
Vera Lúcia Ribeiro
Mércia Consolação Silva
Mafoane Odara Poli Santos
Chindalena Ferreira Barbosa

ELAS - Elisabeth Lobo Assessoria, Trabalho e Políticas Públicas

Vera Lúcia Lemos Soares

Centro Brasileiro de Análise e Planejamento - CEBRAP

Nadya Arajó Guimarães
Marcia de Paula Leite

Central de Trabalho e Renda – CUT

Valtenice de Araújo
Patrícia Maura Alves Santos
Terezinha Nunes da Costa
Daniela Cristina de Oliveira
Pedro Pardini

Prefeitura de Santo André

Cibele Simão Lacerda
Elair da Silva
Maraisa de Fátima Almeida
Maria da Penha Cipriano Sant'Anna
Silmara Aparecida Conchão
Sandra Carvalho Rodrigues
Zilda Maria Pacheco
Pedro de Carvalho Pontual
Ronaldo Tadeu Ávila de Paula
Silvana Pereira Gimenes
Maria Aparecida Carvalho
Jorge Luiz Gouvêa
Almir da Costa Pereira
Nilza Aparecida de Oliveira

Escola de Formação em Administração Pública Paulo Freire

Ivone Santana

Editor

Hédio Silva Jr.

Revisão

Kika Freitas
Cristina Teodoro Trinidad
Shirley dos Santos
Mariana Lebrão Lisboa

Capa

João Bosco

Fotos Capa

Paulo Pereira Lima

Outubro 2003

Índice

APRESENTAÇÃO

7

CAPÍTULO I

Experiências inovadoras de maximização das oportunidades de trabalho para negros e mulheres	10
Apontamentos sobre alguns marcos institucionais contemporâneos do Movimento Negro	12
O impacto da Conferência de Durban	13
Os Conselhos e Coordenadorias da Comunidade Negra	15
Antecedentes institucionais da Secretaria Especial de Políticas da Promoção da Igualdade Racial/Presidência da República	16
Algumas medidas adotadas	20
Projetos de Lei em tramitação	24
A aliança do Movimento Negro com o sindicalismo anti-racismo	26
A Campanha pela implementação da Convenção 111 da OIT	30
As conferências sindicais internacionais	30
O surgimento do INSPIR - Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial	31

CAPÍTULO II

Notas sobre alguns marcos institucionais contemporâneos do Movimento de Mulheres	33
Uma nova institucionalidade para a questão da igualdade das mulheres	37
A ação das mulheres no mundo do trabalho	39
As iniciativas do governo federal para correção das desigualdades	50
Alguns pontos de convergência entre experiências de negros e mulheres	53
Comentários sobre experiências inovadoras para as mulheres	54
A luta da mulher no sindicalismo	56
O impacto da luta pela igualdade na ação empresarial	50

CAPÍTULO III

O baile da cor - apontamentos sobre conceitos, métodos e procedimentos de classificação racial	62
A coleta da cor: os processos de denominação e classificação	64
Experiências contemporâneas da coleta de cor	68
Considerações críticas sobre coleta da cor	71

CAPÍTULO IV

Implementação do quesito cor: a experiência do município de Santo André	75
Dados gerais sobre Santo André	75
O projeto	76
A trajetória das políticas de gênero e raça na Prefeitura de Santo André	78
O papel do movimento negro local	81
A pesquisa sobre o recorte de gênero e raça nas políticas públicas do município de Santo André	83
Análise documental	84
Análise das entrevistas com gestores	87
Sugestões levantadas pelos gestores	93
A experiência piloto na CTR/Santo André - Cenário inicial	95
O processo de implementação do quesito cor - passo a passo	98
A formação dos grupos de trabalho	98
Atividades de sensibilização e capacitação	100
Preparação dos atendentes/coletores	103
Procedimentos com os usuários	104
Realização dos plantões	105
Avaliação do processo	108
O monitoramento da coleta através do banco de dados	113
Análise possível a partir da coleta adequada do quesito cor	117
Considerações sobre os dados analisados	118
Refletindo sobre a metodologia	118

CONSIDERAÇÕES FINAIS

123

DEPOIMENTOS

Implementação do quesito cor	126
Qual a sua cor ou raça	128
Fórum Municipal de Entidades Negras - Santo André	130

BIBLIOGRAFIA

131

Apresentação

O papel da cor nas políticas de promoção da igualdade

Anotações sobre a experiência do município de Santo André

Em meados de 1999 contando com o apoio da FAPESP e da OIT, o CEERT, aliado ao CEBRAP e à ELAS -Elizabeth Souza Lobo Assessoria, num esforço conjunto com a Prefeitura do Município de Santo André/SP, iniciou uma experiência inspirada naquilo que pode ser identificado como um dos desafios postos atualmente para o Movimento Negro – a implementação do quesito cor nos cadastros com vistas a formulação e operacionalização de políticas públicas de promoção da igualdade racial.

É fastidioso assinalar que, no Brasil, a consecução de tais políticas esbarra no velho e conhecido problema da quase inexistência da informação sobre cor/raça nos cadastros de pessoas, empregados, servidores, usuários de serviços públicos e assim por diante.

Sempre é bom lembrar que o regime militar suprimiu o quesito cor do censo de 1970 e que a única seara na qual houve constante interesse pela informação sobre cor foi a justiça criminal e segurança pública. De certo, não por mera coincidência.

É assim que a democratização da informação sobre cor encerra uma questão de natureza essencialmente político-ideológica. Isto significa que a superação do problema demanda uma ação política vigorosa – da qual o Movimento Negro tem se encarregado obstinadamente – mas demanda também, sobretudo no estágio atual da luta contra o racismo, a gestação e administração de métodos e técnicas

capazes de contribuir para a superação dos obstáculos que se antepõem às políticas de inclusão racial.

Eis, portanto, os termos da equação, que aliás nada tem de novidade: no campo do trabalho e do emprego, dentre outros, não há como implementar políticas eficazes de promoção da igualdade racial sem a democratização da informação sobre cor/raça.

Entretanto, a democratização de que estamos falando significa muito mais do que incluir quadrinhos num formulário, de modo a possibilitar que o/a declarante/entrevistado possa assinalar solenemente um “x” numa determinada tonalidade cromática.

Democratizar a informação sobre cor implica tocar numa ferida exposta, tangenciando recônditos do ser negro e do ser branco no Brasil. Daí porque faz-se necessário um cuidadoso trabalho de sensibilização e comprometimento dos atores, difusão de informação, campanhas pedagógicas, trabalhos direcionados para o coletor/entrevistador, trabalho voltado para o respondente/declarante, acompanhamento da coleta, monitoramento do dado coletado, avaliação sistemática, etc.

Estes são alguns dos tópicos tratados na presente publicação. Mesmo sucinto e parcial – visto que o projeto e as metas prosseguem em pleno curso –, um relato da experiência de Santo André não poderia deixar de referir alguns dos marcos institucionais conquistados no último período pelo Movimento Negro, pelo Movimento de Mulheres e pelos sindicalistas anti-racistas. Sem estes atores, a experiência, nos termos em que foi proposta, não teria sido possível.

Ao lado do fazer, do fazer coletivo, sem o qual não teríamos tido as condições para um experimento local, também o saber, nomeadamente a produção de conhecimento sobre classificação racial, funcionou como uma bússola a impedir que ficássemos à deriva.

Assim é que a presente publicação compõe-se de quatro ensaios: nos dois

primeiros, resumiríamos alguns dos aspectos da trajetória contemporânea do Movimento Negro, do ativismo sindical anti-racismo e do Movimento de Mulheres.

No terceiro capítulo, propomos uma breve visita a algumas das categorias teóricas, definições e conceitos atinentes à problemática da classificação racial. Por fim, no quarto capítulo, registramos e analisamos o processo de implantação do quesito cor na Central de Trabalho e Renda da CUT Santo André, órgão ligado a Prefeitura, indicando minuciosamente o método, os procedimentos, o impacto e uma avaliação preliminar dos resultados.

Um parêntese deve ser aberto para registrar a participação destacada de dois personagens, cujo empenho pessoal merece ser especialmente reconhecido: o interesse demonstrado pelo saudoso Prefeito Celso Daniel, que partiu precocemente, deixando a marca do seu compromisso com a promoção da igualdade racial e de gênero; e, a dedicação e a tenacidade da Professora Matilde Ribeiro, ex-consultora do CEERT, hoje Ministra de Estado – titular da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Finalizando, cumpre realçar que se a presente publicação for útil para estimular o debate – o mais amplo possível – sobre a implantação do quesito cor/raça, consideraremos alcançado seu objetivo. Mesmo porque, muito mais do que uma possível competência gestada por uma modesta organização, este livro espelha a pujança da reflexão coletiva e dos saberes edificados pelo Movimento Negro brasileiro.

Maria Aparecida Silva Bento e Hédio Silva Jr.

Coordenadores do CEERT

Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades

Capítulo I

Experiências inovadoras de maximização das oportunidades de trabalho para negros e mulheres

Maria Aparecida Silva Bento*

As experiências inovadoras de maximização de oportunidades de trabalho para minorias políticas, notadamente negros e mulheres, devem ser creditadas a amplos segmentos sociais, parlamentares, dirigentes e governantes que, nos últimos anos, vêm atribuindo a devida importância à problemática da discriminação. Não obstante, não fosse a atuação firme e determinada do Movimento Negro e do Movimento de Mulheres, tais experiências não teriam sido viabilizadas.

Por óbvio, cada movimento apresenta peculiaridades e têm suas próprias trajetórias, embora o objetivo de ambos seja assegurar a plena igualdade de direitos nos diversos planos da vida pública, que acaba refletindo-se nos aspectos ligados ao bem-estar e à vida privada.

Divergem, entretanto, na origem da diversidade que provoca a diferença social e no conteúdo de suas reivindicações para, em seguida, convergirem em alguns pontos e se distanciarem em outros.

Os primeiros estudos, no Brasil, sobre a questão de gênero, consideravam o local de trabalho como *locus* ideal para se lutar pela igualdade feminina, tanto no acesso quanto na trajetória profissional. A visão de que o trabalho emanciparia as mulheres e as libertaria da cadeia da vida doméstica e das imposições da maternidade era uma perspectiva que ainda não incorporava a

* Doutora em Psicologia Social pelo Instituto de Psicologia da USP e diretora do CEERT - Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades

questão da igualdade de direitos no campo profissional¹, mas uma ponta de lança para avaliar a situação da mulher, sua presença/ausência no mercado de trabalho e a desigualdade de posição, na sociedade produtiva, em face do homem.

Assim, mulher e trabalho foi um tema largamente explorado nos estudos e pesquisas dos anos 70 até meados da década de 80 do século XX, mas sob uma ótica racialmente neutra.

O Movimento Negro contemporâneo, por sua vez, elegeu a igualdade no mercado de trabalho como uma de suas principais reivindicações, mas incorporando também uma dimensão anterior a esta: o reconhecimento da cidadania para a população negra, a melhoria do ensino, a capacitação para a disputa no mercado de trabalho.

Assim, no mesmo período, a discriminação em diferentes níveis da vida social e a demanda por sua extinção dentro dos estabelecimentos de ensino - escolas fundamentais e universidades - originou atividades militantes e alguns estudos que demonstravam a presença do racismo na vida e no trabalho. É interessante notar, porém, que enquanto as pesquisas sobre gênero se mantinham no estrito âmbito da “mulher”, alguns estudos que se preocupavam com a questão racial já abordavam a especificidade de gênero, comparando as desigualdades salariais e os tipos de ocupação entre homens e mulheres, brancos e negros². Saía-se, assim, do campo da neutralidade branca para o das diversidades, o qual implodia a noção de diferença “natural” entre homens e mulheres, brancos e negros; diferença esta que sustenta e reproduz o racismo³.

À medida que a mudança de regime político foi ensejando espaços mais democráticos para a sociedade brasileira, também se expandiram ambos os

¹ Heleieth I. B. SAFFIOTI. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*, p. 45.

² Carlos A. HASENBALG, *Discriminação e desigualdades sociais no Brasil*, p. 52-58.

³ Segundo estudos mais recentes sobre o significado do racismo, deve-se considerar racista a atitude que estabelece hierarquias sociais e morais entre seres humanos diversos em sua conformação biofisiológica. Deste modo, mulheres, negros, crianças, idosos, deficientes físicos e mentais são racialmente inferiores ao modelo masculino branco, jovem e saudável. (cf. Schwarcz, Lília. *O espetáculo das raças*. São Paulo: Companhia das Letras, 1993).

movimentos, cada um estabelecendo metas de participação na luta ampla por uma sociedade democrática e no combate específico às diferenças sociais. E, finalmente, foi possível a criação de condições para a implementação de ações que contemplassem as reivindicações do movimento das mulheres e dos negros.

Examinemos, então, alguns dos marcos institucionais do Movimento Negro e do Movimento das Mulheres no último período.

Apontamentos sobre alguns marcos institucionais contemporâneos do Movimento Negro

O ano de 2001, registra a irrupção no espaço público e na agenda política do país de um vigoroso debate acerca da oportunidade, necessidade e tipologia de políticas públicas de promoção da igualdade racial na sociedade brasileira.

Medidas administrativas palpáveis, especialmente na esfera do governo federal, embora desprovidas de uma política mais integrada, de uma orientação governamental, começaram a proliferar, fortalecendo a reivindicação por medidas positivas voltadas para a promoção da igualdade, há anos pleiteadas pelo Movimento Negro.

A rigor, trata-se de um fenômeno que ganhou relevância a partir de 1995, ano em que as principais entidades e lideranças do Movimento Negro passaram a assumir abertamente a reivindicação por políticas de promoção da igualdade racial⁴.

Em novembro de 1995, os principais jornais do país registravam a mais notável manifestação contemporânea de rua organizada pelo Movimento Negro brasileiro: a “Marcha Zumbi dos Palmares, Contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida”, que em 20 de novembro daquele ano reuniu cerca de 30.000 (trinta mil) pessoas em Brasília, ocasião na qual os coordenadores do evento reuniram-se com o Presidente da República, entregando-lhe um documento pactuado entre as principais organizações e lideranças negras do país. No documento da “Marcha” pode-se ler: “Não basta, repetimos, a mera abstenção da

⁴ Note-se que já no início dos anos noventa, mais precisamente a partir de 1992, um grupo de ativistas do Núcleo de Consciência Negra da Universidade de São Paulo, liderado por Fernando Conceição, intelectual e militante negro, chegou a realizar atos políticos e inclusive propor uma ação judicial postulando reparação pecuniária aos negros brasileiros, em razão dos prejuízos causados pelo escravismo.

prática discriminatória: impõem-se medidas eficazes de promoção da igualdade de oportunidade e respeito à diferença. (...) adoção de políticas de promoção da igualdade⁵.

O consenso em torno de políticas de promoção da igualdade, terminologia cunhada no aludido documento, representou algo de enorme importância, se levamos em consideração a influência de um certo pensamento de esquerda na concepção e prática do Movimento Negro, em função da qual uma parcela importante da liderança via com desconfiança a reivindicação por políticas de inclusão racial – tidas como “integracionistas” e supostamente divorciadas de uma proposta mais radical de transformação social.

Fato é que a “Marcha”, representou não apenas um promissor momento de ação unificada do conjunto da militância, como também marcou a eleição da proposta de políticas de promoção da igualdade como um tema de consenso no discurso da liderança negra.

Um ano depois, em 1996, o governo federal editava o Decreto 1.904, de 13 de maio de 1995, instituindo o Programa Nacional de Direitos Humanos, no qual constavam duas proposições endereçadas à temática das políticas de promoção da igualdade, a saber: 1. “apoiar ações da iniciativa privada que realizem discriminação positiva”; 2. “formular políticas compensatórias que promovam social e economicamente a população negra”.

Os conceitos de discriminação positiva e compensação passam então a integrar declarações oficiais, assinalando o reconhecimento, por parte do governo federal, da necessidade de medidas positivas.

O impacto da Conferência de Durban

A despeito de todo o debate registrado nos últimos anos, o marco do ingresso da temática das políticas de promoção da igualdade racial/cotas na mídia, nas casas legislativas e órgãos públicos, foi, inquestionavelmente, o processo

⁵Por uma Política Nacional de Combate ao Racismo e à Desigualdade Racial: *Marcha Zumbi Contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida*, p. 23 e 26.

preparatório da participação brasileira na Conferência de Durban, que teve seu auge no segundo semestre do ano de 2001.

Em setembro de 2000 a Presidência da República instituiu um Comitê paritário, composto por representantes de órgãos governamentais e de intelectuais e lideranças negras, aos quais foi entregue a tarefa de promover o debate no plano interno, representar o país nos foros internacionais pertinentes e elaborar o documento que seria encaminhado à Conferência sul-africana.

O Relatório do Comitê Nacional para a Preparação da Participação Brasileira na III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, registra as seguintes formulações, entre outras:

- “adoção de medidas reparatórias às vítimas do racismo, da discriminação racial e de formas conexas de intolerância, por meio de políticas específicas para a superação da desigualdade”;
- “criação de um fundo de reparação social gerido pelo Governo e pela sociedade civil destinado a financiar políticas de cunho inclusivo no âmbito da educação”;
- “proposição de emenda ao art. 45 da Lei de Licitações Públicas, de modo a possibilitar que, uma vez esgotados todos os procedimentos licitatórios, configurando-se empate, o critério de desempate, hoje definido por sorteio, seja substituído pelo critério de maior presença vertical de negros, homossexuais e mulheres no quadro funcional dos licitantes”;
- “adoção de cotas ou outras medidas afirmativas que promovam o acesso dos negros às universidades públicas”.

Deste conjunto de propostas, a idéia de cotas nas universidades mereceu destaque especial por parte da mídia, e serviu de estopim para deflagrar um acalorado debate público.

Merece destaque que a mobilização interna voltada para a Conferência de Durban, tanto as iniciativas oficiais, quanto a movimentação das entidades do Movimento Negro, acrescidas da adoção das propostas de “cotas”, centralizou sobremaneira a atenção da mídia, de modo que não será exagero afirmar que nunca antes houve debate tão intenso nos meios de comunicação.

Representantes governamentais, de um lado, e, de outro, algumas das principais

lideranças do Movimento Negro, esmeravam-se em pronunciamentos públicos, quase que semanalmente, fomentando o debate na sociedade.

Se por um lado este novo estágio da luta contra o racismo – capaz de marcar presença no espaço público – resulta da atuação persistente das entidades negras e seus aliados, por outro lado, ele inicia a superação de um estágio de intervenção institucional inaugurada pelos primeiros espaços governamentais dedicados à temática racial: os conselhos da comunidade negra.

Os Conselhos e Coordenadorias da Comunidade Negra

Na história do Movimento Negro Brasileiro contemporâneo, são muitos os caminhos trilhados com o objetivo de pressionar as instituições para eliminar as desigualdades e garantir a igualdade de oportunidades, a dignidade de tratamento e o exercício de direitos para a população negra.

Se quisermos traçar um breve histórico das experiências inovadoras postas em prática, necessitaremos iniciar pela relação entre o Movimento Negro e o Estado, por meio da criação de Conselhos Estaduais e Municipais, criados nos governos pós-militarismo, a partir da década de 80, quando a população negra passou a ocupar um certo espaço no aparelho de Estado, por meio desses conselhos.

A partir de 1984 os conselhos estaduais e municipais estenderam-se para diferentes estados brasileiros. Cada conselho tinha autonomia para desenvolver estratégias e eleger as prioridades específicas de sua região. Na capital paulistana, a criação do Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra do Estado de São Paulo, desencadeia um processo de descentralização, criando Delegacias Regionais e Núcleos, no interior do estado, subordinadas às prefeituras. Na capital, são formados comissões e grupos de trabalho abrangendo os diversos setores sociais como saúde, educação, mercado de trabalho, meios de comunicação, segurança e justiça. O poder de articulação destas comissões e núcleos possibilitou a promoção e participação do Conselho em inúmeras atividades, articulando a comunidade em torno de atividades (mutirão habitacional, por exemplo), produção de reflexões e pesquisa, especialmente na área da educação, sindicatos e condição da mulher. Após

três anos de intensa ação, as comissões, os grupos de trabalho e os núcleos começaram a sofrer um processo de desativação, devido à ausência de um regimento interno reconhecido pelo governo, à falta de recursos humanos e materiais, e à falta de compreensão do próprio Movimento Negro, de sua necessidade e importância.

Ainda hoje, sua capacidade de ação continua bastante restrita. O Conselho Municipal de São Paulo⁶, criado em 1987, por sua vez, teve como meta propor diretrizes e promover, em todos os níveis da administração, a defesa dos direitos da comunidade negra, a eliminação de discriminações e desigualdades e a sua plena inserção na vida social, econômica, política e cultural do Município. Em 1992, este Conselho foi substituído pela Coordenadoria Especial do Negro⁷, CONE, vinculada à Assessoria de Cidadania e Direitos Humanos da Secretaria do Governo Municipal.

Apesar dos problemas enfrentados, estes conselhos serviram de modelo e estímulo para a criação de várias outras instâncias similares, em diferentes regiões do país, tais como Bahia, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro.

Antecedentes institucionais da Secretaria Especial de Políticas da Promoção da Igualdade Racial/Presidência da República

Em 1999 foi criada a Secretaria para Assuntos da Comunidade Negra de Belo Horizonte⁸, o primeiro órgão municipal do gênero, visto que em 1990 uma secretaria de âmbito estadual fora criada no Governo Brizola, a Secretaria de Defesa das Populações Negras do Rio de Janeiro, então chefiada pelo Prof. Abdias do Nascimento.

As metas da Secretaria de Belo Horizonte, dirigida pela Profa. Diva Moreira, apontavam para a implementação de programas na área de saúde, educação, no atendimento a grupos de jovens e mulheres negras. No campo profissional, a Secretaria dedicava-se a desenvolver projetos nas áreas de qualificação e treinamento profissional; geração de emprego; trabalho e renda; formação de cooperativas de trabalho e micro-unidades de produção.

⁶Decreto nº 24.986, de 20 de novembro de 1987.

⁷Lei nº 11.321, de 22 de dezembro de 1992.

⁸Criada pela Lei nº 7.535.

De outra parte, o processo institucional de combate aos crimes raciais por parte do Estado iniciou-se em 1991 com a criação da primeira Delegacia Especializada em Crimes Raciais, iniciativa do governador e do Secretário de Defesa das Populações Negras do Rio de Janeiro, Prof. Abdias do Nascimento.

Na trilha da iniciativa carioca, em 1993 foi criado um órgão correlato em São Paulo e, em 1995, o Estado de Sergipe inaugurava sua delegacia especializada. Sete anos depois do surgimento dessas delegacias, constata-se que elas vêm sendo progressivamente extintas. Um dos argumentos freqüentemente utilizados para isso é a reduzida procura da população negra por esse tipo de serviço.

No entanto, convém lembrar que ao Estado cabe mais do que criar órgãos especializados em crimes raciais. É preciso discutir a localização de tais órgãos, definir um programa de treinamento dos agentes que neles atuam e divulgar amplamente os serviços prestados por essas entidades.

Ainda na década de 80, foi criada, no âmbito da União, a Fundação Cultural Palmares, um órgão do Ministério da Cultura com a finalidade de preservar os valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência da população negra na formação da sociedade brasileira.

Em 20 de novembro de 1995 ocorreu um outro momento importante na relação do Movimento Negro com a União. Em resposta à referida “Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida”, foi criado, por decreto presidencial, o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) com a finalidade de desenvolver políticas para a Valorização da População Negra. Vinculado ao Ministério da Justiça, o GTI é composto por oito ministérios, duas secretarias e oito representantes da sociedade civil, e está subdividido em 16 áreas de atuação: Informação: Quesito Cor/Trabalho e Emprego/Comunicação Educação/Relações Internacionais Terra (Remanescentes de Quilombos)/Políticas de Ação Afirmativa/Mulher Negra/Racismo e Violência/Saúde/Religião/Espportes/Legislação/ Estudos e Pesquisa/Ciência/Tecnologia/Cultura.

Esse grupo tem vivido sob constante pressão do Movimento Negro devido ao seu desempenho acanhado, porém, é possível observar que como tantos outros, ele não tem espaço próprio, não tem orçamento, e precisa limitar-se a estudos e propostas. Embora sua ação esteja muito aquém do esperado pelo Movimento

Negro, ao longo dos últimos anos o grupo conseguiu:

- desenvolver o Programa Nacional de Anemia Falciforme/Min. da Saúde;
- incluir o quesito Cor em alguns sistemas de informações nacionais, como no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e nas declarações de óbito e de nascidos vivos;
- iniciar o processo de discussão entre as comunidades quilombolas, o INCRA, a Fundação Cultural Palmares e a Procuradoria Geral da República;
- fomentar o debate sobre desigualdades raciais e ações afirmativas, ampliando a visibilidade da discriminação racial no plano internacional.

Esses conselhos, grupos de trabalho e coordenadorias, têm sido a principal resposta do Estado à pressão do Movimento Negro e em muitos casos seu desempenho é sofrível.

Bento⁹ e Silva¹⁰ destacam algumas considerações a respeito da eficácia limitada desses organismos.

O primeiro aspecto observado é que a criação dos grupos de trabalho acontece por intermédio de simples decretos ou portarias, fato este que subordina a existência destes órgãos ao senso de conveniência e oportunidade dos governantes de plantão.

Outra característica das medidas governamentais é sua circunscrição a ministérios ou secretarias específicas. É necessário combinar uma política de promoção da igualdade com procedimentos administrativos e iniciativas legislativas que coordenem as ações setoriais, de modo a implementar uma ação de abrangência nacional.

Um aspecto importante que vem se revelando nestes processos é que ações políticas do Movimento Negro geram, no aparelho estatal, programas de “diversidade cultural” e “pluriculturalismo”, cujo aspecto central é uma abordagem genérica: todos são alvos de discriminação, todos devem lutar contra a discriminação. Não há um agente, não há um alvo preciso, as responsabilidades tornam-se diluídas, assim como busca-se dissolver e/ou relativizar a especificidade e a força do racismo contra o negro brasileiro.

Outro componente importante é o relacionamento entre os organismos estatais e os

⁹ Maria Aparecida Silva BENTO, *Resgatando a minha bisavó - discriminação racial e resistência nas vozes de trabalhadores negros*, p. 50.

¹⁰ Hédio SILVA Jr, *Relações raciais no trabalho e sindicalismo*, p. 30.

membros oriundos das organizações negras. Os tecnocratas e burocratas experientes, que conhecem a máquina do Estado, tendem a manter uma atitude hierárquica, estabelecendo as prioridades dentro dos programas, facilitando ou dificultando o alcance dos objetivos.

É necessário, ainda, atentar-se para uma certa tendência ao isolamento ou guetização das comissões, coordenadorias e dos grupos de trabalho que tratam de relações raciais, tanto no movimento sindical, no Estado, quanto nos partidos políticos, como se estes órgãos tratassem de um problema dos e para os negros, com o qual a estrutura como um todo não precisa se envolver.

Não raramente estas Comissões são utilizadas simbolicamente, ou seja, o conjunto da instituição não se envolve com a discussão, mas sempre que é necessário o dirigente invoca a existência de tais órgãos como se este fato, por si mesmo, refletisse um compromisso da instituição com a luta anti-racista.

É freqüente uma disposição institucional para a realização de eventos - no sentido lato da expressão - sazonais, isto é, aqueles realizados nos meses de maio e novembro¹¹, mas distanciados da discriminação vivenciada pelos negros em seu cotidiano.

Não são raras as instituições que tendem a incorporar atividades culturais, *stricto sensu*, como festas, shows musicais e outras, como uma estratégia para não se ocupar da questão política ou discutir a responsabilidade das instituições na reprodução das desigualdades raciais.

Ao utilizar expressões como “valorização da população negra”, “políticas compensatórias”, “promoção econômica e social da comunidade negra” e outras, as proposições governamentais revelam muito pouco sobre a natureza jurídica das políticas a serem adotadas, sua admissão, gênese, método e estratégia de implementação. É papel dos movimentos negro e sindical - notadamente no campo profissional - encaminhar proposições, propor alternativas criativas baseadas na Constituição, sugerir métodos, estratégias e planos para adoção de políticas que promovam a igualdade.

Para conseguir fazer valer a lei, o jurista Silva Júnior sugere lutar pela adoção de legislação civil de promoção da igualdade. Ele aconselha ainda explorar, política

¹¹ 13 de maio:- abolição da escravatura e 20 de novembro: morte de Zumbi e Dia Nacional da Consciência Negra.

e juridicamente, as possibilidades criadas no nível do poder local, uma vez que constata em sua pesquisa um crescente reconhecimento público, no plano local, das principais reivindicações das entidades do Movimento Negro. O exame das 27 Constituições Estaduais, das 26 Leis Orgânicas das capitais e das respectivas legislações antidiscriminatórias adotadas desde 5 de outubro de 1988, revela uma alentadora institucionalização de parte considerável das demandas colocadas pela militância, com destaque para a temática da educação.

Por certo, o principal e mais notável marco de intervenção institucional do Movimento Negro brasileiro refere-se à criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR, vinculada à Presidência da República, com *status* de Ministério de Estado, cuja titular é a Prof^a. Matilde Ribeiro, renomada intelectual e militante dos movimentos negro e feminista.

Criada em 21 de março de 2003, inicialmente por meio de medida provisória, convertida posteriormente em lei, a Lei federal nº 10.678, de 23 de maio de 2003, a referida Secretaria representa a maior sinalização por parte do Estado brasileiro, no sentido da instituição de políticas estáveis e sustentadas de promoção da igualdade racial.

Conjugando atividades-fim com atividade-meio, sobretudo por intermédio da articulação com outros órgãos da administração pública federal, a SEPPIR é hoje depositária de enormes esperanças da população negra brasileira, que espera que seu surgimento fortaleça a adoção de medidas concretas de superação do racismo e de promoção da igualdade.

Algumas medidas adotadas

Vale anotar ainda algumas medidas adotadas no último período:

- a medida pioneira, implantada no final de setembro de 2001, por iniciativa do então Ministro do Desenvolvimento Agrário, Raul Julgmann, fixando cotas no âmbito do Ministério e nas empresas que têm contrato com aquele órgão.
- uma lei aprovada no estado do Rio de Janeiro, estabelecendo cotas de 40% para negros nas duas universidades vinculadas ao governo daquele estado. Ainda antes da aprovação desta lei, a Universidade do Estado da Bahia –

UNEB, por iniciativa da Reitora Ivete Sacramento, fez aprovar no Conselho Universitário uma política de cotas para negros no vestibular. Medidas de igual teor foram aprovadas na Universidade Estadual de Santa Catarina, na Universidade de Brasília e na Universidade Federal da Bahia, sendo que no momento em que finalizamos este texto, diversas outras universidades públicas vêm debatendo a adoção de cotas para negros.

- um edital de licitação do Supremo Tribunal Federal – mais alta corte judiciária do país – no qual ficou estabelecida cota de 20% de negros na contratação de pessoal.
- por último, um decreto datado de 13 de maio de 2002, por meio do qual o Presidente da República fez publicar um programa no qual foi criado um Grupo de Trabalho com o objetivo de propor a adoção de “políticas de ação afirmativa” em todo o âmbito da administração pública federal, tendo sido assinalado um prazo de sessenta dias para que o grupo apresente suas propostas.

De outro lado, cumpre realçar que outras esferas de governo vêm sendo instadas a adotar política de inclusão racial, sendo exemplar o caso do Município de Jundiaí/SP, no qual por iniciativa do Prefeito, a Câmara de Vereadores aprovou lei fixando cotas de 20% para negros no funcionalismo público. Além disso, iniciativas vêm sendo tomadas no setor privado, notadamente em empresas de capital norte-americano, voltadas para a implementação das denominadas “políticas de diversidade”,

Por fim, antes de uma apresentação panorâmica e esquemática de outras medidas adotadas, vale assinalar que entidades do Movimento Negro também vêm fazendo sua parte no esforço de inclusão racial, por meio principalmente do desenvolvimento de cursinhos pré-vestibular dirigidos a estudantes negros, e ministrados a um custo simbólico.

Set/2001 – Portaria n. 222 – Lançado o Projeto Raça e Etnia dentro do Programa de Ações Afirmativas do Ministério do Desenvolvimento Agrário/ Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária: adota cota mínima de 20% de negros (as) para o preenchimento de cargos de direção no MDA/ Inkra, devendo chegar á 30% até 2003; 20% dos funcionários (as) e consultores (as) contratados (as) por empresas prestadoras de serviços terceirizados e de

organismos internacionais sejam negros (as); inclusão nos editais para provimento de cargos de concursos públicos no MDA/Incrá o percentual de 20% das vagas disponíveis para candidatos (as) negros (as);

Out/2001 - Decreto Lei nº 3952/01 - Criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação, vinculado ao Ministério da Justiça (22 representantes – 11 da sociedade civil e 11 do governo), cuja maior responsabilidade é pelo controle e fiscalização do cumprimento das cotas, além de propor políticas públicas de promoção da igualdade. Tem caráter apenas consultivo;

Nov/2001 – Governo do Mato Grosso do Sul, lançou o Programa Desigualdades Raciais, orçado em R\$ 1,7 milhões, o primeiro do país. Esse programa visa as áreas da educação, saúde, segurança pública e população quilombola. Serão 106 ações que variam desde combate a doenças como anemia falciforme e hipertensão, até a criação de micro indústrias nas duas comunidades quilombolas. Todas as secretarias de estado participam do programa;

Dez/2001 - Ministério da Justiça aprovou portaria observando que no preenchimento de cargos de direção e assessoramento superior – DAS – um requisito básico é a garantia até o final de 2002, de cota de 20% dos cargos para afrodescendentes, 20% para mulheres e 5% para portadores de deficiência física. Ainda, nas licitações e concorrências públicas promovidas por esse Ministério deverá ser observado, como critério adicional, a preferência por fornecedores que comprovem a adoção de políticas de ação afirmativa equivalentes. Também, nas empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito dos projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, serão observadas as mesmas metas para o cargo de DAS: 20% para afrodescendentes, 20% para mulheres e até 5% para portadores de deficiência física;

Nov/2001 - Rio de Janeiro – Aprovação da Lei Estadual nº 3708/01 - as duas universidades estaduais passam a ter 40% de suas vagas reservados para negros e pardos.

Dez/2001 - Supremo Tribunal Federal (STF), adotou cotas de 20% na Corte Suprema. As empresas que prestam serviços ao STF deverão ter 20% de negros nos quadros de empregados (foi a segunda instituição pública a adotar cotas para negros no mercado de trabalho, a primeira foi o MDA/INCRA);

Fev/2002 – O Município de Jundiá aprovou cotas para negros de 20% no funcionalismo público. É a primeira cidade do país a ter cotas;

Mar/2002 – Presidente da República assinou acordo de cooperação entre os ministérios da Ciência e Tecnologia, Justiça e Relações Exteriores, visando estimular o ingresso de negros na diplomacia brasileira, concedendo 20 bolsas pelo CNPq, para a preparação de negros para o concurso do Instituto Rio Branco (escola de formação de diplomatas);

Mar/2002 - Cumprindo o estabelecido na Conferência Nacional Contra o Racismo, a professora Petronilha B. Gonçalves e Silva, mulher negra, passa a ocupar o CNE – Conselho Nacional de Educação. O CNE é um órgão que dá suporte ao MEC, na elaboração e execução de normas e políticas públicas para o ensino.

Mar/2002 - Projeto Diversidade na Universidade – criado pelo Ministério da Educação, é um Programa de Implementação de Cursos preparatórios para o vestibular para jovens carentes, (brancos, negros ou índios), com duração de três anos, a ser implementados em São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia, Rio Grande do Sul, Maranhão e Mato Grosso do Sul. Para isso o MEC recebeu do BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento – 5 milhões de dólares, sendo a contrapartida brasileira, de quatro milhões de dólares.

Devemos assinalar que, além das medidas aqui elencadas, de caráter eminentemente governamental, outras medidas práticas, de menor impacto, mas de não menos importância, vêm sendo adotadas, seja por parte de entidades do Movimento Negro, empresas – especialmente aquelas de capital norte-americano – e sindicatos. No caso destes últimos, assiste-se a uma interessante juridicização de propostas de promoção da igualdade racial, por meio da inclusão de cláusulas

de promoção da igualdade racial em acordos e convenções coletivas de trabalho. É o caso, por exemplo, do acordo firmado entre a CNB – Confederação Nacional dos Bancários e a FENABAN – Federação Nacional dos Banqueiros, que assinaram o Acordo Coletivo 2001/2002, prevendo uma Cláusula de Igualdade de Oportunidades, visando a construção de campanhas educativas tanto para os profissionais do setor, como para a sociedade, promovendo o respeito à diversidade de gênero, raça e orientação sexual e a implementação de ações afirmativas.

Projetos de lei em tramitação

Somente no Congresso Nacional há 130 (cento e trinta) projetos de lei tramitando sobre a questão racial. Citaremos apenas aqueles que consideramos de maior importância:

1. PL 650/99, de autoria do Senador José Sarney. Propõe a criação de 20% das vagas para negros e pardos em todas as faculdades do Brasil, e também em concursos públicos. O método de classificação racial será o da auto-classificação.

O projeto já foi aprovado na Comissão de Constituição e Justiça do Senado, estando agora sob apreciação da Câmara.

2. PL 3198/00 do Deputado Federal Paulo Paim. Trata do Estatuto da Igualdade Racial, que estabelece 20% no mínimo de cotas para negros: a) nas universidades públicas; b) nas empresas com mais de 20 funcionários; c) em concursos públicos federais, estaduais ou municipais. Estabelece ainda: 1) pelo menos 30% das vagas dos partidos e coligações para negros; 2) 25% no elenco de filmes e programas de TV; 3) 40% para as campanhas publicitárias; 4) indenização de R\$ 102 mil, a título de reparação a cada um dos afrodescendentes; 5) inclusão da disciplina História Geral da África e do negro no Brasil, no currículo obrigatório de todas as escolas de ensino público ou privado; 6) criação da ouvidoria permanente no âmbito da Câmara dos Deputados em defesa da igualdade racial; 7) assegura aos quilombolas a propriedade definitiva de suas terras.

Para o encaminhamento do aludido “Estatuto”, a Mesa da Câmara dos Deputados criou uma Comissão Especial, composta por todos os partidos com assento na Casa. Esta Comissão tem tido uma postura francamente democrática,

buscando estabelecer amplo diálogo com as entidades negras e inclusive realizando audiências em alguns estados, como São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia e Minas Gerais.

Diversas experiências concretas a nível local vêm proliferando-se pelo país, dentre elas uma ousada iniciativa da Prefeitura de Vitória, no Espírito Santo, por meio da qual um Edital de Licitação¹² incluiu cláusula que impõe o cumprimento de uma Lei Municipal que assegura a pluralidade étnica e racial nos anúncios e propagandas institucionais do Município. A Prefeitura de Belo Horizonte igualmente viabilizou o projeto “Oportunidades Iguais para Todos”, em parceria com o CEERT, cujo objetivo era apontar as desigualdades raciais nas áreas do trabalho, educação e saúde com a proposta de implementação de políticas públicas. Embora de curta duração, foi um passo importante no envolvimento concreto do poder público com as desigualdades raciais dentro do funcionalismo.

Na área da Educação, vem sendo discutida a implementação da Convenção sobre a Eliminação da Discriminação Racial no Ensino, acompanhada de programas que habilitem educadores a tratar adequadamente a diversidade racial no meio escolar, que promovam a eliminação do analfabetismo entre os jovens negros e o acesso a cursos profissionalizantes, as universidades e às áreas de tecnologia de ponta¹³. Nota deve ser dedicada para registrar a aprovação da Lei federal nº 10.639/03, em janeiro deste ano, que prevê a inclusão do ensino da história e da cultura afro-afrobrasileira no ensino fundamental.

Um outro caminho apontado é a exploração das possibilidades abertas pelas normas de direito internacional, dentre as quais a responsabilidade civil objetiva do empregador e a reparação dos danos morais e materiais decorrentes de discriminação.

Certamente há formas criativas e eficazes de fazer valer a lei, abrindo trilhas para a adoção de políticas que traduzam o direito escrito em direitos exercidos no cotidiano.

¹² Edital de Concorrência Pública nº 01/97 da Prefeitura Municipal de Vitória, que tem por objeto a contratação de serviços publicitários e de comunicação. A lei referida é a Lei Municipal nº 4.193, de 25 de maio de 1995.

¹³ Distrito Federal/DF - Lei nº 1.187, 1996; São Paulo/SP - Lei nº 11.973, 1996; Sergipe/Aracaju - Lei nº 2.251. Caso interessante de indenização por dano moral decorrente de racismo refere-se ao Processo n.118/97, apreciado pela 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Passos/Justiça do Trabalho do Estado de Minas Gerais.

A aliança do Movimento Negro com o sindicalismo anti-racismo

O campo profissional vem merecendo particular atenção do Movimento Negro por ser uma das áreas em que as queixas de discriminação são mais numerosas. Segundo dados de pesquisa realizada pelo CEERT, seis em cada dez casos de discriminação racial registrados em delegacias de São Paulo são de discriminação no trabalho. Assim, o movimento sindical tem sido importante e os resultados das análises comparativas entre as condições de trabalho de negros e brancos vem sendo crescentemente utilizados pelo movimento sindical.

Na década de 80 esses estudos se intensificaram, destacando-se os trabalhos de Hasenbalg¹⁴, Chaia¹⁵, Porcaro e Araújo¹⁶, Carneiro e Santos¹⁷, Bairros¹⁸ e Rosemberg¹⁹.

Um marco desta produção encontra-se na publicação “O lugar negro na força de trabalho”²⁰, na qual as autoras Oliveira e outras, apontam duas principais características da situação do trabalhador negro: 1. remuneração extremamente baixa, comparada a outros grupos; 2. concentração em determinados setores do mercado e em certas atividades cujos salários e condições de trabalho são inferiores.

Além disso, as autoras mostram situações que vão perdurar até o limiar do século XX: a força de trabalho negra concentra-se nas ocupações manuais e de menor nível de rendimento, como prestação de serviços (particularmente os serviços pessoais e domiciliares), construção civil e indústria de transformação tradicional.

Em abril de 1994, ganhou manchete nos principais jornais do país o Mapa do Mercado de Trabalho Brasileiro, encomendado pelo IBASE ao IBGE²¹, que novamente reafirmou as grandes disparidades entre a situação de negros e brancos no trabalho, em particular das mulheres negras, que em alguns

¹⁴ Carlos A. HASENBALG, *Discriminação e desigualdades sociais no Brasil*, p. 241.

¹⁵ Miguel W. CHAIA, *Negro: Entre o trabalho forçado e o trabalho restrito*, V. 2, p. 40.

¹⁶ Rosa PORCARO & Tereza C.N ARAUJO, *Mudanças na divisão social do trabalho e (re)produção da desigualdade racial*, p. 50.

¹⁷ Sueli CARNEIRO, Thereza SANTOS, *Mulher negra*, p. 30.

¹⁸ Luiza BAIROS, *Mulher negra: reforço da subordinação*, p. 177-193.

¹⁹ Fúlvia ROSEMBERG, *Instrução, rendimento, discriminação racial e de gênero*, v. 68, p. 324-55.

²⁰ Lúcia Helena OLIVEIRA; Rosa Maria PORCARO; Tereza Cristina N. ARAÚJO, *O lugar do negro na força de trabalho*, p. 45.

²¹ *Mapa do Mercado de Trabalho*, Rio de Janeiro, p.1-206.

lugares do país como, a do Piauí, chegam a receber 1/3 do salário mínimo.

A propósito do papel da imprensa na visibilização destas desigualdades, vale notar que frente às estatísticas das desigualdades raciais, insurgiram-se argumentos que insistiam em atribuir as desvantagens experimentadas pela população negra à baixa escolaridade ou ao despreparo profissional.

A situação da mulher negra, que o Mapa define como a de maior precariedade, ilustra o fato de que a discriminação racial, muito mais do que o nível de escolaridade ou a qualificação, (...) é de fato, a responsável pelas desigualdades raciais no trabalho.

Em outubro de 1999, foi novamente manchete na grande imprensa do país o Mapa do Negro no Mercado de Trabalho Brasileiro, desta vez nos marcos de um projeto realizado com o CEERT, foi encomendado um relatório pelo INSPIR (Instituto Interamericano Sindical pela Igualdade Racial) à Fundação SEADE (Sistema Estadual de Análise de Dados) e DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos)²².

Segundo o Mapa, a coerência dos resultados em nível nacional demonstra, sem qualquer sombra de dúvida, que a discriminação racial é um fato presente no cotidiano da população negra, interferindo em todos os espaços do mercado de trabalho brasileiro.

As informações permitem, ainda, concluir que a discriminação racial sobrepõe-se à discriminação por sexo, e, juntas, constituem o cenário de aguda dificuldade em que vivem as mulheres negras, atingidas por ambas.

Além de ingressar mais cedo no mercado de trabalho, como demonstram as altas taxas de participação dos jovens, os negros nele permanecem por mais tempo. Para agravar o quadro, a jornada de trabalho dos negros é duas horas superior à dos brancos.

Também no que se refere à remuneração, a desvantagem dos negros é evidente: na maioria das capitais pesquisadas o rendimento médio do trabalhador branco é mais do que o dobro do rendimento médio do negro.

Da mesma forma, os dados comprovam que, na maioria das capitais, a duração do desemprego é bem maior para os negros do que para os brancos. Por outro

²² *Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho*, São Paulo, 1999, p. 1- 132.

lado, negros e negras enfrentam maior instabilidade nos empregos. Ao se analisar as funções desempenhadas e os cargos ocupados, a situação desvantajosa dos negros salta à vista: a proporção de empregadores negros não chega à metade da proporção de empregadores brancos em todas as regiões metropolitanas; trabalhadores negros têm de duas a três vezes menos acesso às funções de direção e planejamento; em contrapartida, estão em maior proporção em ocupações não qualificadas, nas atividades de execução e nas atividades de apoio em serviços gerais; o contingente de mulheres negras em atividades domésticas é sempre muito elevado em todas as capitais pesquisadas.

Assim, é compreensível a razão pela qual essa é uma das áreas sobre a qual o Movimento Negro tem investido intensamente, pressionando, em particular, o movimento sindical.

E é justamente a partir de uma iniciativa do Conselho Estadual de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra do Estado de São Paulo, órgão governamental, que se realizou, em 1986, o “Primeiro Encontro Estadual de Sindicalistas Negros”, em São Paulo, que teve um significado bastante importante para a articulação de negros sindicalistas.

O primeiro ponto a ressaltar na trajetória do sindicalismo negro é que, enquanto a história oficial insiste em afirmar que o trabalho e a luta por melhores condições de trabalho, no Brasil, começaram com a chegada dos imigrantes europeus, que teriam trazido em sua bagagem o anarco-sindicalismo, Clóvis Moura²³ demonstra que, ainda na condição de escravos, os negros demandavam relações menos injustas entre seus senhores e o conjunto de trabalhadores escravos, apresentando uma pauta de reivindicações que previa tanto a segurança no trabalho quanto os períodos de repouso e o trabalho para benefício do próprio escravo. Mais do que inédita, esta experiência pode ser tida como uma das mais corajosas da história do trabalho no Brasil. Assim, a história da resistência e luta no trabalho começa muito antes da chegada dos imigrantes europeus. E há muito o que fazer para recuperá-la plenamente.

²³ Clóvis, MOURA. *Os quilombos e a rebelião negra*, p. 50.

A história do Movimento Negro contemporâneo e sua relação com os sindicatos, registra que a partir de 1990, intensifica-se dentro dos sindicatos e das centrais a atuação de setores com o objetivo de abordar especificamente a problemática das relações raciais.

No que diz respeito à CUT - Central Única dos Trabalhadores, a Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial tomou iniciativas que fortaleceram o trabalho interno na central, contribuindo para o aparecimento de iniciativas similares fora dos limites da CUT.

A Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial tinha como meta expandir o debate sobre as desigualdades raciais dentro do movimento sindical; assim, realizou um Seminário, em agosto de 1993, com a participação de 102 dirigentes de 40 entidades sindicais de 8 estados da Federação. Esta comissão conseguiu descentralizar o trabalho anti-racista na CUT, com a criação de comissões de âmbito estadual; estabelecer contatos nos EUA, que resultaram na realização de duas Conferências, envolvendo as centrais brasileiras e internacionais; criar condições para que, no V Congresso Nacional da CUT, realizado em maio de 1995, fosse aprovada por unanimidade uma tese anti-racista, pioneira nos onze anos de existência da central. Esta tese fora aprovada anteriormente em doze congressos estaduais da CUT, portanto, em doze diferentes estados da Federação, e serviu de referências para teses afins, aprovadas em congressos específicos de categorias, como a dos Metalúrgicos do ABC, Químicos e Radialistas de São Paulo, Bancários de Florianópolis, Urbanitários da Bahia, Correios, Professores e outros.

Sob pressão crescente dessa militância negra e anti-racista, as instituições da sociedade brasileira têm tido mais dificuldades em negar a presença e importância social dos negros, além disso são levadas a considerar alternativas para superar as intensas desigualdades raciais que caracterizam nosso sistema social.

A partir de 1994 começou a ocorrer intervenção conjunta dos sindicalistas anti-racismo das principais centrais. Três ações conjuntas ilustram a importância dessa experiência:

A Campanha pela implementação da Convenção 111 da OIT

Em 1992, as centrais brasileiras, a partir de uma denúncia elaborada pelo CEERT e encampada pelo Sindicato dos Bancários de Florianópolis, manifestaram-se a favor de uma reclamação formal à OIT sobre o descumprimento da Convenção 111, feita formalmente pela CUT em outubro daquele ano. Referente à discriminação baseada em cor/raça, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social, a Convenção 111 foi ratificada pelo Brasil em 1968. Nela foram estabelecidas medidas efetivas que deveriam ser adotadas para evitar as discriminações e promover a igualdade de oportunidade e tratamento. Entretanto, o Brasil circunscreveu a ratificação da Convenção 111 a mero ato formal e simplesmente engavetou-a. Por esta razão foi denunciado o descumprimento da convenção.

Ao adotar a luta pela implementação de uma norma internacional como uma das estratégias de combate à discriminação racial no mercado de trabalho, a militância sindical anti-racista (com apoio e adesão de setores significativos do Movimento Negro Brasileiro) conseguiu duas vitórias:

1ª. utilizou de forma inédita e adequada o sistema internacional de proteção aos direitos humanos, explorando-o como instrumento importante de promoção dos direitos da cidadania no trabalho e ainda desmistificou, no plano de um organismo internacional da envergadura da Organização Internacional do Trabalho, a realidade de negros e brancos no Brasil;

2ª forçou o Ministério do Trabalho a reconsiderar sua postura em relação àquela Convenção, cujo exemplo foi a criação, em março de 1996, do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação - GTEDEO²⁴.

As conferências sindicais internacionais

Duas Conferências Sindicais Internacionais pela Igualdade Racial foram realizadas: a primeira em 1994, em Salvador, Bahia²⁵ e, a segunda em 1995, em Washington, DC.

²⁴ Decreto de 20 de março de 1996, publicado no Diário Oficial da União (Seção I p. 472) de 21/02/96.

²⁵ Conferência Interamericana pela Igualdade Racial. [consultoria do CEERT]

Estas conferências reuniram dirigentes da CUT, Força Sindical, CGT, representantes da norte-americana AFL-CIO, da sul-africana COSATU e ORIT - Organização Regional Interamericana do Trabalho.

O caráter das conferências merece destaque como uma experiência inovadora, visto que raras vezes, na história do sindicalismo contemporâneo, as centrais brasileiras haviam se unido em torno de uma agenda comum.

As conferências contribuíram, ainda, para um outro propósito, que foi a consolidação de uma base mínima de apoio interno à luta pela igualdade de oportunidade nas relações de trabalho e, posteriormente, despertar o interesse internacional para que ativistas de outros países apoiassem as ações dos sindicalistas anti-racistas.

O surgimento do INSPIR – Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial

Em 20 de novembro de 1995, as três centrais sindicais do Brasil - CUT, CGT e Força Sindical - juntaram-se para fundar o Instituto Interamericano pela Igualdade Racial-INSPIR, com o apoio da central AFL-CIO, dos Estados Unidos, e da Organização Interamericana dos Trabalhadores - ORIT, sediada em Caracas, Venezuela.

O projeto do INSPIR, incorpora a elaboração de um guia que oriente os sindicatos a negociar e defender determinadas cláusulas nos acordos entre empregados e empregadores, e a fiscalizar o comportamento discriminatório no dia-a-dia.

Um sinal das mudanças na ação estatal foi a articulação entre os Ministérios do Trabalho e da Justiça, em conjunto com a OIT, que delinearum um novo cenário, bastante interessante, embora de duração transitória, na implementação de programas de igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho. Neste Programa de Cooperação foram realizados, em maio de 1996 e julho de 1997²⁶, o Seminário

²⁶ Conferência Interamericana pela Igualdade Racial. [consultoria do CEERT]

Governmental para Multiplicadores em Questões de Gênero e Raça. A partir de então foi constituído o Grupo de Trabalho Multidisciplinar - GTM, com o apoio do Escritório da OIT no Brasil. Este grupo realizou um importante esforço para incluir a questão da discriminação nas ações e atividades de rotina, no âmbito do Ministério do Trabalho²⁷. Entre suas ações, neste período, destaca-se a divulgação da Convenção 111 da OIT, por meio de apresentações e palestras inseridas em eventos técnicos em diversas áreas e programas de formação, como recursos humanos, saúde, negociação coletiva, etc.

Acrescente-se ainda, no âmbito do Ministério do Trabalho, a criação do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação - GTEDEO, como resposta do governo federal à mencionada denúncia de descumprimento da Convenção 111 da OIT. O GTEDEO que tem por responsabilidade a definição de um plano de ação e a proposição de estratégias para combater a discriminação no mercado de trabalho. Tem composição tripartite e está vinculado ao Ministério do Trabalho.

A criação desse Grupo também atendeu à solicitação de cooperação técnica da OIT feita pela Delegação Brasileira presente à 82ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1995, visando a implementação de políticas que assegurem a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e o desempenho de funções profissionais.

As respostas a essa nova demanda impõem a necessidade de superar o atraso relativo à produção de dados mais precisos sobre a condição da força de trabalho negra e as possibilidades no campo jurídico. Por outro lado, a decisão do governo federal, premido pela denúncia encaminhada à OIT, de assumir a implementação da Convenção 111, torna ainda mais complexa a demanda colocada para os movimentos negro e sindical (Bento, 1999)²⁸.

²⁷ Brasil, gênero e raça. *Todos unidos pela igualdade de oportunidades*, p. 6-7.

²⁸ Maria Aparecida da Silva BENTO, *Institucionalização da luta anti-racismo e branquitude*, p.11-30.

Capítulo II

Notas sobre alguns marcos institucionais contemporâneos de propostas do Movimento de Mulheres

Vera Soares*

As mulheres participaram ativamente da luta pela democracia, e isto gerou demandas e pressões que o Estado brasileiro viu-se obrigado a responder. Presentes como interlocutoras na reorganização do Estado durante o processo de democratização após os governos militares, as mulheres, nesta reestruturação, apresentaram suas reivindicações. Assim, o Estado implementou algumas novas estruturas governamentais, a exemplo de organismos específicos voltados para as questões ligadas às mulheres.

Com a reformulação e a criação de novos partidos políticos que caracterizaram a chamada transição “lenta e gradual” para a democracia, muitas militantes do movimento feminista participaram ativamente e, como resultado tanto dessa militância quanto do impacto causado pelo movimento de mulheres nas transformações pelas quais passava o país, os planos de governo e as campanhas eleitorais incorporaram alguns temas pautados pelo feminismo. Uma das reivindicações era a constituição de um lugar no aparelho de Estado dedicado às desigualdades sofridas pelas mulheres, bem como a proposição de políticas que promovessem a igualdade entre homens e mulheres.

Mas, para isso, era necessário criar instâncias governamentais, como os Conselhos dos Direitos das Mulheres, ou seja, um organismo específico de defesa dos direitos da mulher “para servir de

* Militante Feminista; participante do Conselho Diretor da Agende, Integrante do Conselho Científico Nemege e Integrante da ELAS.

instrumento de uma política global destinada a eliminar a discriminação sofrida pelas mulheres” (Documento, 1982).

A proposta de criar esses Conselhos foi formulada por feministas ligadas ao PMDB, partido vitorioso nas eleições de 1982, em vários estados.

Em 1983, em Minas Gerais e São Paulo, foram criados os primeiros Conselhos Estaduais de Direitos da Mulher ou da Condição Feminina, na forma de órgão colegiado com representação do movimento feminista, composto por conselheiras (de participação voluntária) e por uma equipe técnica. Durante a década de 80 surgiram vários conselhos estaduais e municipais no país.

Depois de 24 anos de governo militar, em 1985, foi eleito, ainda de forma indireta, o primeiro Presidente da República civil. A discussão sobre a criação de um organismo nacional voltado à questão da condição feminina já estava na pauta do movimento. O empenho com que as mulheres trabalharam pelas eleições diretas deu condições e abriu espaços para o diálogo com o novo presidente, o que permitiu que as militantes do PMDB propusessem a criação do Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres – CNDM, inspirado nas experiências estaduais, porém, com autonomia financeira e administrativa, inexistente até então. Houve um grande debate no movimento feminista sobre a possibilidade de perda de autonomia, mas a criação deste organismo estatal, por projeto de lei, teve amplo apoio social²⁹.

O CNDM nasceu vinculado ao Ministério da Justiça e suas atribuições legais consistiam em formular políticas com o objetivo de eliminar a discriminação contra a mulher. Era composto por representantes do movimento de mulheres e feministas, além do corpo técnico que coordenava a execução das ações governamentais e dispunha, ainda, de recursos financeiros para as suas ações.

A ação política do CNDM neste período foi a discussão nacional realizada para definir a pauta das mulheres no processo constituinte, este processo amplo realizado em todos os estados, gerou condições de articulação das mulheres para a proposição e defesa de suas propostas e o resultado foi a incorporação da maior parte de suas demandas no texto constitucional.

²⁹ Maria Aparecida SCHUMARER & Elisabeth VARGAS, *Lugar no governo: álibi ou conquista?*, Revista Estudos Feministas - vol. 1, n. 2, p. 78.

O CNDM atuou até julho de 1989, quando, por ato ministerial e devido ao isolamento político dentro do governo, suas conselheiras foram substituídas, o que provocou a renúncia da presidente e assessoras técnicas. Uma instância com estatuto de Conselho e com uma infraestrutura e equipe como tinha o CNDM, juntamente com a sua grande representatividade e legitimidade no movimento feminista, certamente foi uma experiência única. Sonia Alvarez analisa o movimento de mulheres no Brasil deste período e a criação dos Conselhos Estaduais da Mulher e o Conselho Nacional e traça as suas ações mais relevantes. Vale observar que a criação do CNDM aconteceu no contexto das Conferências da ONU dos anos 80, quando foi realizada a 3ª Conferência Mundial da Mulher, em Nairobi, 1985, na qual propostas de mecanismos estatais, como os Conselhos da Mulher, estavam em pauta.

Na era Collor uma medida provisória acabou com a autonomia administrativa e financeira do CNDM, que até então servia de exemplo para a criação de vários conselhos e coordenadorias nos estados. Essa situação modificou-se muito pouco, em junho de 2000, durante a reunião da ONU para avaliar e acompanhar os resultados da IV Conferência da Mulher, quando, então, foram anunciadas medidas que fortaleceram a atuação do CNDM e ampliaram sua ação institucional. Os conselhos nos estados que têm tido uma atuação mais permanente são os Conselhos Estaduais do Rio de Janeiro e de São Paulo.

A partir de 1988, vários governos locais passaram a ser administrados por partidos ou coalizões de esquerda, em particular pelo Partido dos Trabalhadores. Em alguns desses municípios criou-se uma forma alternativa de órgão estatal para as questões da construção da igualdade das mulheres, as Coordenadorias ou Assessorias dos Direitos das Mulheres. Atualmente existem cerca de 40 Coordenadorias ou Assessorias nos Municípios, algumas com *status* de Secretaria. Em pelos menos dois estados foram implantadas Secretaria da Mulher e em outros dois foram implementadas as Coordenadorias.

Ao contrário dos conselhos, estes organismos são estritamente ligados ao poder executivo, desenvolvendo as ações, como as relativas aos programas de combate e prevenção à violência sexual e doméstica, por não encontrarem um lugar mais adequado no executivo, entretanto o caráter destas instâncias é de articulação de

ações governamentais de modo a incorporar a dimensão de gênero. De um modo geral nestas instâncias não tem lugar a representação dos movimentos de mulheres. Em alguns casos, são constituídos Conselhos do Direito da Mulher. Estas instâncias estão instaladas em diversos lugares da estrutura do Estado, e os movimentos de mulheres reivindicam um lugar onde possam ter acesso aos diversos níveis de governo, pois as ações que pretendem realizar serão desenvolvidas com as diversas áreas deste setor, mas nem sempre estão em condições de realizar estas ações conjuntas, tanto por falta de infra-estrutura, como por condições de poder para desenvolver as negociações necessárias.

Atualmente existem cerca de 400 Conselhos (estaduais e municipais) e Coordenadorias (em geral, nos municípios). Estes números são irrisórios quando comparados com os números de estados e municípios: 26 estados, Distrito Federal e cerca de 5.500 municípios.

Os problemas mais comuns enfrentados por estes organismos costumam ser a falta de equipe técnica e de recursos financeiros, tanto dos Conselhos como das Coordenadorias. Outro problema é que, embora integrem o governo, acabam sendo considerados, devido à sua composição, como não-pertencentes à administração pública, notadamente por parte de dirigentes públicos de outras searas. Estes podem gerar resistências que restringem o seu potencial de influência na formulação de políticas e ações públicas em geral. Além disso, a falta de recursos financeiros tende a condenar os Conselhos a meras “figuras de fachada”. No caso das Coordenadorias, muitas vezes não têm um *status* político, que facilite o seu papel articulador perante o conjunto do poder executivo, acaba por limitar sua ação.

A abrangência da implantação das políticas para as mulheres ficou, assim, submetida às possibilidades de ação dos próprios Conselhos ou Coordenadorias, sem abranger o conjunto dos governos, ou seja, as políticas governamentais não absorvem a dimensão das relações de gênero. Apenas em algumas áreas específicas, nas quais o movimento de mulheres tem mais experiência e legitimidade, tem sido possível, no Brasil, realizar algumas ações.

Se na ação do Estado, em todos os seus níveis, ainda não se consolidou a incorporação da dimensão da igualdade na construção, definição e execução das

políticas públicas, nos últimos anos, o movimento de mulheres e o movimento feminista têm avançado na luta pela mudança das políticas econômicas e por outro modelo de desenvolvimento que garanta melhores condições de vida para população. Várias são as entidades consolidadas do movimento e duas grandes articulações nacionais destacam-se e tem gerado um conjunto de reivindicações, tanto a nível local como nacional, bem como a exigência de que políticas ampliem a cidadania das mulheres, que combatam as desigualdades. Incorporam nas suas ações e articulações a questão racial, na medida que as mulheres negras organizadas influenciam esta pauta, e estas ações tem feito ampliar a influências das suas idéias em quase todos os âmbitos da sociedade.

Uma nova institucionalidade para a questão da igualdade das mulheres

A partir de 2003, com o governo do Presidente Lula, foi instituída a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, que se constitui num avanço em relação aos governos anteriores no tratamento das políticas para as mulheres. Esta Secretaria, veio substituir a Secretaria dos Direitos da Mulher, ligada ao Ministério da Justiça, que foi implementada no último semestre do governo Fernando Henrique Cardoso. A Secretaria atual, além de estar ligada diretamente à Presidência da República, a titular tem *status* de ministra. Esta Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres deve ser articuladora das políticas públicas que tratam de incluir as relações de gênero, trabalhando em conjunto com todas as instâncias no governo federal. A Secretaria deve se constituir num espaço de articulação e interlocução com as várias instâncias do executivo federal, um lugar que acompanhe programas e ações que diminuam as desigualdades entre homens e mulheres, como por exemplo, as políticas de inclusão social, as políticas de saúde, de trabalho, das cidades, de combate à pobreza, etc. É também um lugar de observação e elaboração de proposições legislativas que combatam o caráter discriminatório de nossa legislação, isso apesar de todos os avanços a partir da ação do movimento

de mulheres. Outro aspecto é o acompanhamento da implementação de uma série de tratados e acordos internacionais subscritos pelo governo brasileiro que dizem respeito à situação da mulher. Cabe também desenvolver um papel na área da educação, entendida num sentido amplo, por exemplo, contribuindo para denunciar e evitar a violência sexual e doméstica através de campanhas públicas, isso por entender que caso a Secretaria não o faça dificilmente outro órgão do governo irá desenvolver ações públicas desta natureza. Outro aspecto importante que esta Secretaria deverá desenvolver é programa de capacitação de gestores públicos, para incluir a dimensão de gênero e raça nas políticas públicas no conjunto do governo, de modo que possam influir na construção da igualdade e de combate aos preconceitos. Enfim, a Secretaria deverá ter o papel de gerar e discutir ações de inclusão capazes de reduzirem as desigualdades entre mulheres e homens. A constituição deste espaço no governo federal, com condições políticas e de infra-estrutura de trabalho vem ao encontro das reivindicações do movimento feminista e dos movimentos de mulheres.

Ainda, faz parte da estrutura da Secretaria, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM, que também foi reestruturado para acompanhar a nova institucionalidade da Secretaria de Políticas para as Mulheres. O CNDM deverá se constituir numa instância de diálogo com o movimento de mulheres em nível nacional e dos demais que se articulam regionalmente, uma instância democrática, capaz de realizar uma interlocução com o movimento e desempenhar funções de controle social.

O movimento de mulheres, os estudos acadêmicos e das agências governamentais têm apontado que uma das características da sociedade brasileira é sua desigualdade social, o alto grau de exclusão e sua persistência ao longo do tempo: A pobreza está fortemente concentrada na população negra e as mulheres são particularmente atingidas. Assim, há uma enorme expectativa que esta nova institucionalidade da ação governamental, as duas Secretarias: de Políticas para as Mulheres e Promoção da Igualdade Racial, venham a construir e executar as metas da promoção da igualdade e de combate aos preconceitos.

A ação das mulheres no mundo do trabalho

As primeiras experiências de ações afirmativas no Brasil aconteceram exatamente no mundo do trabalho: em 1931, o governo Getúlio Vargas sancionava a lei conhecida como Lei da Nacionalização do Trabalho, até hoje inscrita na CLT – Consolidação da Legislação do Trabalho, que prevê cotas de 2/3 de funcionários brasileiros nas empresas que atuam no país.

Em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho, cuja atuação baseia-se num importante cânone: o princípio da hipossuficiência. Em função da desigualdade material e econômica que geralmente marca a relação entre empregado e empregador, a Justiça do Trabalho adotou o conceito de hipossuficiente para designar a condição do empregado, e, com isso, facilitar a defesa judicial de seus interesses. Isto significa, por exemplo, que numa disputa judicial sobre determinados direitos, a Justiça do Trabalho, por exemplo, pode inverter o ônus da prova, de modo que recaia sobre o empregador, e não sobre o empregado, a obrigação de provar que as horas extras trabalhadas foram devidamente registradas e pagas.

Com o advento da Constituição de 1988, a lei passou a prever cotas para portadores de deficiências nos setores público e privado. Além disso, previu também a possibilidade de incentivos específicos para a oferta de trabalho às mulheres. Anos depois, foi aprovado o Código de Defesa do Consumidor, que pelas mesmas razões da CLT, agora aplicada à relação fornecedor/consumidor, prevê a possibilidade de inversão do ônus em favor do consumidor.

Já em 1991, o PT – Partido dos Trabalhadores, adotava uma proposta de cota mínima de 30% de mulheres nas direções partidárias em todos os níveis. As justificativas utilizadas pelas militantes foram o aumento do número de mulheres eleitoras, que em 1990 era um pouco mais de 50%; o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, a participação ativa das mulheres nos movimentos sociais, em particular, no vigoroso movimento feminista constituído nos anos 70. A prova da participação ativa das mulheres foi a introdução de suas propostas nas pautas partidárias, em particular nas épocas de eleição, embora poucas mulheres ocupassem as direções partidárias. Assim, o argumento das militantes do PT era

que a proposta de uma cota mínima para as mulheres era uma questão de democracia e igualdade de direitos. Desde a sua aprovação, as cotas foram aplicadas e têm mostrado que aumentou a participação das mulheres na direção partidária³⁰.

Em 1993, foi aprovada a cota mínima de participação das mulheres na direção da Central Única dos Trabalhadores – CUT. Neste caso, o argumento utilizado, além do aumento expressivo das mulheres no mercado de trabalho, foi sua participação significativa no movimento sindical, principalmente nos momentos de mobilização dos trabalhadores, fato que a CUT acatou, em parte, ao manter um espaço para as mulheres em sua organização³¹. Mas isso não significou um incentivo concreto para romper os obstáculos da participação na direção da CUT. Havia também a justificativa de que a cota, ao promover um maior equilíbrio entre homens e mulheres nas direções, contestava na prática, o argumento de que é natural que os homens ocupem posições de destaque no espaço público³². As cotas, depois de aprovadas, são aplicadas, e os dados demonstram que aumenta significativamente a participação feminina nas diversas instâncias de direção da CUT.³³

Em agosto de 1997, no Congresso da Força Sindical, as trabalhadoras aprovaram a participação de 20% de mulheres nos cargos de direção e o compromisso da direção, no congresso seguinte, aumentar esta participação para 30%³⁴. Os argumentos utilizados para aprovar essa proposta originaram-se da campanha de igualdade de oportunidades (no trabalho e nos sindicatos) já discutida. As trabalhadoras lembraram que as cotas já vinham sendo aplicadas em vários lugares, inclusive nas eleições de 1996, e em algumas instâncias sindicais internacionais, como a ORIT – Organização Regional Interamericana de Trabalhadores. Com essa medida as trabalhadoras da

³⁰ Tatau GODINHO, *Ações afirmativas no Partido dos Trabalhadores*, Revista Estudos Feministas vol. 4, n. 1, p. 30.

³¹ Vera SOARES, *As trabalhadoras, os sindicatos e a CUT: incluir as mulheres nas direções*, p. 89.

³² Maria Berenice G. DELGADO e Vera SOARES, *O movimento de mulheres na transição democrática brasileira*, p. 106.

³³ Dados comparativos sobre a participação das mulheres na direção da CUT em nível nacional e das CUTs estaduais estão na publicação da Comissão da Mulher Trabalhadora da CUT – Ações afirmativas superando desigualdades, dezembro de 1998.

³⁴ A Revista *Força mulher, Central Força Sindical*, publicada em abril de 1999, relata, além das decisões, o processo de aprovação das cotas.

Força Sindical esperavam: “desenvolver habilidades que possam provocar a redução das barreiras discriminatórias e de subordinação das mulheres, fortalecendo sua capacidade de liderança e seu potencial de organização nos processos de tomada de decisão”.³⁵

Também neste período a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) modificou seus estatutos e passou a estabelecer uma cota de 30% de mulheres, no mínimo, na sua direção a partir de 1998, conforme decisão tomada em junho de 1997, quando foi feita uma reunião para modificar os estatutos.

Constatou-se que com a aprovação das cotas, mais mulheres passaram a participar das direções das centrais sindicais e dos partidos, porém, ainda faltam estudos detalhados sobre o impacto que esse aumento provoca. É preciso verificar se e como as cotas ajudam a redefinir as dinâmicas das centrais e dos partidos, se constituem um incentivo à organização e participação das mulheres e se contribuem para uma incorporação da dimensão de gênero nas ações e propostas sindicais e partidárias.

A partir de 1995 ampliou-se o debate para aumentar a participação das mulheres na política e, em 1996, foi aprovada a proposta de cotas para a candidatura de mulheres nas eleições. Os resultados mostram que aumentou o número de mulheres que integram os poderes legislativos, em 2002 as mulheres dobraram o seu número de candidatas e foram eleitas.

Iniciando experiências inovadoras pela igualdade de oportunidades no trabalho, por meio das relações entre Estado e sociedade, as mulheres trilharam uma rota inversa à do Movimento Negro. Neste, a característica foi, primeiramente, a relação com os sindicatos para atingir as instâncias estatais. O vínculo entre o trabalho e os papéis sociais femininos estabelecidos entre a mulher e o sindicalismo no Brasil pode ser resumido em dois tópicos: a entrada da mulher nos sindicatos, reduto estritamente masculino, e a luta pelo reconhecimento de suas demandas, junto aos sindicatos. Atualmente a taxa de sindicalização das mulheres é de 14% e dos homens 17% (PNAD, 2001).

³⁵ Do *folder* que elaboraram para a aprovação desta medida.

No Brasil, a presença feminina no trabalho assalariado praticamente dobrou entre 1970 e 1990. Em 1970 as mulheres representavam 18,5% da população empregada, enquanto que em 1989 elas formavam um contingente de 22 milhões, alcançando a cifra de 35,5% do total de trabalhadores³⁶. Em 2001 eram cerca de 35 milhões, correspondendo a 41,9% da população economicamente ativa (PNAD, 2001). Este crescimento foi acompanhado, nos anos 70, por um aumento além do proporcional das taxas de sindicalização feminina. Entre 1970 e 1977 o crescimento da sindicalização acompanhou o da força de trabalho e superou significativamente este último, entre 1977 e 1978, quando deu um salto de 21,7%, enquanto o crescimento da PEA urbana foi de 8%. Este movimento foi mais acentuado entre as mulheres do que entre os homens. Entre 1970 e 1978 o número de mulheres sindicalizadas cresceu 176%, enquanto sua participação no mercado de trabalho aumentou 123%. Entre os homens, o crescimento da sindicalização foi de 87%, enquanto o da PEA masculina foi de 67%.³⁷

Esta mudança significativa na relação das trabalhadoras com os sindicatos foi associada não só com a possível atração das mulheres pelos serviços assistenciais prestados pelos sindicatos, mas principalmente com a reativação e combatividade do movimento sindical no final dos anos 70, e com o impacto sobre as trabalhadoras do movimento feminista que englobava um grande leque de grupos, demandas e movimentos das classes populares urbanas, inclusive os grupos que assumiram posições feministas.³⁸

No entanto, como foi verificado também em outros países, o crescimento da sindicalização não se manteve na década seguinte na mesma proporção da participação das mulheres na força de trabalho, nem significou um aumento qualitativo da participação feminina nas atividades sindicais. Ainda continuam sub-representadas das posições de liderança e de poder, tanto nos sindicatos locais quanto nas organizações federativas de âmbito regional ou nacional, embora tenha crescido sua participação motivada pela aprovação da cota mínima de mulheres nos cargos de direção das centrais.

³⁶ Maria Berenice G. DELGADO, Paola CAPPELLIN e Vera SOARES, *Mulheres no mundo do trabalho – experiências de ação afirmativa*, p. 80.

³⁷ Leda GITAHY, Helena HIRATA, Elisabeth Lobo SOUZA, Rosa MOISÉS, *Operárias, sindicalização e reivindicações. 1970-1980*, p.90-116.

³⁸ Elisabeth SOUZA-LOBO, *A classe operária tem dois sexos - trabalho, dominação e resistência* p. 120.

Delgado e Soares, a partir de dados do IBGE/PNAD, 1988, demonstravam que: “[...] em 1988 as mulheres representavam 25,6% dos 9 milhões de trabalhadores afiliados aos sindicatos, menos que sua porcentagem na população economicamente ativa. Do total de dirigentes sindicais existentes em 1989, apenas 14,4% eram do sexo feminino”³⁹.

Pesquisas feitas em meados dos anos 90 mostravam que a percepção desfavorável dos sindicatos e a baixa disposição demonstrada pelas mulheres em participar das atividades sindicais poderiam ser explicadas por sua condição de *outsiders* do movimento sindical, devido à desigualdade de sua representação dentro desses sindicatos e sua capacidade de influenciar nos processos de tomadas de decisões e de negociação com o patronato.

Antigos estereótipos de feminilidade alimentaram um imaginário masculino pouco propício à atuação da mulher como militante sindical, dirigente e/ou negociadora, aumentando o espaço entre as necessidades da mulher trabalhadora e as pautas sindicais com tópicos voltados para estas necessidades.

O não reconhecimento das peculiaridades da condição feminina por parte das lideranças sindicais masculinas conduziu à percepção da luta das mulheres como complementar à luta dos homens, ao enquadramento das reivindicações femininas em representações masculinas sobre a mulher, que as definiam primordialmente como mãe, ou simplesmente à negação da importância das demandas específicas sob a alegação de que a discussão dessas questões “quebraria a unidade da luta dos trabalhadores”. Além disso, a própria organização do sindicato, estruturada em função do cotidiano dos homens, seria excludente em relação às trabalhadoras, por não levar em conta suas responsabilidades domésticas. Finalmente, um importante impedimento são as convenções sociais que definem os espaços que as mulheres deveriam ou não frequentar. A idéia de que “sindicato não é lugar de mulher” contribuiu para fomentar a desconfiança das trabalhadoras em relação ao sindicato e, conseqüentemente, o seu confinamento no espaço doméstico⁴⁰.

³⁹ Maria Berenice G. DELGADO e Vera SOARES, *Op. Cit.*, p. 87.

⁴⁰ Elisabeth SOUZA-LOBO, *Op. Cit.* p. 126.

Paoli⁴¹ observou que a defesa dos interesses das mulheres trabalhadoras foi deixada a cargo dos homens ligados ao movimento sindical que, por sua vez, compartilhavam dos conceitos tradicionais sobre o papel da mulher. Historicamente, esses “desvios” das demandas femininas foi observado por Ferreira e Araújo:⁴²

“O movimento de renovação sindical iniciado nos anos 70 originou-se a partir de categorias majoritariamente masculinas e, portanto, portadoras de valores, representações e experiências oriundas da própria formação de cada categoria durante o período populista e a ditadura militar. O nascimento do “novo sindicalismo” foi uma experiência masculina de reelaboração das identidades de classe. O próprio discurso dos segmentos que o integravam estava carregado de símbolos e códigos alusivos à masculinidade: o personagem fictício João Ferrador (símbolo da categoria metalúrgica, criado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo); a construção de uma auto-imagem de trabalhadores que combatem e enfrentam os patrões e o Estado, oposta à imagem de passividade e obediência construída pelo patronato e pelos governantes do período populista; a idéia de dignidade do trabalhador honesto, que traz embutida a idéia do pai de família, provedor do sustento da mulher e dos filhos que dependem de seu salário”.

As mulheres trabalhadoras têm construído uma nova relação das mulheres no mundo do trabalho e nos sindicatos, organizadas em Secretaria de Mulheres, presente em todas as centrais, fizeram e fazem o debate dos preconceitos e estereótipos presentes em relação às mulheres, e problematizam a presença feminina no mundo do trabalho, mostrando como o mercado dificulta e mesmo impede a sua presença em determinadas funções e profissões. Mostram que muitos preconceitos convivem com a participação feminina na força de trabalho, que esta seria uma profissional mais cara; que apresenta maior índice de absenteísmo; seus salários são complementares da renda do marido, etc. Entretanto, estudos demonstram que, apesar de as mulheres ainda serem as únicas responsáveis pelos

⁴¹ Maria Célia PAOLI, *Trabalhadores e cidadania. Experiência do mundo público na história do Brasil*, p. 78.

⁴² Verônica C. FERREIRA e Angela ARAÚJO: *Construindo um espaço: a participação das mulheres no Movimento Sindical (1978- 1988)*, trabalho apresentado no XXI ANPOCS, p. 40.

filhos e trabalhos domésticos, nem por isso faltam mais ao trabalho do que os homens; é o sistema previdenciário que arca com encargos da licença-maternidade; e cresce o número de mulheres que são chefes de família.

Apesar do ingresso extraordinário das mulheres no mercado de trabalho, a segregação horizontal e vertical permanece. Um estudo realizado por Soares em conjunto com o Conselho Estadual da Condição Feminina, em 1997, sobre as desigualdades sofridas pelas mulheres, no qual se fez um levantamento do perfil dos trabalhadores e trabalhadoras das empresas estatais paulistas, mostrou algumas das desigualdades sofridas pelas mulheres, mesmo em instituições públicas, onde o acesso deveria ser mais igualitário, pois é feito na forma de concurso público. Estes dados mostravam uma maior escolaridade das mulheres (34,6% tem nível superior, enquanto os homens têm 19,6%, mas somente 10,8 das mulheres estão em cargos universitários, ocupados por 13,6% dos homens, uma diferença muito menor comparada à escolarização de nível superior. Das 19 empresas pesquisadas, 2 são presididas por mulheres. Dos 73 cargos de diretores, 2 são ocupados por mulheres. Do total de cargos de chefia, 70,2% são homens e 29,8% são mulheres).⁴³

Quase metade – cerca de 46% do total das mulheres que estavam ocupadas em 2001 era assalariada, isto significa que um grande número de mulheres estão no mercado informal. A Síntese dos Indicadores Sociais apresentados pelo IBGE, com dados da PNAD de 2001, mostra que as mulheres ganham menos que os homens em todos os estados brasileiros, em todos os níveis de escolaridade, mesmo que ambos tenham a mesma média de anos de estudo, por exemplo, as mulheres com grau de escolarização igual ou inferior a 3 anos de estudo, ganham menos (61,5%) que os homens com o mesmo grau de escolaridade, mesmo tendo maior grau de escolarização (11 anos ou mais de estudo) ganham menos (57,1% do que ganham os homens desta faixa); 71,3% das mulheres que trabalham ganham até dois salários mínimos, contra 55,1% dos homens. A desigualdade salarial aumenta conforme a remuneração. A proporção de homens que ganham mais de 5 salários mínimos é de 15,5% e das mulheres, 9,2%.

⁴³ Vera SOARES, Conselho Estadual da Condição Feminina – *Perfil das Empresas Paulistas em relação as mulheres*, p. 30.

Mais de 70% da população feminina concentra-se em atividades do setor de serviços (prestação de serviços, prática do comércio, administração pública e outros serviços). A distribuição dos homens é mais homogênea, destacando-se a atividade agrícola, que reúne quase $\frac{1}{4}$ da população masculina ocupada do país. A proporção de mulheres dedicadas aos trabalhos domésticos é de 19,2%, e os homens 5,9%, as que não recebem remuneração é 10,5%, bem maior do que a dos homens - 0,8%.

Desde os anos 70, a análise das origens, fontes e dos mecanismos reprodutores das desigualdades entre os sexos no mundo do trabalho tem estado na agenda de militantes do movimento feminista, das trabalhadoras, das organizações de mulheres das centrais sindicais, ONGs, centros de estudos e pesquisas universitárias. Também não é de hoje a preocupação em fomentar ações práticas que favoreçam a promoção da igualdade entre homens e mulheres. As instituições internacionais voltadas às metas de justiça social têm auxiliado na elaboração de acordos, recomendações, convenções, preocupadas com a promoção da igualdade como um princípio jurídico/institucional.

É bem mais recente o envolvimento direto dos agentes econômicos – os empregadores – em aceitar e assumir efetivamente o debate, o diálogo e o conseqüente envolvimento em intervenções focalizadas na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos locais de trabalho. Este processo de sensibilização dos empresários, sem dúvida, foi conseqüência direta das ações de pressão e de negociação promovidos pelas instâncias públicas, organizações sindicais, mudanças de mentalidade oriundas dos movimentos feministas e mudanças culturais ocorridas na opinião pública desde os anos 80.

Denominam-se ações afirmativas aquelas que se propõem afirmar os princípios de igualdade de tratamento, remuneração, ascensão na carreira, promoção e formação profissional entre homens e mulheres. Numa definição que extrapola o mercado de trabalho, são ações que procuram corrigir a desigualdade entre homens e mulheres, ou entre brancos e negros, no âmbito da política, da educação e do trabalho. As cotas, por exemplo, não é a única, mas uma das estratégias das ações afirmativas.

No campo profissional, as ações afirmativas, quando voltadas para homens e mulheres, referem-se a programas e iniciativas, dentro de uma organização, que visam aumentar as oportunidades para as mulheres. Estão focados nos desequilíbrios masculinos/femininos sob a perspectiva tanto do emprego quanto das ocupações profissionais.

Os programas de ações afirmativas de um modo geral, avaliam as causas e conseqüências das desigualdades e estudam as formas de corrigir os desequilíbrios, eliminar a discriminação e promover a igualdade por meio de medidas que compensem ou corrijam as discriminações resultantes de práticas ou sistemas sociais. Esses programas têm caráter temporário, e sua existência deve-se aos efeitos da discriminação e à possibilidade de estimular e melhorar o funcionamento das instituições.

Eles agem sobre as instituições, pois estas tendem a repetir-se a si mesmas – brancas, masculinas – a menos que exista uma pressão externa. As ações afirmativas não são uma fonte de discriminação, mas um veículo para remover os efeitos da discriminação.

Os elementos das ações afirmativas são: objetivos numéricos; medidas específicas destinadas a eliminar as causas da discriminação; prazos; dispositivos para supervisão, acompanhamento e avaliação. Um componente essencial dos programas de ações afirmativas são os programas de educação e sensibilização destinados a mudar mentalidades, atitudes e comportamentos em relação à igualdade, às discriminações diretas e indiretas; ao assédio sexual e ao preconceito.

Ainda são poucas as iniciativas para aplicar as ações afirmativas fora da ação da representação de mulheres em funções de direção partidária e de representação política. Nos documentos oficiais este conceito é muito recente, do final dos anos 90, quando foram tomadas algumas iniciativas, como as descritas no capítulo anterior.

Algumas medidas foram ensaiadas pelo Ministério do Trabalho, que, instado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, em 1997, procurou realizar algumas iniciativas, embora de caráter limitado, tanto em termos de medidas práticas quanto em termos de uma sensibilização para adotar medidas que corrijam as desigualdades de mulheres e negros no trabalho. O governo não tomou qualquer iniciativa para identificar as formas como se manifestam às discriminações contra negros e mulheres, direta ou indiretamente, conforme acordado na Convenção

111, nem buscou um entendimento sobre o significado da igualdade de oportunidades. Não tivemos notícias se naqueles anos que se seguiram a apresentação do relatório do movimento negro à OIT, mostrando como o Brasil, apesar de ter ratificado a Convenção 111 que trata da igualdade de oportunidades no trabalho, tenha solicitado ao Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres ou a outros órgãos governamentais, como o IPEA, IBGE, um estudo sobre a situação de homens e mulheres, brancos e negros no mercado de trabalho e, assim, definir metodologia e metas. O governo ouviu empresas, sindicatos e ONGs que trabalham com esses temas e os convidou para um debate, mas sem um plano conceitual e nem indicadores.

O GTEDEO – Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação, citado anteriormente, também teve uma tímida atuação. Além de promover o Seminário Nacional Tripartite – Promoção da Igualdade no Emprego – Implementação da Convenção 111 da OIT, realizado em junho de 1997, em Brasília, o Grupo não tomou nenhuma outra iniciativa e acabou sendo desativado.

A iniciativa que teve uma maior continuidade, no âmbito do Ministério do Trabalho, foi o Programa Gênero e Raça, que a partir de 1998 constituiu grupos de trabalho nas Delegacias Regionais do Trabalho para atuar nas situações de discriminação referente às definições da Convenção 111. Foram constituídos Núcleos nas Delegacias Regionais, que estão atuando até hoje, tendo uma ação mais efetiva nos casos das pessoas portadoras de deficiência, amparados por decreto-lei que insta as empresas à contratarem. Atualmente, existe pelo menos um núcleo com esta finalidade nas delegacias das capitais, em alguns estados também. Estes Núcleos poderiam ter uma ação efetiva caso estivessem articulados numa ação que integrasse representantes dos trabalhadores, empresários e governo, como estava previsto no GTEDEO, articulando ações e metas, juntamente com diagnósticos e indicadores e mais inseridos nas políticas desenvolvidas pelo Ministério do Trabalho, e poderiam desempenhar o papel de articulador destas propostas que visam a igualdade no mundo do trabalho.

No caso da formação profissional, até 2002, havia uma iniciativa que estabelecia um percentual mínimo de participação das mulheres nos cursos de formação profissional do Ministério do Trabalho e Emprego. As informações deste

programa apontam que, de fato, as mulheres foram integradas neste programa, mas não houve nenhum estudo que apontasse o tipo de curso do qual as mulheres participaram ou se houve algum impacto que favorecesse à inclusão das mulheres em ofícios que não aqueles que são considerados femininos, por exemplo.

No âmbito da sociedade civil, um grande esforço foi feito para sensibilizar os trabalhadores e avaliar as experiências internacionais, em 1997. Mesas redondas foram realizadas por uma ONG feminista, a ELAS – Elisabeth Lobo Assessoria – Trabalho e Políticas Públicas, em conjunto com outras entidades: Fundação Friedrich Ebert – ILDES e a Universidade Federal do Rio de Janeiro participaram com o Ministério do Trabalho, Secretários do Trabalho de São Paulo e do Rio de Janeiro, representantes de empresas, e Ong's da área. Um Seminário de Avaliação das Experiências Internacionais focalizou as experiências dos Estados Unidos, França, Itália e Comunidade Européia. Essas experiências internacionais são relatadas no livro *Mulher e trabalho – experiências de ação afirmativa*⁴⁴. Esta publicação ainda é uma referência para todos que se interessam pelo assunto. Um grande número de pessoas participaram dessas atividades, o que demonstrava o interesse que o tema suscitava, contribuindo para a divulgação do impacto que estas medidas alcançaram em outros países, dos quais ainda se buscam decorrências práticas.

As medidas governamentais para combater a discriminação no emprego são muito recentes e esbarram em uma barreira cultural implícita: a não aceitação do preconceito e da discriminação. Atualmente, algumas empresas subsidiárias de multinacionais norte-americanas estão implementando iniciativas de recrutamento e seleção, ou seja, estão recrutando mais mulheres para diversificar seu quadro de empregados; treinamento em nível de gerência, visando implantar programas que corrijam desigualdades. Mas estas iniciativas são ainda muito tímidas e estão sendo realizadas em poucas empresas. Muitos destes programas, denominados de “diversidade”, no que se refere às mulheres, tem se restringido a ampliar a sua participação em determinados

⁴⁴ Maria Berenice G. DELGADO, Paola CAPPELLIN, e Vera SOARES, *Op. Cit.*, p. 86

postos de direção da empresa. As iniciativas que buscam a reformulação da divisão sexual do trabalho – “são frágeis, contingentes e provisórios ensaios em algumas fábricas, são iniciativas tímidas frente às experiências vivenciadas, por exemplo, nas matrizes dessas empresas no exterior”.⁴⁵

As iniciativas do governo federal para correção das desigualdades

No serviço público também foram tomadas iniciativas na busca da correção da desigualdade das mulheres. Em 1998, foi aprovado pelo Presidente da República o Programa Nacional de Promoção da Igualdade no Setor Público. Uma das ações foi a elaboração de um Diagnóstico da Situação da Mulher na Administração Pública Federal. Os resultados apontaram que naquele ano, uma proporção de homens – 56% para 44% de mulheres nos quadros efetivos e, apontou que em relação aos cargos DAS, a participação feminina era de 35%, e apontou também que ao desenvolver a análise sobre os diferentes níveis de DAS, a participação das mulheres é decrescente (ocupam 35% dos DAS-1, 15% dos DAS-5 e 12% dos DAS-6). Isto mostrava que o número de mulheres em postos de gerência é inversamente proporcional ao nível decisório destes postos⁴⁶.

Se este estudo não gerou medidas mais efetivas, serviu para motivar outras iniciativas, que se ampliaram nos momentos de preparação da Conferência de Durban, e a partir daí incluindo a dimensão racial. Estas ações foram definidas por meio de portarias ministeriais e decretos Presidencial, estabelecendo cotas, capacitação e sensibilização dos funcionários.

⁴⁵ Cappellin, Paola (2002): Gênero e igualdade de oportunidades nas empresas - As multinacionais no estado do Rio de Janeiro”. Mimeo.

⁴⁶ Em 2002 esta tendência estava um pouco modificada. Dados do Boletim Estatístico de Pessoal, de abril de 2002, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, continuavam a apontar a diminuição da participação das mulheres nos níveis superiores, onde nos DAS-1, os chamados operacionais havia um certo equilíbrio, por exemplo DAS-1 49,8%, já nos cargos superiores, DAS-5: 22,3% e DAS-6: 15,5%.

O Ministério do Desenvolvimento Agrário, foi o primeiro órgão do Poder Executivo a desenvolver um Programa de Ações Afirmativas, e incluiu na assessoria do Ministério este programa para tratar da igualdade de oportunidades para mulheres e negros⁴⁷.

Em 2001, foi instaurado, por meio de decreto, o Conselho Nacional de Combate à Discriminação, órgão colegiado, integrante da estrutura do Ministério da Justiça, com a missão de acompanhar e avaliar as políticas públicas afirmativas de promoção da igualdade e da proteção dos direitos de indivíduos e grupos sociais e étnicos afetados por discriminação racial e demais formas de intolerância. Várias outras medidas foram tomadas no Ministério da Justiça, tendo por base o II Programa Nacional de Direitos Humanos, especialmente nas propostas de promoção e proteção dos direitos dos negros, das mulheres e das pessoas portadoras de deficiência. Uma

⁴⁷ A seguir o conjunto de iniciativas do MDA:

- Portaria nº 25 de 21 de janeiro de 2001 – Determina que as empresas licitantes apresentem propostas de adoção de ações afirmativas para democratizar as relações sociais no trabalho, independente de sexo, raça, etnia e geração.
- Portaria nº 33 de 08 de março de 2001 - Institucionaliza o Programa de Ações Afirmativas para a promoção da igualdade de gênero: garante o acesso progressivo de, no mínimo, 30% de mulheres em cargos de direção até 2003; implementa capacitação em gênero e gestão social para 30% de servidores; estimula a instalação de Fóruns Regionais de Mulheres para garantir a descentralização do programa; dentre outras medidas.
- Portaria nº 120 de 22 de maio de 2001 – Determina que o Conselho de Direção do Ministério do Desenvolvimento Agrário tenha uma Secretaria Executiva.
- Portaria nº 201, de 04 de setembro de 2001 – Institucionaliza o Núcleo de Estudos Agrários e Desenvolvimento, com enfoque de gênero, raça e etnia (NEAD Gênero, Raça e Etnia) para subsidiar a implementação de políticas públicas.
- Portaria nº 202, de 04 de setembro de 2001 – Determina a adoção de medidas compensatórias, especiais e temporárias para afrodescendentes: estabelece cotas de, no mínimo, 20% aos cargos de direção, progressivamente até 30% em 2003; 20%, no mínimo, para contratação de funcionários (as) e consultores (as) negros (as); capacitação específica para o preenchimento destas cotas e inclusão nos editais para provimento de cargos de concursos públicos o percentual de 20% das vagas para negros (as).
- Portaria nº 222, de 28 de setembro de 2001 – Institucionaliza a vertente raça e etnia no Programa de Ações Afirmativas (Coordenação de Projeto Raça e Etnia) que terá, dentre outras, as seguintes funções: formular e implementar políticas sociais, com enfoque raça e etnia; capacitar com viés raça/etnia para o acesso à cidadania, liderança e gestão social; sensibilizar servidoras/es sobre as desigualdades raciais e étnicas e a necessidade de promoção dos direitos humanos.
- Portaria nº 224 de 28 de setembro de 2001 - Apoiar, supervisionar e avaliar o Programa de Ações Afirmativas, para formalização institucional desta atividade com metas e cronograma de execução com enfoque de gênero, raça e etnia.

delas foi o Programa de Ações Afirmativas, instituído por meio de portaria de dezembro de 2001 e nesse programa foram definidas metas precisas.⁴⁸

A Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, em outubro de 2001, instituiu o Grupo Temático de Trabalho sobre a Discriminação Racial, integrado por membros do Ministério Público Federal. Este grupo deveria definir planos de atuação que indicassem parâmetros e metas dos Procuradores da Cidadania em todo o país.

Em 13 de maio de 2002, o Presidente Fernando Henrique Cardoso, instituiu no âmbito da Administração Pública Federal, o Decreto nº 4.228, que cria o Programa Nacional de Ações Afirmativas, sob a coordenação da Secretaria de Estado de Direitos Humanos do Ministério da Justiça. Este decreto previa ações tanto para a administração pública em relação a composição de negros e mulheres, como definia ações que influíssem nas empresas prestadoras de serviços⁴⁹.

⁴⁸ As metas eram:

- nos cargos de assessoramento superior – DAS até o final de 2002: 20% para afrodescentes, 20% para mulheres e 5% para pessoas portadoras de deficiência.
- os termos de parceria e convênio deverão incorporar cláusula de adesão ao PNDH, especialmente às políticas de promoção de igualdade.
- nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito dos projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais será exigida: afrodescentes 20%; mulheres 20% e pessoas portadoras de deficiência - até 200 empregados 2%, de 201 a 500 3%, de 501 a 1.000 4%, de 1.001 em diante 5%.
- criação de uma coordenação do Programa de Ações Afirmativas do Ministério da Justiça que ficará a cargo do Secretário-Executivo do Ministério.
- constituição da Comissão de Avaliação e Acompanhamento do Programa de Ações Afirmativas do MJ.

⁴⁹ O decreto estabelecia:

- observância, pelos órgãos da Administração Pública Federal, de requisitos que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência nos preenchimento dos DAS.
- inclusão de cláusulas de adesão ao Programa nos termos de transferências negociadas de recursos celebradas pela Administração Pública Federal.
- adicionar critérios de pontuação nas licitações para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis como o Programa.
- nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito dos projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais será exigida dispositivos que estabeleçam metas percentuais de participação de afrodescentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência.
- Criação de um Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa, com a função de promover, estimular e apoiar o desenvolvimento e consolidação dessas políticas de inclusão. Após 60 dias, o Comitê deverá apresentar os planos de ação e as metas a serem implementadas pelos Órgãos da Administração Pública Federal.

Em consonância com este decreto presidencial, o Ministério das Relações Exteriores assinou, em maio de 2002, o Termo de Cooperação sobre a Ação Afirmativa no Instituto Rio Branco, criando as Bolsas-prêmios de Vocação para a Diplomacia para estudantes afrodescendentes. No processo de seleção levar-se-á em consideração também a equidade de gênero e serão disponibilizados anualmente 20 bolsas de estudo.

No que se refere ao Poder Executivo, o decreto presidencial de maio de 2002 marca substancialmente o processo de busca pela equidade na função pública. Entretanto, é importante ressaltar que estas iniciativas tiveram lugar no final do mandato político, e assim há expectativas que as ações e metas previstas venham a se concretizar. De qualquer modo, abriram as possibilidade de ações para garantir a eficiência e a implementação de políticas públicas voltadas para potencializar os papéis desempenhados pelas mulheres e pelos negros no exercício de seus poderes, em condição de igualdade de oportunidade em todos os níveis da Administração Federal.

Alguns pontos de convergência entre experiências de negros e mulheres

Talvez seja a educação o *locus* de evidência do sub-aproveitamento de homens e mulheres negros e da mulher branca no mercado de trabalho. A maior escolaridade das mulheres de ambos os segmentos não garante que elas trilhem o mesmo caminho percorrido pelo homem branco instruído no campo profissional, nem mesmo nos empregos públicos, nos quais as políticas de ascensão são menos velozes, já que, são os concursos internos que estabelecem a mobilidade ocupacional. Entretanto, o que se observa é que para negros e mulheres os maiores índices de escolaridade não determinam melhores condições ou maior velocidade na carreira profissional. Este panorama vem mudando muito lentamente na empresa privada e, a julgar pelo pouco aproveitamento desses quadros mais diferenciados, também as mudanças na reestruturação produtiva e o emprego de tecnologias de ponta não tem incluído as mulheres os negros entre os empregados mais qualificados,

como já apontavam estudos de Helena Hirata e Marta Roldan, quando ainda se iniciavam as mudanças nos processos de trabalho na América Latina. Analisando a situação no Brasil e na Argentina, Helena Hirata e Marta Roldán⁵⁰ observam que as mulheres são excluídas das experiências mais inovadoras, e isto pode indicar uma tendência a masculinização no contexto da reestruturação produtiva. Parece que as inovações estão sendo aplicadas principalmente às categorias mais qualificadas de funcionários, nas quais trabalham poucas mulheres.

O conceito de qualificação, baseado em treinamentos específicos, tem excluído mulheres e negros, sem considerar que a qualificação só pode acontecer com melhores índices educacionais. O que se observa, nos estudos estatísticos, é que, guardadas as devidas proporções, são as mulheres brancas e negras que vêm apresentando maiores e melhores índices educacionais em relação a seus pares raciais.

As estratégias para a introdução de medidas de igualdade serão comuns, no caso da aplicação das cotas, a partir da introdução desta medida em espaços governamentais, desencadeada na Conferencia de Durban, de 2001.

Comentários sobre experiências inovadoras para as mulheres

Foram muitas as experiências inovadoras de ambos os movimentos visando conseguir e assegurar a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. As diferentes formas de articulação, porém, resultaram em diferentes enfoques dos movimentos por parte do Estado e das instituições sociais, especialmente dos sindicatos.

À medida que o Movimento Negro garantia um espaço nos órgãos governamentais, devido à mobilização sindical nacional e à denúncia em organismos internacionais, criava-se um bloco de resistência e cobrança de implementação de novas políticas sociais menos excludentes; já às mulheres, que se aproximaram simultaneamente da vida política e da atividade sindical, parecem

⁵⁰ Helena Hussom HIRATA & Marta ROLDÁN, *Reestructuraciones productivas y cambios en la division sexual del trabajo y el del empleo*, p. 78.

estar hoje num vácuo de possibilidades. São muitas as estratégias empregadas pelo patronato e por alguns sindicatos para confundir e desconsiderar as conquistas já alcançadas, e são ainda bastante fortes os entraves para um aproveitamento efetivo do potencial profissional feminino.

Assim, o que parece estar ocorrendo, é que estamos entrando num novo ciclo de organização do trabalho sobre as mesmas e antigas bases de desigualdades, de discriminação e segmentação ocupacional. Este “novo modelo” de desigualdades parece reproduzir as mesmas configurações de identidades masculinas e femininas e as mesmas divisões de papéis. São esses estigmas que condicionam as distintas formas de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho, tanto nas oportunidades de acesso ao emprego quanto nas condições em que se desenvolve o trabalho.

A experiência dos Conselhos, das Coordenadorias e agora da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e de outros organismos governamentais, demonstra que existem alguns requisitos indispensáveis à concretização das políticas públicas para as mulheres: um governo sensível aos seus interesses e demandas, um movimento feminista atuante, espaços governamentais com condições de viabilidade técnica – recursos humanos e financeiros – para se articular com os demais setores da administração pública e disposto a contribuir no planejamento de ações relacionadas ao atendimento das necessidades das mulheres, em todas as áreas.

O que ocorreu no entanto, é que os Conselhos têm cumprido um papel intermediário entre o Estado e o movimento, ora representando os interesses do movimento social, ora interagindo com seus parceiros governamentais e a atuação destes Conselhos tem sido muito limitada. Não existe, ainda, um estudo das iniciativas municipais, como das Coordenadorias ou Assessorias dos Direitos das Mulheres, que descreva o impacto das suas iniciativas na vida das mulheres. A reflexão sobre o empreendimento político responsável pelas ações governamentais constitui atualmente um tema desafiador e instigante. Afinal, a rapidez com que os fatos se sucedem no Brasil e a ausência, na maioria dos partidos, de ideologia e estruturas internas consolidadas que poderiam formalizar os compromissos com as propostas feministas fazem com que as mudanças nos governos tornem estas experiências muito frágeis, mas atualmente foram abertas alternativas como as instâncias no executivo, que precisam ser acompanhadas e fortalecidas.

Os conselhos das mulheres contribuíram para manter as reivindicações por políticas voltadas às questões sociais femininas nas agendas políticas e para fortalecer ações efetivas. No entanto, um balanço satisfatório dos anos 80 e 90 ainda faz-se necessário.

A luta da mulher no sindicalismo

Quanto à relação das mulheres com o sindicalismo, as três principais centrais mantêm atualmente órgãos destinados à questão das trabalhadoras, mas o conteúdo das políticas de ação sindical não parece refletir diretamente as demandas das mulheres. Um estudo realizado por Delgado resgata as experiências de organização das trabalhadoras nessas centrais: uma de suas principais conclusões é que, “apesar das diferenças entre os projetos sindicais globais em que as sindicalistas estão inseridas, [...] não se encontram divergências inconciliáveis entre as três propostas e há mais similitudes do que discrepâncias”⁵¹.

Assim, a proposta de cotas mínimas de participação das mulheres nas direções sindicais, incorporada pelas respectivas centrais, significa uma ampliação do reconhecimento da atuação feminina. A pequena participação das mulheres nas tomadas de decisão dos sindicatos, bem como na negociação com o patronato, reflete as relações sociais nos locais de trabalho. As políticas sindicais em relação às mulheres contribuem para confirmar a idéia de que os sindicatos seriam espaços exclusivos dos homens, não refletindo com fidelidade os direitos das mulheres.

Além disso, o papel feminino na família e seu compromisso com as tarefas domésticas já foi comprovado como um importante empecilho ao seu maior envolvimento na vida sindical. Num estudo com trabalhadoras metalúrgicas constata-se que “as trabalhadoras e dirigentes metalúrgicas entrevistadas indicam que a maternidade não é encarada pelo mundo sindical como uma questão que diz respeito às suas pautas de discussão, e que a alternativa ‘natural’ é a interrupção do trabalho”⁵². Das entrevistas realizadas neste estudo sobre as condições como

⁵¹ Maria Berenice G. DELGADO e Vera SOARES, O movimento de mulheres na transição democrática brasileira, p. 110.

⁵² Vera SOARES, Conselho Estadual da Condição Feminina – *Perfil das Empresas Paulistas em relação as mulheres*, p. 37.

as mulheres viviam o gozo da licença pós parto, emerge não a explícita expulsão das mulheres do mercado de trabalho em função da maternidade, mas a escassez de alternativas para os diversos grupos de trabalhadoras, na medida em que a interrupção de sua atividade profissional é causada tanto pela identificação com o papel social, – que as define essencialmente como mães e responsáveis pelos cuidados dos filhos e afazeres domésticos — quanto pela falta de condições materiais e/ou de compensações financeiras para manter-se no trabalho e providenciar o cuidado adequado aos filhos.

A aprovação das cotas mínimas ocorreu depois de um período em que as trabalhadoras procuraram organizar-se e influir nas políticas e práticas sindicais.

A partir de 1983, as centrais sindicais deram prioridade à criação de comissões ou secretarias de mulheres, que geraram reflexões e propostas de ação sindical, um lugar onde as trabalhadoras “possam romper seu silêncio, falar de suas angústias e medos e legitimar uma representação feminina num espaço político considerado masculino”⁵³.

Apesar do ingresso extraordinário das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda estão longe de obter uma igualdade de oportunidades ou de tratamento⁵⁴. A segregação horizontal e vertical permanece.

São profundas as modificações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, como conseqüência da introdução de novas tecnologias nos processos de produção e de organização. As transformações que acontecem nos sistemas produtivos derivam de inovações tecnológicas e, em geral, do progresso científico e tecnológico que influi na organização da produção e nas relações de trabalho.

Além disso, introduz modificações na geração e no conteúdo dos empregos, influencia no cancelamento de postos de trabalho e no surgimento de outros e, também, no desenvolvimento de determinados setores econômicos, repercutindo sobre a mão-de-obra.

Esta nova situação provoca uma crise no modelo de emprego estável e parece introduzir modificações na absorção e manutenção da mão-de-obra feminina. No modelo anterior

⁵³ Magda de A. NEVES, *Trabalho e cidadania: as trabalhadoras de Contagem*, p. 78.

⁵⁴ Para a OIT, a igualdade de oportunidades implica o direito às mesmas possibilidades, por exemplo, de freqüentar cursos, pleitear postos de trabalho, ascender na carreira, etc. A igualdade de tratamento refere-se ao direito à remuneração igual para trabalho de igual valor e às condições de trabalho adequadas às necessidades do trabalhador e à proteção social.

de organização do trabalho, o mercado não resolveu este problema de forma igualitária entre homens e mulheres. As novas formas de organização do trabalho trazem novos desafios para as políticas de igualdade de oportunidades para ambos os sexos.

As políticas de igualdade, como as ações afirmativas, podem corrigir as desigualdades e contribuir para a utilização de todo o potencial da mão-de-obra feminina, influenciando dessa forma nas áreas de discriminação. Podem também, facilitar o acesso a empregos em geral, aos postos de trabalho que exijam maiores responsabilidades ou qualificações aos postos com maior autonomia de decisão, aos mais bem remunerados e àqueles que ofereçam mais possibilidades de promoção.

É um fato evidente também a pequena presença feminina nas instâncias de representação política. Outra constatação é que, apesar do aumento do número de mulheres nas esferas do poder, esta tendência não é capaz de reverter, nem a curto nem a médio prazo, a significativa assimetria existente entre homens e mulheres nessa área. Isto tem levado à proposição de estratégias para influir de modo direto nas oportunidades de acesso ao poder por parte das mulheres. O mesmo ocorre no meio sindical.

A proposta de cotas mínimas tem sido uma das estratégias mais comuns para se ampliar o número de mulheres na política e no movimento sindical, tanto no Brasil, quanto em vários países.

O Brasil, diferentemente da experiência de outros países, como os Estados Unidos e Europa, e mesmo América Latina, não dedicou maiores esforços para ampliar os direitos de cidadania, nem foi marcado por diferentes e subseqüentes estágios de reconhecimento civil, político e social. Contudo, isso não significa ausência de mobilizações e conflitos em torno de conquistas de cidadania.

Assim, nossa cidadania foi tardia, continua inconclusa, e teve reflexos posteriores nas práticas dos direitos políticos no país, em particular nos direitos das mulheres. A construção da cidadania política e social no Brasil contribuiu para a ausência de um forte sentido de direitos. Em seu lugar emergiu uma cultura marcada pela idéia do clientelismo e do favor como expressões de poder, o que marcou a cena política do país até há bem pouco tempo⁵⁵. É nesse tecido cultural que as idéias e propostas

⁵⁵ Vera. SOARES, Conselho Estadual da Condição Feminina – *Perfil das Empresas Paulistas em relação as mulheres*, p. 45.

de ações afirmativas devem ser construídas para superar as dificuldades decorrentes de uma cultura que considera os direitos como privilégios.

Vale observar a experiência inédita da categoria dos bancários que introduziram cláusulas sobre a igualdade de gênero e isonomia de tratamento, nas negociações coletivas, que são realizadas com data base unificada nacionalmente. Como resultado das negociações foi estabelecido uma Mesa Temática sobre Igualdade de Oportunidades, tendo por base a convenção 111, da OIT⁵⁶.

O impacto da luta pela igualdade na ação empresarial ⁵⁷

A abertura do setor empresarial para a luta contra as desigualdades no trabalho tem sido bastante tímida, mas vem ocorrendo de maneira crescente. A partir de 1997, por iniciativa de lideranças do Movimento Negro, desenvolveram-se algumas ações que visavam o contato com empresas norte-americanas que aplicavam políticas de ação afirmativa em suas matrizes, mas discriminavam negros nas filiais brasileiras. Um artigo publicado na revista Exame⁵⁸ a esse respeito foi enviado por ativistas do Movimento Negro ao Ministério do Trabalho, que fez algumas reuniões entre os gestores dessas empresas, representantes do próprio movimento, de mulheres e sindicalistas, com o objetivo de refletir sobre esse descompasso dentro de uma mesma corporação.

Assim, iniciou-se uma reflexão crítica com o empresariado para identificar as dificuldades de incorporar políticas de inclusão e manutenção de mulheres e negros.

Nesse período também intensificou-se o trabalho do CEERT com os gestores de pessoal. Suas principais metas eram:

- focalizar o espaço interno das empresas, ou seja, mobilizar os gestores de recursos humanos e as chefias para discutir o processo de avaliação da força

⁵⁶ Para um relato detalhado desta experiência ver: Pesquisa Dieese, n. 17, de agosto de 2003: Negociação Coletiva e Equidade de Gênero no Brasil – cláusulas relativas ao trabalho da Mulher –1996-2000.

⁵⁷ Esta avaliação final é parte do Relatório para o Fundo de Gênero do Canadá, sobre o projeto desenvolvido pelo CEERT, Tratamento da Diversidade na Área de Recursos Humanos.

⁵⁸ Revista Exame, edição 593, ano 28, nº 20, 27/09/1995, p.74-76.

de trabalho com fins de admissão, promoção, encaminhamento para treinamento, demissão, etc.

- subsidiar esses gestores com base em estudos e experiências brasileiras e estrangeiras, informações e diagnósticos que apontam que o processo de gestão dos recursos humanos tanto pode favorecer a reprodução das desigualdades de gênero e raça, quanto possibilitar a realização de programas voltados à promoção da igualdade e estímulo à diversidade no trabalho, com ganhos para a empresa.

Ao longo de três anos de estudos⁵⁹ nas empresas, a principal preocupação foi combinar uma crítica teórica à concepção e ao instrumental utilizado na avaliação da força de trabalho, com uma ação política de construção de alianças com os principais órgãos que congregam os profissionais de recursos humanos, visando estimular a implantação de programas que garantam a igualdade de tratamento e as oportunidades no acesso aos empregos.

Foram, também, realizados debates com relatos de experiências em empresas e instituições no Brasil que adotam processos de avaliação mais democráticos, estimulando a incorporação da diversidade.

Merece destaque a novidade do tema nessa área: pessoas-chaves, como dirigentes de alguns órgãos que reúnem gestores de pessoal, afirmaram publicamente nunca ter tido contato com essa questão. É importante observar ainda que, a maioria dos programas envolve mulheres e portadores de deficiência, mas não se atém à questão dos trabalhadores negros. Sempre causou muito incômodo a esses profissionais refletir sobre as dificuldades que encontravam em abordar a dimensão racial da diversidade.

A experiência do CEERT com profissionais de recursos humanos, em Belo Horizonte⁶⁰, a pesquisa feita pelo ELAS (Elisabeth Lobo Assessoria), com profissionais de recursos humanos das estatais, a experiência do IBASE com o Balanço Social das Empresas e outras tantas confirmam a dificuldade de as pessoas lidarem com essa questão, inclusive aquelas que parecem ter perfil mais progressista, ou seja, a dimensão racial, por sua própria complexidade, está exigindo mais atenção.

⁵⁹ Estudos feitos pelo CEERT.

⁶⁰ Oportunidades Iguais para Todos, convênio com a Prefeitura de Belo Horizonte, 1995.

Nesse período, o debate ganhou notoriedade em diversos órgãos que reúnem gerências de recursos humanos, bem como em importantes eventos desta categoria, dentre os quais:

- o Congresso Nacional de Recursos Humanos⁶¹ realizado no Centro de Convenções do Anhembi, São Paulo, em agosto de 1999. Considerado o maior evento da categoria, reuniu cerca de 3.000 diretores e gerentes de empresas de todo o país e teve, pela primeira vez, uma mesa redonda sobre diversidade.
- o Instituto Ethos reuniu em São Paulo, em 1999, e posteriormente, em 2000, empresas do Brasil, Estados Unidos e EUA para a Conferência de Responsabilidade Social Empresarial nas Américas. Nesse encontro discutiu-se o tema diversidade.
- o Conselho Regional de Psicologia (CRP/SP) criou uma comissão sobre diversidade que promove debates mensais sobre o tema, visando capacitar os profissionais de psicologia organizacional.

O movimento sindical tem um importante papel nessa etapa ao produzir⁶² um modelo básico de “cláusulas de promoção da igualdade” que se tornou parâmetro para introduzir a negociação de cláusulas em acordos e convenções coletivas de trabalho.

Essas cláusulas propõem a formação de comissões paritárias e estabelece diretrizes para a implantação de políticas e programas administrativos capazes de assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento nas relações de trabalho.

Nesse período, o INSPIR e a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – FIESP assinaram um Compromisso Empresarial pela Valorização da Diversidade no Local de Trabalho.

É importante chamar a atenção para o fato de que, muitas vezes, certas declarações e compromissos têm uma conotação política imediatista, além disso, nem sempre os participantes estão verdadeiramente interessados em implementá-las. Cabe ao movimento social e àqueles interessados na eliminação das desigualdades divulgar esses compromissos públicos, utilizando-os como instrumentos de pressão para mudar efetivamente esta situação.

⁶¹ Realizadores: ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos) e APARH (Associação Paulista de Administração de Recursos humanos)

⁶² com a assessoria do CEERT.

Capítulo III

O baile da cor – apontamentos sobre conceitos, métodos e procedimentos de classificação racial

Edith Piza*

Maria Aparecida Silva Bento (*colaboradora*)**

No Brasil, quando se fala em inclusão do item cor em perfis de empregados e usuários, um equívoco acaba invariavelmente acontecendo – ora é o quesito, que não é devidamente coletado, ora quem propõe sua inclusão não consegue acompanhar os resultados.

O que é o perfil geral de uma pessoa?

É um retrato falado ou escrito, descrito por alguns traços pessoais, como nome, data de nascimento, local de nascimento, sexo, endereço, documentos e, obviamente, cor.

Por que a cor? Porque ela faz parte intrínseca da pessoa, tanto quanto seu sexo e seu nome. É um definidor tanto de sua individualidade e identidade étnico/cultural, quanto de sua identidade oficial, pública e/ou privada.

Neste ponto, cabe uma breve incursão ao tema da diversidade humana.

Os seres humanos variam intensamente de aparência e esta variedade pode ser resultado da região e do clima onde grupos humanos se desenvolveram. Porém, sua forma de concepção, desenvolvimento e maturidade permanecem as mesmas, e não há qualquer impedimento à reprodução entre seres humanos, por mais diferentes que eles sejam. A proximidade possibilita o início de um

* Doutora em Psicologia Social pela PUC/SP, pós Doutora pela USP e professora de Pós-graduação da Faculdade de Educação da Associação de Ensino de Itapetininga.

** Doutora em Psicologia Social pelo Instituto de Psicologia da USP e diretora do CEERT.

processo de miscigenação que vai compondo novas aparências, nas quais predominam os traços paternos ou maternos, conforme a combinação genética. Mas estas combinações não definem, por si mesmas, diferenças na condição humana. O que define as diferenças são os valores e lugares sociais de poder, atribuído a cada grupo e seus descendentes⁶³.

O mais visível dado de aparência, ou fenótipo, é a cor da pele. Embora tenha sido definida por uma maior ou menor quantidade de melanina, a cor da pele é talvez o mais potente definidor de lugares sociais – que são sustentados, no imaginário brasileiro, pelo termo “raça”.

Se raça é uma subdivisão de espécies animais, ela não se aplica a seres humanos⁶⁴. Não somos diferentes como um leão e um gato, ambos da espécie felina, mas impedidos de se acasalar e miscigenar. As diferenças culturais não impedem a integração nem as relações entre os seres humanos.

O termo raça, aplicado a grupos humanos, pode significar povo ou nação.

Historicamente, as “diversidades raciais” não foram usadas apenas artificialmente; elas são, em si mesmas, artificiais. Portanto, raça é uma categoria que adquire sentido apenas quando relacionada à experiência do racismo.

Nesse sentido, qual é a importância de se manter o uso do termo raça relacionado à cor?

Por mais que rejeitemos o uso da categoria “raça” (ao considerar reais as idéias que nada mais são do que preconceitos, interesses e valores sociais negativos), este conceito já adquiriu uma existência inegável no cotidiano, fazendo parte de uma realidade social que tem afetado milhares de seres humanos – alvos diários de seu uso inadequado. Portanto, levando-se em consideração que apenas o

⁶³ Edith PIZA & Fúlvia ROSEMBERG, *Cor nos censos brasileiros*, p. 123-37.

⁶⁴ A UNESCO concentrou esforços para definir termos adequados aos contingentes populacionais, em três ocasiões diferentes: 1947, 1951 e 1964. Ela convocou geneticistas, antropólogos e sociólogos para que eles verificassem a validade dos termos aplicados a grupos populacionais. Entretanto, a própria UNESCO estabelecia que cada sociedade deveria ficar livre para adotar o conceito que melhor lhe conviesse, desde que mantidos os princípios de igualdade (UNESCO, 1954). Destes encontros destaca-se a coletânea organizada por Mussolini (1978) sobre o encontro de 1951, na qual enfatizo o estudo de Ashley sobre o conceito de raças humanas (p.225-64). Para os resultados do encontro de 1964, ver Guimarães (1999), p. 21.

reconhecimento da existência desta realidade social pode promover o combate efetivo ao racismo, é necessário igualmente demonstrá-la através de estratégias específicas. Uma delas – talvez a mais eficaz – é a utilização do dado estatístico, que não permite argumentos sobre uma suposta “igualdade social”, da qual a população negra não se apropriaria por uma “inferioridade natural”⁶⁵.

Desse modo, a inclusão da cor como um dado de identidade a ser considerado torna-se extremamente importante como indicador das diferenças relativas à diversidade.

Nos recenseamentos e cadastros de instituições públicas e privadas, a ausência do quesito cor confere neutralidade aos dados coletados, como se todos os brasileiros, brancos e negros, experimentassem a educação, a saúde, o trabalho, os salários, a natalidade, a mortalidade e os direitos de cidadania da mesma forma. Já quando a cor é desagregada e estudada, podemos facilmente verificar quão diferentes são as trajetórias de cada grupo, inclusive cotejando-se outros itens instituídos como invariantes⁶⁶, como sexo, escolaridade, trabalho, emprego/desemprego.

Também para homens e mulheres as condições sociais não são as mesmas. O reconhecimento das diferenças sociais, porém, não vem sendo considerado sistematicamente em termos das diferenças entre mulheres brancas e negras. A inequívoca desigualdade social entre brancas e negras tem sido mostrada com maior empenho pelas mulheres do Movimento Negro e por institutos de pesquisa não-oficiais do que por organismos públicos especializados.

A coleta da cor: os processos de denominação e classificação

Se, no plano macro das relações sócio-raciais, temos coletas e dados esporadicamente publicados, pouco se sabe sobre o fenômeno que decorre da relação, da interação entre coletor e respondente/declarante.

⁶⁵ Antônio Sérgio GUIMARÃES, *Racismo e Anti-racismo no Brasil*, p. 22.

⁶⁶ Um quesito é considerado **invariante** quando aparece em todos os quadros de um recenseamento e é cruzado com todos os outros dados coletados, como escolaridade, saúde, trabalho, natalidade e mortalidade, que são sempre pesquisados, tanto nos censos quanto em pesquisas paralelas de órgãos públicos, privados e associações.

Para iniciar o debate, vale a pena sublinhar as diferenças entre marca de origem e marca de aparência⁶⁷, ou, em outras palavras, entre genótipo e fenótipo.

O sistema norte-americano baseia-se na marca de origem, ou seja, os grupos sociais são nomeados, reconhecidos e socialmente situados por sua origem ou ascendência: euro-americano, latino-americano, afro-americano, ázio-americano, etc., formando um conjunto de subgrupos que têm, na base de sua identidade racial, uma origem (materna, paterna ou ambas) que pode não estar ligada à sua aparência. Entretanto, ela fixa fronteiras sociais, tanto quanto raciais.

Já no Brasil, em termos de relações raciais, o que parece mais característico no cotidiano são as chamadas marcas de aparência. Trata-se de um conjunto de fenótipos que podem ou não ser evidentes ao olhar do outro. Segundo este critério, filhos, netos ou bisnetos de brasileiros de diferentes origens são nomeados pela cor da pele e outros traços, sem considerar especificamente sua origem. Assim, um indivíduo de ascendência africana ou asiática que devido a um amplo processo de miscigenação tenha perdido os traços fenotípicos de sua origem, “torna-se” branco – num espectro de cores que, pelo sistema de classificação da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – FIBGE, divide-se em: branco, preto, pardo, amarelo e indígena⁶⁸.

Não se permite ao portador de uma marca de origem estabelecer um novo *status* por aparência⁶⁹. Por outro lado, permite-se ao portador de uma marca de aparência não somente um novo *status*, como também uma “passagem da linha de cor”, garantida pelo olhar do outro.

Assim, a coleta de cor no Brasil sempre foi um desencadeador de instabilidades e embaraços para coletores e declarantes, já que, entre atribuir a cor e dar nome a ela ocorrem inúmeros fatores determinados pela

⁶⁷ Oracy NOGUEIRA, *Tanto preto quanto branco: estudos das relações raciais*, p. 71.

⁶⁸ A partir do censo de 2001 foi incorporada ao quesito cor a categoria “indígena”; porém, o IBGE instrui que só serão considerados *indígenas* os que se habitarem em reservas ou parques nacionais. Fora desse contexto serão classificados como *pardos*.

⁶⁹ Embora, nos EUA, tenha havido casos em que pessoas de ascendência negra reivindicaram na justiça uma nova identidade, não mais étnica, mas fenotípica, por serem conhecidas e se reconhecerem como brancas. (Davis, 1991).

condição social, regional e outras. A complexidade principal parece concentrar-se na relação estabelecida entre o coletor e o declarante ou nomeado⁷⁰, especialmente no grupo denominado “pardo”.

As perguntas que foram feitas recentemente são: como se comporta uma pessoa que entrevista outra, levantando seu perfil geral, quando precisa perguntar a cor?⁷¹ Como reage a pessoa entrevistada, quando perguntam sua cor? Por que tanto zelo em manter encoberto aquilo que seria o dado mais visível de aparência?

A história deste país poderia explicar parte deste zelo, porém, ela foi narrada muito mais por brancos sobre os negros, do que por negros sobre negros ou, ainda, por brancos sobre brancos. Quem coleta a cor tanto pode ser negro quanto branco e, no entanto, ambos podem colocar-se em posição de defesa no momento de incluir esta questão nos dados gerais da população com quem trabalha. A pessoa que declara a cor também parece ter internalizado essa postura, ou, no mínimo, pode sentir-se ofendida se alguém perguntar qual é a sua cor. Mas isso não vale igualmente para grupos de negros e brancos, pois raramente pergunta-se aos brancos sobre a sua cor.

Há uma tática “verdade” sobre a cor entre brancos. Não haveria necessidade de se inquirir sobre o que é “evidente”. E, no entanto, uma pessoa pode aparentar ser branca mas ter origem negra. Porém, o que parece mais importante é o que o outro vê, e não como a própria pessoa se vê. Isto pode ser observado quando, a partir de meados da década de 70, o Movimento Negro Brasileiro contemporâneo passou a reivindicar o reconhecimento de uma categoria política – negros – para nomear o conjunto da população de pretos e pardos, independentemente da aparência, isto é, alguém de origem miscigenada pode declarar-se negro, embora seus traços fenotípicos indiquem que ela se encaixaria no grupo branco.

⁷⁰ Tal é o impacto dessa interação entre o coletor do dado e o informante que, a partir de 1980, a declaração da cor da criança deixou de constar nos registros de nascimento, permanecendo apenas para os atestados de óbito. A lógica deste procedimento nos leva a uma conclusão surrealista: todos nascemos “transparentes”, mas morremos brancos, pretos, pardos, amarelos ou indígenas.

⁷¹ As instruções dos censos estabelecem, desde 1950, que a cor coletada deve ser aquela **declarada pelo entrevistado** e que as inúmeras variantes de nomeação devem ser adequadas às, até então, quatro cores principais: *branco, preto, pardo, amarelo*.

Entretanto, negro não é cor. É um sentimento que significa pertencer a um grupo racial, independentemente de sua aparência fenotípica.

Convém recordar que o primeiro censo moderno foi o de 1940. Nele, a classificação e quantificação da população, por cor e sexo, aparece em todos os quesitos pesquisados. Sua completude e extensão são inegavelmente reconhecidas, independentemente dos motivos históricos – o modelo fascista e racista – que impregnavam os censos. Mas como os brasileiros perceberam a inclusão da cor no censo de 1940? Qual terá sido a relação entre coletor e respondente?

Um samba de Assis Valente, gravado naquela década por Carmem Miranda, dá uma idéia das percepções ocorridas no processo de interação:

*Em 1940, lá no morro começaram o recenseamento,
e o agente recenseador esmiuçou a minha vida que foi um horror.
E ao ver a minha mão sem aliança olhou para a criança que no chão dormia
e perguntou se o meu moreno era do batente ou era da folia.*

A sensação de invasão – resultante do comportamento pouco educado do coletor – está expressa no verso *esmiuçou a minha vida, que foi um horror*: O quesito cor aparece na pergunta do coletor sobre *se o meu moreno era do batente ou era da folia*, junto com o preconceito subjacente que o coletor explicitava (*ao ver minha mão sem aliança*), na coleta entre pretos e pardos.

Desta forma, o imaginário⁷² racista que vai se forjando na sociedade brasileira a partir do final do século XIX acaba, muitas vezes, sendo utilizado pelas instituições brasileiras para justificar sua constante omissão para não coletar cor. É o caso do censo de 1920 que, ao explicitar a metodologia, argumenta imprecisão e incerteza nas respostas com relação à cor, “especialmente em relação aos mestiços”⁷³.

Assim é que os censos anteriores a 1950 esbarravam na visão preconceituosa do coletor que, por influência do racismo e das políticas de eugenia⁷⁴, atribuía um aspecto

⁷² “O imaginário (...) é uma criação incessante e essencialmente indeterminada (...) de figuras/ formas/ imagens, a partir das quais somente é possível falar-se de ‘alguma coisa’.” (Castoriadis, 1982 *apud* AZEVEDO, Célia M. M. de. *Onda negra medo branco : o negro no imaginário das elites, século XIX*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987, p.36).

⁷³ Piza e Rosenberg. *Cor nos Censos brasileiros*, 1998 *apud* Lamounier (1976), p.18.

⁷⁴ Piza e Rosenberg (1999) observaram, a partir do estudo de Benedict Anderson (1991), a importância de se compreender como, em momentos específicos da história, a raça torna-se elemento destacado nos estudos demográficos, enquanto em outros chega a passar despercebida.

moral associado à cor. E, aparentemente, os responsáveis pela metodologia utilizada na época não utilizaram qualquer estratégia para impedir que os coletores expressassem, através da coleta, seu próprio imaginário racista. Naturalmente, os respondentes sentiam-se imediatamente objeto de um questionamento grosseiro, tendendo para ofensivo.

Retomando o aspecto da nomeação e designação de cor, vemos que a declarante, ainda na letra da canção, utiliza o termo *moreno*. A palavra *moreno*⁷⁵ remete à idéia de que a mulher declarante seria casada com um homem negro – preto ou pardo (ou ela era também negra), já que no vocabulário popular a palavra *moreno* indica essa condição de “raça”/cor. Por outro lado, nas pesquisas realizadas em diferentes épocas, *moreno* foi contabilizado como o termo mais utilizado pela população, em diferentes regiões do país⁷⁶ – embora tenha-se encontrado mais de 190 nomes de cor utilizados pela população, especialmente aqueles destinados a nomear a população parda.

Estas variações confirmam o uso do fenótipo para definir a cor entre os brasileiros. A atribuição de cor pela origem parece não fazer muito sentido, nem para os órgãos coletores, nem para os declarantes (embora se possa dizer que, entre os critérios utilizados, muitas vezes misturaram-se os de cor e de origem).

Experiências contemporâneas da coleta de cor

A facilidade de processar os dados coletados e seus possíveis cruzamentos foi altamente incrementada nas últimas décadas. Mais um motivo para questionarmos por que a coleta do quesito cor ainda não é aplicada a todas as pesquisas e cadastros. E principalmente por que, quando há coleta, não se publicam os dados trabalhados.

⁷⁵ Petruccelli, IBGE (2000), com relação ao termo **moreno**, remete-se ao estudo da sua origem, o qual se vincula ao espanhol – *moro*, *mouro* – através do latim, *maurus*, habitante da Maurítania. Entretanto, o *mouro*, no sentido histórico, é equivalente a *preto*, diferentemente de árabes, que tinham traços de miscigenação, mas a pele clara e cabelos menos encaracolados. Os mouros, ao lado dos árabes, invadiram e habitaram o sul da Europa ocidental por três séculos – de Cadiz, na Espanha, até parte da Sicília, na Itália, envolvendo também Portugal e a capital, Lisboa.

⁷⁶ IBGE, 2000, Valle Silva, 1993, PNAD, 1976; Costa, 1974.

É possível que existam mais do que fatores técnicos e teóricos em jogo. Parece haver uma incerteza constante sobre a autenticidade dos dados⁷⁷.

Em primeiro lugar, o que se observa é que os indivíduos considerados brancos e pardos são os que têm mais problemas para se adequar (por auto-atribuição) aos nomes das cores propostos pelo IBGE. Não raro, quando a cor é fortemente evidente, a pergunta perde sua validade e pode ser motivo de indignação para o respondente⁷⁸.

A proposta de se aplicar o critério da auto-classificação é relativamente recente e pressupõe que os nomes das cores instituídos pelo IBGE sejam entendidos por todos os declarantes da mesma forma. Deve-se levar em conta, no entanto, que muitas vezes existe um conflito do declarante entre o termo apresentado e a aparência auto-atribuída. Por exemplo, na mesma pesquisa pessoas brancas declararam-se amarelas, devido à cor do cabelo loiro claro, ao passo que outras afirmaram que não poderiam ser amarelas porque não estavam doentes (associando o amarelo a doenças, e não ao grupo racial dos asiáticos).

Estas experiências foram constatadas igualmente no primeiro recenseamento moderno, em 1940. Os coletores foram instruídos tanto a perguntar a cor como a atribuir cor, nas categorias branco, preto e amarelo. Entretanto, quando o respondente não declarava sua cor, isto era compreendido como se ele não se encaixasse nos termos propostos, ou não quisesse declarar a cor “por razões de origem”. Assim, após a coleta foi criada a categoria dos pardos. E todos os não-declarantes, ou os que foram categorizados pelo coletor como mulatos, mestiços e outros, passaram a integrar esse grupo. No censo seguinte, em 1950, adotou-se apenas a auto-declaração pelo próprio respondente, e a categoria dos pardos passou a integrar oficialmente o espectro de cores⁷⁹.

⁷⁷ Para demonstrar esta dúvida dos censos sobre as nomeações de cor adotadas, são apresentados, anexos, alguns deles (a partir de 1872) e as cores por eles nomeadas – que, às vezes, tendem a expressar apenas o fenótipo e, em outras, incluem aspectos de descendência.

⁷⁸ Uma moça negra, cuja cor da pele era igualmente negra, sem qualquer sinal de mestiçagem, respondeu: “*Branca*”, em tom desafiador, deixando nítida sua indignação diante de alguém que se comportava como se não visse algo absolutamente óbvio de sua aparência. (Rosemberg, Piza et al., 1993)

⁷⁹ IBGE, 1956.

A estas primeiras experiências oficiais seguiram-se outras⁸⁰, nas quais manteve-se a preocupação de se objetivar a relação coletor/respondente, através de uma pergunta aberta e/ou a inclusão de outros termos, de modo a possibilitar a validação da resposta como expressão da identidade racial que o respondente se auto-atribui, mas conservando-se a comparação da resposta do declarante com a hetero-classificação feita pelo coletor.

Entre estas experiências, duas delas⁸¹, de extensão nacional, buscaram testar formas diversas dos censos para incluir o quesito cor. Foi feito um treinamento específico dos entrevistadores para a hetero-classificação, seguida da auto-atribuição pelos entrevistados. No resultado comparativo entre ambas, observou-se um efeito de “embranquecimento” na hetero-classificação⁸². Isto pode ser atribuído a um processo de treinamento que não considerou, por exemplo, as variações da “cor” moreno, aplicada indistintamente para definir pretos, pardos e brancos (entre os próprios brancos o uso deste termo é bastante comum, variando, conforme a cor dos olhos e cabelos, entre morenos e morenos claros). Por outro lado, um outro estudo⁸³ demonstrou uma variação quase inexistente entre a cor hetero-atribuída e a auto-atribuída. Entretanto, para isso, além de um rigoroso treinamento e acompanhamento dos pesquisadores, a pesquisa precisa ter especial preocupação em manter, em cada região pesquisada, coletores de dados da mesma região, com domínio sobre os termos e os dados de aparência que, no Brasil, variam regionalmente⁸⁴.

Em geral, a tendência manifesta pelas experiências de pesquisa nos últimos anos parece apontar para uma tentativa da população de se adequar aos termos-padrão adotados pelo IBGE, principalmente nas cores branco e pardo⁸⁵. Mas,

⁸⁰ Especificamente: a Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio – PNAD, do IBGE (1976); a Pesquisa Mensal de Empregos – PME, do IBGE (1998); a da Folha de S. Paulo (1985); e a de Souza (1986).

⁸¹ PNAD 76 e PME 98.

⁸² Nelson do Valle SILVA, *Uma nota sobre “raça social” no Brasil*, p.74-5.

⁸³ Edward TELLES; Nelson LIM, Does it matter who answers the race question? Racial classification and income inequality in Brazil. vol. 35, n. 4, p. 465-474.

⁸⁴ Esta variedade em nível nacional é tal que, em uma das pesquisas citadas, por exemplo, a pergunta aberta trouxe nada menos que 190 denominações de cor.

⁸⁵ José Luiz PETRUCCELLI, *A cor denominada: um estudo do suplemento da Pesquisa Mensal de Emprego de julho 1998*, p. 20.

de certo modo, parece que a população brasileira tem optado por um enegrecimento. Um fator a ser considerado é que pode haver mudanças de classificação de uma geração para outra⁸⁶. Mas isto parece ser fruto, principalmente, tanto das ações políticas dos movimentos sociais (Movimento Negro e sindical), quanto de um momento específico de maior visibilidade e atenção da mídia às relações raciais no Brasil.

Considerações críticas sobre coleta da cor

Até aqui procuramos aproximar o leitor das implicações decorrentes do procedimento de inclusão, coleta e tratamento do quesito cor nos dados sobre o perfil de empregados e usuários de instâncias públicas e privadas.

Esta tentativa deu-se através da explicitação de alguns problemas – enfrentados por experiências mais significativas – e que, em geral, centraram-se no processo de denominação da cor relacionado à hetero e auto-atribuição, no contexto das interações de agentes coletores com respondentes. Estes estudos privilegiaram, sem variações, a importância de um treinamento de alta qualificação para os entrevistadores. Embora esta qualificação ainda esteja, muitas vezes, aquém do desejável.

Nestas considerações finais, pretendemos chamar a atenção para a outra ponta da interação: o respondente. Interessa-nos especificamente um aspecto de extrema importância para estabelecer um padrão de coleta consistente: o acompanhamento do processo de treinamento que contribua para construir métodos menos “aventureiros” do tratamento de uma questão que toca diretamente o preconceito e a discriminação raciais. Tal processo, diferentemente do que se afirma nos estudos aqui apresentados, não diz respeito apenas aos entrevistadores (coletores dos dados), mas, de maneira semelhante e com igual impacto, deve atingir também o respondente e as instituições de tratamento dos dados.

⁸⁶ Sansone (1993), analisando respostas de pais e filhos na região do Pólo de Camaçari, observou que pais que se declararam *pretos* tinham filhos que se declararam *negros*. Ou seja, a declaração, em um local de relativa mobilidade econômico/social, poderia ter resultado em maior consciência sobre a sua origem, descartando então a fenotípi, por uma declaração de “cor política”.

Uma amostra da ausência de informação adequada sobre a coleta do quesito cor pode ser encontrada no (ou na ausência de) procedimento de um grupo sindical que, no afã de atender às demandas vindas do exterior e dos movimentos sociais brasileiros, incluiu o quesito em coletas de perfil de empregados nas indústrias de São Paulo. Os empregados reagiram à pergunta com a mesma indignação observada no respondente do censo de 1940.

Em tempos de consciência racial aguçada pela experiência cotidiana do preconceito, os trabalhadores terminaram vendo nesta atitude das empresas um modo de estabelecer parâmetros mais eficazes de discriminação dos trabalhadores negros. Assim, sem que fosse informado o motivo da pergunta, os trabalhadores redigiram uma reclamação formal à CUT que, por sua vez, encampou a perspectiva dos trabalhadores e enviou uma representação ao Ministério do Trabalho, formalizando a denúncia de inclusão do quesito cor no perfil de trabalhadores, interpretando-a como uma medida que poderia prejudicar os interesses dos trabalhadores negros.

Eis um exemplo eloqüente do cuidado que se deve ter no tratamento desta questão.

Por outro lado, quando há treinamento, nem sempre há um acompanhamento longitudinal dos seus resultados. Foi o caso da Prefeitura de Belo Horizonte, onde o quesito e sua inclusão estavam sendo trabalhados, mas não foi possível acompanhar todo o processo para avaliar corretamente os desvios e acertos do treinamento.

Em treinamentos específicos dos coletores, é preciso lembrar que nenhum atributo ou condições do declarante deve ser considerados para excluí-lo da indagação ou mesmo para presumir-se sua cor/raça. A cor deve ser perguntada a todos, e não inferida – por exemplo, segundo a perspectiva dos estereótipos de raça/cor e situação social. Aos respondentes deve-se oferecer a informação correta sobre a necessidade de resposta⁸⁷ e a possibilidade de escolher, entre as categorias

⁸⁷ Um dos esclarecimentos necessários à população é que qualquer uso desse dado para atos discriminatórios é ilegal e não deve ser objeto de temor, mas de combate estratégico de racismo, mais facilmente detectável por políticas públicas que utilizem os dados como instrumento de vigilância contra as discriminações.

adotadas pelo modelo padrão do IBGE, qual é a cor que mais se aproxima da sua própria, segundo a sua auto-classificação.

Por fim, os órgãos responsáveis pela tabulação das informações devem estabelecer regras metodológicas precisas de processamento dos dados; para isso é necessário que demógrafos, estatísticos, analistas de sistemas e outros especialistas sejam criativos e flexíveis a fim de poder lidar com o tema e suas especificidades.

Afinal, discutirmos aqui se este é o melhor ou o pior método a ser provado seria tão importante quanto estudar as cores da cauda do pavão. Entre uma coisa e outra, apenas um elemento é relevante: ambos os problemas surgem da quantidade de melanina, variando apenas a estrutura de suas combinações moleculares, que permite ao pássaro apresentar tantas cores, sem a preocupação de nomeá-las. Já os seres humanos precisam saber com rigor e responsabilidade social por que estão sendo inquiridos sobre algo que os afeta profundamente em todas as dimensões da sua vida, por que nomeá-lo e, principalmente, por que este ato “invasivo”, no país da suposta “democracia racial”, pode transformar-se numa arma poderosa na luta pela igualdade e pela educação anti-racista.

Enfatizamos a necessidade de coleta do quesito cor em todas as instâncias sociais que prestam serviços ou empreguem pessoal, por ser este o melhor definidor de condições sociais, junto com o quesito sexo. Afirmamos com a mesma ênfase a importância: 1. da informação e do treinamento completos oferecidos aos coletores, e do trabalho de informar a comunidade declarante do dado; 2. do cuidado especial no seu tratamento estatístico e; 3. da publicação de seus resultados. Sem estas condições prévias, e sem o acompanhamento rigoroso de todo o processo de implementação e de treinamento da coleta, não se poderá retirar das “margens” dos estudos e pesquisas um atributo que, em constante adiamento ou mantido no silêncio, tem contribuído muito para manter a população brasileira na situação de pobreza e exclusão social e moral.

QUADRO SINÓTICO SOBRE COR NOS RECENSEAMENTOS

1872 – Cor para todos os quesitos, como subtópico da condição social (dividida entre livres e escravos). As cores apresentadas foram: branca, preta, parda e cabocla (para indígenas e seus descendentes).

1890 – Cor para a população geral, desagregada somente no quesito estado civil. As cores estabelecidas foram: branca, preta, cabocla e mestiça (cabocla e mestiça referem-se às origens, respectivamente, de indígenas e descendentes; e frutos da união entre brancos e pretos).

1900 e 1920 – Não foi coletada a cor da população⁸⁸.

1910 e 1930 – Não houve recenseamento.

1940 e 1950 – Cor desagregada para todos os quesitos da população. Termos definidores: branco, preto, pardo e amarelo. No censo de 1940 os pardos foram computados numa categoria criada *a posteriori*, tendo sido as cores auto e hetero-declaradas. Em 1950, a cor parda foi incluída entre as cores oficiais, e as instruções para a coleta são de auto-classificação. A partir deste ano as cores não variaram mais, até o censo de 1991.

1960 – Cor apenas para os dados gerais da população.

1970 – Não coletou cor e não justificou.

1980 – Cor desagregada apenas para alguns dados da população.

1991 – Cor para a população geral. Incluíram-se os indígenas (condição de origem), com a instrução de ser aplicada apenas aos que residissem em reservas⁸⁹.

⁸⁸ A justificativa do censo de 1920 para não incluir cor foi apresentada acima.

⁸⁹ Os não residentes em reservas entraram, possivelmente, na categoria *parda*, como descendentes de indígenas. (Piza e Rosemberg, 1999, p.124-5).

Capítulo IV

Implementação do quesito cor: a experiência do município de Santo André

Dados gerais sobre Santo André

O Município de Santo André tem uma população de aproximadamente 665.000 habitantes e extensão de 175 km², sendo 55% de área de mananciais e 45% de área urbana.

Segundo dados do IBGE, a população negra soma 20,3 % do total da população do município, ao passo que as mulheres representam algo em torno de 51,70%.

Santo André localiza-se na parte sudoeste da Região Metropolitana da Grande São Paulo (ou Grande ABC), um aglomerado de 39 municípios que concentra 1 milésimo do território, 11% da população do Estado e 18% do Produto Interno Bruto – PIB do país (Ribeiro, 2000)⁹⁰. Neste mesmo estudo, Ribeiro lembra que Santo André representa a área de maior concentração de indústrias desta região, e que seu desenvolvimento, iniciado no final do século XIX, ampliou-se em meados do século XX, transformando-se, a partir da década de 50, em um espaço privilegiado para a indústria automobilística e empresas correlatas, o que transformou a cidade no terceiro mercado consumidor do país, depois de São Paulo e Rio de Janeiro. As mudanças no atual panorama econômico nacional e mundial refletiram-se em Santo André (especialmente os processos de desconcentração e interiorização das indústrias) por meio do crescente índice de desemprego, da ampliação do setor informal e do deslocamento de parte da mão-de-obra para o setor terciário (Ribeiro, 2000).

⁹⁰ Matilde RIBEIRO, *Gênero e Raça no Orçamento Participativo de Santo André*, 1997-98, p.7.

Ainda de acordo com Ribeiro, a prefeitura de Santo André passou por dois momentos marcantes no processo recente de organização da sociedade local: o primeiro, na gestão municipal de 1989 a 1992, na qual foram estabelecidas: cinco prioridades de governo: desenvolvimento econômico; participação popular; modernização administrativa; educação; e transformação da cidade num local agradável para a população local, com boa qualidade de vida. Estas metas não foram totalmente alcançadas nesta gestão e, após um intervalo de quatro anos, sob uma administração em que os programas da gestão anterior foram interrompidos, esses objetivos foram retomados na gestão entre 1997 e 2000.

O projeto

Inserido no quadro de projetos de políticas públicas financiados pela FAPESP, o projeto intitulado Gestão local, empregabilidade e equidade de gênero e raça : uma experiência de política pública na região do ABC paulista teve como principais características: a participação de todos os atores envolvidos (organizações de pesquisas, poder público e movimentos sociais) em todas as etapas do processo de pesquisa; e a elaboração não apenas de um diagnóstico (sobre a situação das mulheres e negros na região), mas também de uma “experiência piloto” de caráter interventivo, cujo objetivo era tornar os atores envolvidos multiplicadores, ou geradores de novas experiências semelhantes.

Interessadas na questão, as Ong’s (Organizações não governamentais) responsáveis pela pesquisa foram: CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades; ELAS – Elisabeth Lobo Assessoria, Trabalho e Políticas Públicas; Instituto de Cidadania e Governo do ABC e o CEBRAP – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento.

O trabalho foi desenvolvido com base na PMSA – Prefeitura Municipal de Santo André que, além de constituir um campo privilegiado de pesquisa, articulou e integrou interlocutores da sociedade civil: o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC; o Sindicato dos Químicos do ABC; a Fé-minina – Movimento de Mulheres de Santo André; setores do Movimento Negro do ABC e a Agência de Desenvolvimento Regional do Grande ABC.

O principal desafio desta pesquisa foi buscar uma descrição do impacto das mudanças no mundo do trabalho, do processo de reestruturação produtiva e da redefinição do espaço da indústria e da vocação regional do ABC, nas oportunidades ocupacionais e de empregabilidade, especialmente entre grupos sociais mais vulneráveis, tradicionalmente sujeitos à discriminação no mercado de trabalho, como as mulheres e os negros. Partindo deste diagnóstico, seu objetivo era a proposição de políticas públicas que tivessem como eixo a igualdade de gênero e raça.

Na primeira etapa, desenvolvida entre 1999 e 2000, foi feita uma análise das dificuldades ocupacionais de mulheres e negros nos setores automobilístico e químico. Realizou-se um mapeamento da realidade das oportunidades ocupacionais e das desigualdades de gênero e raça. Analisando-se, também, a trajetória de mobilidade dos trabalhadores. Paralelamente, foram feitas entrevistas para mostrar o contraste entre os resultados do mapeamento com a experiência dos agentes – trabalhadores(as) e gestores(as), formuladores(as) e/ou inspiradores(as) de políticas públicas.

Além dessas, foram realizadas outras entrevistas com gestores(as) públicos da Prefeitura Municipal de Santo André e de movimentos sociais, com o intuito de verificar o alcance das ações municipais quanto às questões de gênero e raça. No final foi realizado um *workshop* com todas as pessoas envolvidas no diagnóstico, entrevistadores e entrevistados, para a apresentação e o aprofundamento da discussão sobre os dados coletados.

A segunda fase ocorreu a partir de três módulos, cujos objetivos eram:

- 1) o levantamento de dados qualitativos,
- 2) o levantamento de dados quantitativos e
- 3) o desenvolvimento de uma experiência piloto.

Através dos módulos 1 e 2, sob responsabilidade do CEBRAP - Centro de Análise e Planejamento, foram realizados os diagnósticos sobre as oportunidades ocupacionais para mulheres e negros nas atividades de vocação emergente no ABC (novos ramos da indústria e, sobretudo, comércio e serviços) e estudadas as experiências inovadoras voltadas a maximizar a empregabilidade destes dois grupos nestes ramos de atividade, em empregos de qualidade.

Sob a responsabilidade do CEERT e ELAS dentro do módulo 3, foi desenvolvida a experiência piloto de implementação e monitoramento da coleta do quesito cor. Paralelo a experiência com o quesito cor também foi desenvolvido neste módulo, junto à Prefeitura de Santo André, um trabalho de sensibilização e capacitação de gestores para tratar as questões racial e de gênero, bem como levantar os dados qualitativos sobre a percepção dos gestores a respeito das políticas de gênero e raça.

Finalizando a segunda fase do projeto, foi indicado um experimento a ser realizado pela Prefeitura de Santo André e demais instituições regionais, visando aplicar políticas públicas voltadas para gênero e raça, baseadas nos resultados apontados pelos três módulos.

Esta terceira fase teve início em 2003, após encerradas as atividades de pesquisa (e o financiamento da FAPESP), e envolveu entre outras ações, o início de um processo de reprodução da experiência com o quesito cor (realizada na CTR de Santo André) em outras áreas ligadas à PMSA.

A trajetória das políticas de gênero e raça na Prefeitura de Santo André⁹¹

Uma das estratégias empregadas para assegurar visibilidade às políticas públicas comprometidas com a equidade de raça assenta-se na análise e sistematização detalhadas de experiências concretas dessas políticas, considerando as características da implementação do trabalho, seus desafios, perspectivas e os impactos no conjunto das políticas públicas.

Animados por estes propósitos, iniciou-se o desenvolvimento de uma pesquisa, cujo primeiro objetivo foi descrever a trajetória de implementação de políticas públicas sobre raça em Santo André, por meio do levantamento de documentos e de entrevistas com gestores municipais e técnicos da Prefeitura que participaram da concepção e/ou da implementação daquelas políticas⁹².

⁹¹ Angelita Garcia dos SANTOS, A Trajetória de Implementação de Políticas Públicas sobre Raça na Prefeitura Municipal de Santo André. *Relatório apresentado à FAPESP*, 2002.

⁹² Foram analisados quatro documentos publicados pela Prefeitura ou por parceiros durante o período abarcado pela pesquisa: a revista *Santo André Mulher*; o livro *Gênero e Raça nas Políticas Públicas*; e os planos de governo gestão 1997-2000 e gestão 2000-2004 para a Prefeitura Municipal de Santo André. Os gestores entrevistados foram três – um deles também era militante do Movimento Negro.

As publicações, analisadas em conjunto, mostraram o caminho percorrido pela Prefeitura Municipal de Santo André para inserir em sua pauta a questão racial. E os relatos das entrevistas, confrontados com as informações encontradas nas publicações da Prefeitura, salvo poucas exceções, continham semelhanças com o processo tratado nos planos de governo, revistas e artigos analisados. Através das entrevistas foi possível coletar, também, informações sobre as características do trabalho, os desafios e perspectivas, bem como uma análise dos prováveis impactos no conjunto das políticas públicas do município.

Através da análise dos documentos e das entrevistas com gestores públicos pudemos perceber que, a partir do momento em que uma assessoria ligada às questões da mulher envolveu-se com uma série de atividades e projetos junto com outras instituições, a questão racial foi também contemplada, inserindo-se na pauta de discussões sobre políticas públicas de combate às desigualdades. E, a partir destas experiências, outro(as) gestores(as) também foram capacitados(as) para tratar da questão racial⁹³, de modo que esta interação entre poder público e movimentos sociais acabou sendo eficaz para um maior comprometimento do poder público com a superação das desigualdades. Isto foi demonstrado, por exemplo, pela mudança apresentada entre os dois últimos planos de governo: enquanto o primeiro não incluiu a questão racial, o segundo propôs atividades que não apenas inseriam esse tema, mas buscavam responder aos problemas historicamente denunciados.

No que se refere especificamente à implementação de políticas públicas de gênero, observa-se que estas foram iniciadas durante a gestão de 1989-1992, com a criação da Assessoria dos Direitos da Mulher (ADM). No período posterior – 1993 a 1996 – esta assessoria foi desativada, tendo sido novamente criada na gestão 1997-2000, com a volta do mesmo prefeito do período 1989-1992. Nesta época, foram reativados os eixos de trabalho desenvolvidos anteriormente, acrescentando-se a meta segundo a qual as políticas públicas de gênero, como caminho para a

⁹³ Entre outras atividades, muitos gestores comprometeram-se, inclusive, com as ações previstas no Projeto *Gestão local, empregabilidade e equidade de gênero e raça: uma experiência de política pública na Região do ABC Paulista*, financiado pela FAPESP.

construção da igualdade entre homens e mulheres, deveriam estar vinculadas às questões raciais e de classe. Desta forma, os trabalhos realizados pela ADM, apesar de ter como linha de frente as questões das mulheres, foram fundamentais para a inclusão da questão racial como um problema de políticas públicas. Convém ressaltar também o papel do Movimento Negro de Santo André que, entre outras ações, organizou, no início de 2001, o Fórum Municipal de Entidades Negras, que tem colaborado com as reflexões e debates na Prefeitura sobre este tema, além de pressionar os gestores⁹⁴ para elaborar programas e políticas públicas que levem em conta a realidade racial do município e da região.

Desse modo, a gestão contemplada por esta pesquisa (2001-2004), além da continuidade da ADM, registrou a criação da Assessoria dos Direitos da Comunidade Negra (ADCN). Seu principal objetivo consiste em desenvolver políticas públicas voltadas para superar a discriminação racial. Entre as iniciativas previstas em seu programa destacam-se: o estímulo a projetos de geração de renda e emprego para a população negra, o resgate da história e memória da população negra no município, o estímulo ao desenvolvimento de atividades culturais, além de ações mais específicas, como a implementação do quesito cor nos formulários dos serviços públicos – ação essa desenvolvida através da pesquisa *Gestão local, empregabilidade e equidade de gênero e raça: uma experiência de política pública na Região do ABC Paulista*.

Para fortalecer e ampliar as políticas públicas voltadas à população negra, concluiu-se que é imprescindível que os gestores de âmbitos municipal, estadual e federal reflitam de maneira mais sistemática a respeito da questão racial, e que também se apropriem do processo de construção de políticas públicas voltadas à equidade de raça, inclusive acompanhando e analisando seus resultados.

⁹⁴ Profissionais da Prefeitura responsáveis pela elaboração e implementação de Políticas Públicas.

O papel do movimento negro local

Vale lembrar que a adoção de políticas públicas depende, muitas vezes, da ação dos movimentos sociais, isoladamente ou em conjunto com o Poder Público.

No caso de Santo André, os movimentos Negro e Hip-hop⁹⁵ foram fundamentais na cobrança de ações por parte do poder público, conforme atestam as entrevistas com representantes de ambos os movimentos:

“Essa coisa de trabalhar com as políticas públicas sempre esteve presente (...) Mas de um jeito muito tímido (...) O que acontecia aqui no ABC era de um grupo ou outro bater na porta de uma administração, e aí levava uma proposta (...) não era uma coisa institucionalizada (...) O que a gente tem hoje é um pouco resultado disso (...) as pessoas começaram a ir para as administrações levar propostas e trabalhar em cima disso (...) a gente tinha grupos, por exemplo, (...) o trabalho dos Centros Comunitários (...) tinha uma programação de atividades e o Hip-hop acabava se inserindo (...) também, uma primeira coisa que é fruto dessa coisa do Movimento ir atrás, o MNU [Movimento Negro Unificado] (...) fez uma programação grande (...) durante o mês de novembro, com debates, fez um encontro, o Primeiro Encontro de Negros do ABC (...)”

Os movimentos sociais dirigem-se ao poder público para tentar parcerias ou apontar necessidades. Uma vez que não é tarefa simples incluir questões consideradas “de minorias” com representação dentro da administração pública – provavelmente porque as especificidades destes grupos nem sempre são conhecidas ou interessantes para todos os setores da administração – foi necessário convidar o poder público para participar de eventos e atividades em parceria com os movimentos sociais e outras instituições.

Ao envolver-se em atividades com outras instituições e movimentos sociais, os gestores municipais sensibilizaram-se para as necessidades não contempladas nas políticas públicas. Estas experiências procuraram incluir as necessidades e interesses das mulheres, sendo que algumas delas incorporaram também a questão racial. São palavras de uma gestora municipal entrevistada:

⁹⁵ Movimento cultural de jovens da periferia das grandes cidades, também visto como um movimento social, uma vez que suas propostas apontam para a equidade social.

“(...) não dá pra discutir gênero sem discutir raça (...) se a gente quer realmente se envolver na política de inclusão, combater a desigualdade (...) as mulheres não são um bloco igualzinho, elas têm diferença entre elas e isso precisa ser considerado (...)”

Esse processo conduziu à criação, pela Prefeitura, da Assessoria dos Direitos da Comunidade Negra (ADCN), na Secretaria de Participação e Cidadania, na gestão 2000-2004. A criação desta Assessoria, em 2001, foi a forma que o poder público encontrou para assumir publicamente não só o compromisso com a comunidade negra, mas com toda a história de uma população que ajudou a construir o município.

A ADCN passou a dialogar com a sociedade civil organizada – em movimentos institucionalizados ou não – com o objetivo de elaborar propostas e projetos de políticas públicas. Um exemplo de movimento institucionalizado é o Fórum das Entidades Negras do município:

“(...) o Fórum das Entidades Negras (...) é um Fórum autônomo, independente, que reúne várias (...) entidades e movimentos (...) então, nós temos um primeiro nível de interlocução, que são os movimentos que compõem esse Fórum” [Membro do Fórum das Entidades Negras].

Segundo informações coletadas, a ADCN possui também um projeto de inserção do negro em Santo André por meio do resgate histórico de sua imagem: *“(...) dentro desta perspectiva nós estamos desenvolvendo algumas ações. Uma delas é um projeto (...) de recuperação histórica, a memória da presença da comunidade na cidade de Santo André (...) um projeto de recuperação desta memória histórica”*.

Foram citadas, ainda, iniciativas da ADCN de encaminhar propostas de políticas públicas voltadas à equidade de raça para outros setores da Prefeitura Municipal, como de Saúde e Educação. Todas elas envolviam a participação da comunidade, sendo que algumas consideravam, por exemplo, a valorização da religião e cultura de origem africana:

“A gente tem feito reuniões desde fevereiro com os religiosos de matriz africana (...) eles têm nos trazido algumas dificuldades pra o exercício dessa religiosidade e a gente tem conversado com outros setores da prefeitura (...) e eles sempre falam ‘ninguém nunca chamou a gente pra conversar isso’ (...) então, percebe que a coisa (...) não é só a instituição de políticas (...)”

A pesquisa sobre o recorte de gênero e raça nas políticas públicas do município de Santo André

Na primeira etapa do projeto, desenvolvida entre 1999 e 2000, fez-se um diagnóstico com base na análise de documentos produzidos pela Prefeitura Municipal de Santo André no período da gestão estudada (1997-2000) que tivessem o recorte de gênero e/ou de raça e de entrevistas com gestores(as) públicos da Prefeitura Municipal de Santo André e de movimentos sociais; procurando verificar, em ambos, o alcance e o impacto das ações municipais nas questões de gênero e raça.

O desenvolvimento desta fase exigiu um levantamento prévio das secretarias e departamentos que estariam mais voltados à promoção de políticas direcionadas à geração de emprego e renda e à inclusão social. Os entrevistados foram escolhidos segundo o cargo e sua relação com os funcionários da Prefeitura e com os usuários dos serviços.

O estudo exploratório desenvolveu-se a partir da elaboração de um questionário, com perguntas abertas e semi-abertas, destinado a capturar as percepções, imagens e estereótipos dos entrevistados a respeito de gênero e raça no trabalho. Os depoimentos foram gravados e transcritos, formando um conjunto de discursos que, guardadas as diferenças de cargos na hierarquia funcional, tinham como linha comum as imagens dos depoentes a respeito de mulheres e negros.

As entrevistas foram submetidas a uma análise do conteúdo dos trechos mais significativos, levando em conta cinco pontos específicos: os estereótipos de gênero, os estereótipos de raça, as justificativas do entrevistado para esses estereótipos, as sugestões oferecidas para superar as desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho e/ou alternativas para incluir estes segmentos no universo das novas exigências do mercado de trabalho.

Complementando estas atividades, foi produzido um ensaio sobre a análise das experiências inovadoras de movimentos sociais (negro e de

mulheres) para superar as desigualdades e as trajetórias dos movimentos, tanto no interior dos sindicatos quanto nas instâncias governamentais estaduais e federais. Foram relatadas as trajetórias de cada movimento e as conquistas ou dificuldades na relação com essas instituições.

Análise documental⁹⁶

O que se observou inicialmente, através da análise dos documentos produzidos pela PMSA no período estudado, foi que esta gestão municipal priorizou as políticas que contribuem para a geração de emprego e renda, a inclusão social e a modernização administrativa, enfocando gênero e raça, uma vez que a Prefeitura de Santo André deflagrou uma experiência inovadora na articulação entre a sociedade e o governo local. Priorizou-se a busca de respostas às questões do trabalho, no quadro das novas tendências sócio-econômicas, no qual mulheres e negros têm sido pouco contemplados. A importância da análise das propostas de políticas públicas que incluíssem as dimensões de gênero e raça da região do ABC paulista, e, em particular, na Prefeitura de Santo André, encontra sua expressão na seguinte citação do saudoso Prefeito Celso Daniel:

“A pluralidade de formas de identificação social (de classe, de gênero, raça, religião, cultura) confere à esfera local – mais adequada para absorver especificidades – um papel crucial para a integração e a legitimação sociais. Devem ser considerados, nesses termos, tanto a existência de ambientes mais ou menos favoráveis às diversas manifestações identitárias, quanto as condições de auto-estima dos moradores em relação à sua cidade.” (Daniel, 1999, p.8)⁹⁷

Considerando-se essa afirmação, os desafios para construir esta cidadania ativa estão nos marcos de uma democracia não só representativa, mas também participativa, em que adquire enorme importância [...] a necessidade de uma estreita relação entre a sociedade civil e o Estado, visando o encaminhamento de uma ampla agenda através

⁹⁶ Maria Aparecida Silva BENTO e Edith PIZA. Texto apresentado como parte do Relatório referente à pesquisa FAPESP, 2000.

⁹⁷ Celso DANIEL. *A gestão local no limiar do século*. In: Governo e Cidadania, Magalhães, I.; Barreto, L.; Trevas, V. (organizadores). São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 1999, p. 8.

do enfrentamento da diversidade, construção da igualdade de tratamento e de oportunidades, respeito aos direitos humanos e aos princípios democráticos⁹⁸.

Ao tomar-se o poder local como lugar privilegiado do exercício de direitos e o estabelecimento de novas relações éticas, sobretudo entre a sociedade civil e o Estado, bem como a formação de uma agenda política e social mais abrangente, procurou-se identificar quais seriam as iniciativas, na região do ABC e em especial na Prefeitura Municipal de Santo André, comprometidas com a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, e entre negros e brancos.

A prioridade, na Prefeitura de Santo André, foi dada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico e de Emprego, uma vez que ela é responsável tanto pela articulação entre setores internos da Prefeitura quanto por políticas voltadas para a comunidade, por meio de atividades geradoras de emprego e renda. A criação desta secretaria ocorreu na última gestão do Prefeito Celso Daniel e constituiu no enfrentamento de dois enfoques – desenvolvimento econômico e geração de emprego e renda. Adotou-se a perspectiva de inclusão de setores excluídos não só do espaço público e democrático da cidade, mas também de seus serviços, de políticas geradoras de emprego e renda.

Assim, o foco desta análise documental e da pesquisa exploratória foi dirigido às políticas públicas que tivessem como alvo o desenvolvimento local, a inclusão social, e a geração de emprego e renda.

Documentos foram coletados, sistematizados, e a análise do material contou com a colaboração informal de diferentes profissionais diretamente envolvidos com a concepção e/ou implementação dos programas. As principais questões observadas foram:

- a) criação de uma política de articulação empresarial sob responsabilidade da Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Emprego, com o objetivo de possibilitar a retomada do desenvolvimento industrial da cidade;
- b) criação de uma lei de desenvolvimento industrial, cujo objetivo é facilitar o deslocamento de empresas já instaladas no município para outras regiões

⁹⁸ Matilde RIBEIRO, *Gênero e Raça no Orçamento Participativo em Santo André*, 1997-1998, p. 38-39.

- da cidade, procurando viabilizar novos conceitos de ocupação industrial, como os “condomínios industriais”;
- c) criação da lei do incentivo seletivo, que procura incentivar novos investimentos ou expansões de projetos na cidade, em que o empresário pode abater entre 20 e 50% do investimento em tributos municipais;
 - d) elaboração do Projeto Santo André Cidade Futura, no qual são projetadas novas ocupações do espaço urbano, respeitando as áreas com mananciais e favorecendo o projeto de inclusão social;
 - e) criação da Central de Trabalho e Renda com o objetivo de viabilizar as operações do Sistema Público de Emprego por meio da qualificação profissional, intermediação da mão-de-obra, seguro-desemprego, programas de ocupação e renda, sistema de informações sobre o mercado de trabalho, etc. Sua missão é re-inserir o trabalhador no mercado de trabalho, como resultado das ações acima citadas;
 - f) criação do projeto Selo Empresa Cidadã 2000, aprovado pela Câmara dos Vereadores, Lei nº 7672 de 18/06/1998, que regulamentou para o ano 2000 o prêmio Empresa Cidadã. Este prêmio tem o objetivo de estimular as empresas a realizarem um Balanço Social baseado em parâmetros como qualidade de vida, equidade, desenvolvimento humano dos funcionários, suas famílias, comunidade e a preservação do meio ambiente;
 - g) criação da Incubadora de Cooperativas, cuja principal atribuição é acompanhar a formação de grupos de pessoas interessadas em constituir cooperativas de trabalho (serviços, crédito ou produção), como alternativas não só de geração de renda, mas também de estímulo a novas formas de produção e comercialização de produtos ou serviços;
 - h) implementação do Banco do Povo, instituição de caráter público, mas não estatal, na qual participam, além da Prefeitura, a Associação Comercial e Industrial de Santo André, o Sindicato dos Bancários do ABC, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e o SEBRAE. Sua finalidade é permitir o acesso a crédito financeiro a pequenos e médios empreendimentos. A condição é que o negócio esteja funcionando há pelo menos seis meses e as garantias exigidas

são mínimas, de modo que tanto os empreendimentos formais quanto os informais possam atendê-las, criando assim condições facilitadas para o empréstimo de capital.

Análise das entrevistas com gestores⁹⁹

Falar sobre as desigualdades de raça e gênero no trabalho foi, em geral, um exercício desconfortável para os gestores, principalmente quando se abordou o tema raça.

Nenhum entrevistado negou a realidade das desigualdades, mas no momento de se tratar o tema raça, a entrevista tornava-se truncada, o discurso ficava confuso e os entrevistados agiam com muita cautela:

“(...) a coisa da cor (...) eu acho que ainda não consigo identificar claramente não, eu acho que é mais a coisa (...) da desigualdade de gênero mesmo (...)”

“(...) situação concreta... eu não lembro, não estou me lembrando, eu devo até ter já presenciado mas eu não estou me lembrando no momento.”

Durante a auto-classificação as contradições relativas ao pertencimento racial emergiam de maneira nítida:

– “ Na minha certidão está escrito branco. Eu pego sol e fico ... quase mulato. Mas não teria nenhum pudor se me falassem, ah, você é pardo...”

– “ (risos) Eu não sei! As pessoas costumam me caracterizar como morena, agora essa cor não existe...”

– “..Eu? A minha cor? Eu sou rosado...” (risos).

Ao longo da entrevista, freqüentemente os entrevistados sentiram-se mais à vontade ao reconhecer que devido ao trabalho da Secretaria de Administração e da Assessoria da Mulher, já existia uma reflexão sobre gênero, mas ainda não havia sido debatida a questão de raça.

No imaginário das pessoas, segundo os entrevistados, ainda é muito comum a associação dos negros aos marginais; acredita-se que a maioria dos presidiários e internos na FEBEM seja negra, embora pesquisas apontem o contrário.

⁹⁹ Maria Aparecida Silva BENTO e Mariana Lebrão LISBOA. Texto apresentado como parte do relatório referente à pesquisa FAPESP, 2000.

– “...e você vê um negro na rua... se você está com o vidro do carro aberto... (...) e se (ele) passar pelo seu lado, ali pertinho do seu vidro, (...) você fecha o vidro, rapidinho...”

Ainda existem muitos estereótipos comuns em relação às mulheres, ou seja, as imagens de gênero são aquelas que refletem os papéis tradicionais associados a mulheres e homens:

– “(as mulheres no trabalho são) mais eficientes. Eu vou falar do meu ponto de vista.... acho que mais eficientes... e mais dedicadas... são... mais frágeis também na disputa.. mais dóceis... mais pontuais, mais disciplinadas... e ganham menos”.

– “(os homens são) mais decisivos, mais... imponentes, mais... pragmáticos... isso... tem a ver com o decisório, mais pragmático... vamos dizer, os homens não entram... em situações menores, então...vamos dizer ... são mais estrategistas...”

E estas imagens acabam sendo vistas como naturais, associadas à função biológica: “... Sim, via de regra os programas sociais são ... procurados pelas mulheres, que são as mães ... quase que 100%, (...) até por conta dessa coisa da provisão, as mulheres é que se preocupam muito com a subsistência mesmo, o cotidiano, essa coisa da ... da comida, do alimento, da roupa ... dos utensílios, dessa coisa mais ... da casa ... e a gente tem notado historicamente nos projetos sociais ... sempre, sempre a figura ... feminina foi predominante...”

(Sobre os problemas das mulheres no trabalho) – “ Não! tirando... tirando os problemas relacionados à maternidade ... não dão maiores problemas...”

A maioria dos entrevistados considera as mulheres competentes, detalhistas, organizadas e sensíveis para lidar com as questões sociais.

– “...Então, eu vejo algumas vantagens na mulher e até hoje eu recomendo para algumas pessoas incluir as mulheres ... principalmente na questão de cargos de confiança: eu acho mais difícil a mulher ser subornada do que o homem. Então, por exemplo, uma área de compras a referência para as mulheres pela seriedade com que fazem o negócio, pelo desempenho, pela maior dedicação do que o homem. Então, para determinadas áreas acho que a própria concepção, a própria ... quer dizer assim a ... a formação da mulher, ela não se permite determinadas coisas que o homem faz ...”

E buscam, com estas imagens, construir uma explicação para a forte presença das mulheres nos programas de geração de renda:

-“(...)as mulheres são mais persistentes e mais numerosas em programas como da cooperativa ...elas estão lá até hoje; ... Eles (os homens) não ficaram, a dificuldade de inserção no mercado, a dificuldade de retorno fez com que muitos deles saíssem fora da cooperativa”.

-“... por sermos de uma sociedade machista, o homem é que tem que dar a primeira resposta em relação à manutenção da casa ... dessas mulheres que nós temos na cooperativa muitas delas são chefe de família e elas se viram, mas tocaram, não desistiram, enfrentaram tantas dificuldades quanto os homens, só que os homens desistiram, elas não”.

É inegável, para os entrevistados, que as mulheres têm avançado no mercado de trabalho, inclusive em funções anteriormente ocupadas exclusivamente pelos homens, como na construção civil, no futebol, na área de ciências exatas e em posições de liderança.

- “É comum várias diretoras de empresas já serem mulheres, aqui mesmo em Santo André nós temos um caso de uma empresa que é indústria química, que recentemente tem uma diretora que é mulher, que chefia um grupo de homens... e elas se deram muito bem...”

- “O que era paradigma no passado, eu já vi mulher em construção civil, já vi mulher dirigindo carro, caminhão, eu acho que hoje elas dividem espaço. O que era antigamente o nosso grande tabu? Futebol era coisa pra homem e nós somos quase campeões do mundo com as mulheres. Eu não vejo hoje limite pra mulher. Eu acho que em qualquer atividade ela consegue se desenvolver tão bem quanto o homem, qualquer uma. Não vejo nesse ponto nenhuma ... Hoje pra construção civil você tem um maquinário em que quase não se faz força, então por que tem que ser homem? Homem era por causa de ter uma musculatura maior. A gente vê que tem mulher aí que dá um pau nos homens”.

Os entrevistados perceberam também que, apesar do avanço das mulheres em determinadas funções, elas muitas vezes assumem a responsabilidade por todas as etapas do trabalho, mas prosseguem chefiadas por homens.

Por outro lado, é muito comum, principalmente nos ambientes de trabalho, a imagem de que os negros são preguiçosos e não gostam de trabalhar, ainda que

o Mapa da População Negra (feito pela Fundação SEADE, DIEESE e INSPIR)¹⁰⁰ mostre que o segmento negro no Brasil é o que mais trabalha – entra mais cedo no mercado de trabalho, sai mais tarde e tem as jornadas mais longas.

Vale a pena chamar a atenção para o fato de que, se considerarmos o negro como marginal ou preguiçoso, essa percepção vai influenciar a forma como lidamos com a sua mobilidade profissional, o seu treinamento e o desenvolvimento de sua carreira¹⁰¹. Existe também a idéia do negro como alguém preocupado em mostrar sua competência, assíduo, organizado e que exige muito de si mesmo¹⁰². – “... ele é um cara que exige muito dele... as características, ele se exige muito e ele... ele nunca tá ... satisfeito, o trabalho dele é excelente etc., ele nunca está satisfeito com ele mesmo ... se envolve muito emocionalmente com as coisas ..”.

Aparecem referências a casos de negros bem-sucedidos porque aproveitaram bem as oportunidades. Algumas vezes esses negros são considerados arrogantes. Já aqueles que não conseguem ascender são vistos como passivos e inseguros, e muito comumente são citados casos de negros que se destacam nas áreas de cultura ou esporte.

Os entrevistados reconhecem, de maneira geral, que não conseguem perceber a presença de negros nos programas porque ainda não sistematizaram os dados referentes à cor, presentes em alguns formulários:

– “...Nos nossos cursos tinham pessoas negras, (...) eu não consigo te dizer o percentual (...) até porque isso eu não tenho levantado; (...) pelas fichas que eles mesmos preencheram daria para fazer esse levantamento (...), mas eu não tenho a tabulação disso para estudos, então parou aí, que eu acho que é um segundo momento...”.

Há menções de que negros e mulheres negras e brancas, em cargos de comando, são mais rígidos e têm uma certa tendência à “vingança”.

Embora haja um reconhecimento de que existe, realmente, desigualdades de gênero e raça, não há necessariamente um reconhecimento imediato de que estas desigualdades estão associadas à discriminação.

¹⁰⁰ *Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho*. p. 1-132.

¹⁰¹ Relatório do Projeto Oportunidades Iguais Para Todos, convênio com a Prefeitura de Belo Horizonte, 1995.

¹⁰² Maria Aparecida Silva BENTO, *Resgatando a minha bisavó - Discriminação Racial e Resistência nas Vozes de Trabalhadores Negros*, p 80.

Muitas vezes, as razões estão na trajetória das mulheres ao longo do tempo, ou na história dos negros, que os deixou em uma situação de desvantagem que perdura até hoje. É freqüente a menção ao legado da escravidão, como fator prejudicial à inserção e mobilidade do negro no trabalho, ainda hoje:

–“Eu acho que tem uma questão social que se definiu ao longo da história e então essa questão social está muito ligada a toda (...) a história do Brasil desde a época da escravidão. Então, acho que (...) com todo o processo de discriminação que houve, eles tiveram menos oportunidade, (...) seja na área da educação, na área de ascensão social (...)”

Não emergem comentários a respeito da participação do branco na escravidão e do legado que ficou para esse segmento por conta desse período¹⁰³.

Mulheres brancas e negras e homens negros têm de lutar contra essa herança e, freqüentemente, surge a idéia de que estes grupos precisam esforçar-se mais para mudar esta situação. Os batalhadores, os dedicados, seriam inexoravelmente bem-sucedidos. Nem sempre há uma percepção de que a sociedade brasileira beneficiou-se muito com a exploração desses grupos.

Portanto, cabe ao poder público “dar uma ajuda” à organização desses segmentos. Cabe a ele, ainda, garantir que todos os cidadãos, crianças e adultos, tenham acesso à educação, à saúde e ao lazer. Usufruir iguais e justas condições de vida permite que todos consigam atingir seus objetivos de vida. Basta ao poder público cuidar para que não haja discriminação:

- “Então, eu acho que é tudo uma questão de ... condições de ter o mesmo grau de instrução ou as mesmas chances que até então os homens tiveram ou os brancos tiveram. Quer dizer, a partir do instante que você iguala e você dá igualdade de condições e competição e de concorrência, essa distorção que tem entre a estatística que você mesmo comentou e a realidade de hoje vai sendo alterada com o tempo”.

Outros entrevistados acham que o poder público deve ter um papel mais ativo na situação das desigualdades, como de fato é o que estabelece a Constituição de 1988¹⁰⁴ e a Convenção 111 da OIT (referente à

¹⁰³ Maria Aparecida Silva BENTO, *Igualdade e Diversidade no Trabalho*, pg. 89-120.

¹⁰⁴ Hélio SILVA Jr. *Uma Possibilidade de Implementação de Convenção 111: o caso de Belo Horizonte*, p. 223-230.

discriminação de raça, gênero e outras) ratificada pelo Brasil em 1968, e que passou a ser implementada pelo Brasil apenas recentemente:

- “..Você tem uma ... coisa que é transversal, que precisa entrar em todas as políticas, e as políticas são dicotomizadas. Talvez se a gente tivesse um ... vamos dizer, uma junção maior das políticas públicas, um encaramento maior e que a coisa não fosse tão separada e dicotomizada, talvez a gente conseguisse reverter isso, pensar melhor, ter, sabe ... ter mais clareza de gênero e de raça.”

É comum a idéia de que é necessário refletir e debater essas questões, particularmente a questão racial.

Os entrevistados reconhecem que há, no cotidiano, desigualdades entre negros e brancos – que as mulheres negras desempenham as funções mais operacionais, como merendeiras, copeiras, jardineiras, e que é necessário entender isso:

“(...) quando você trabalha com nível superior, pessoas técnicas (...), predomina a cor branca; quando você trabalha com pessoal operacional, (...) com merendeira, com copeira, você percebe os negros (...)”

- “... na Secretaria de Serviços Municipais que faz as obras, que faz a manutenção das ruas, que faz a jardinagem, a manutenção dos parques ... eu (...) acredito que nessa área tenha uma concentração grande de homens negros”.

Alguns defendem cotas ou percentuais para a participação nos programas, e outros acham que é preciso conhecer imediatamente as condições que permitem a exclusão para, então, propor um programa, antes que cresça a idéia de cotas, que consideram discriminatória:

- “Eu acho que os programas têm que ter percentuais ... eu acho que isso é uma forma de não deixar de ver, (...) de incorporar, inclusive de fazer com que as pessoas que não refletiram sobre isso comecem a refletir”.

- “(...) Eu acho que fortalecer essa idéia dos percentuais eu acho que é interessante (...). Eu não acho simples não,(...) porque do ponto de vista operacional é muito difícil de lidar, (...) porque você define 30%, por exemplo para mulheres, só que... aí faz a prova e não tem 30% de mulheres que conseguiram passar na prova, por exemplo (...).

- “Eu acho que, para o futuro, agora é possível pensar nessa coisa de percentuais para cursos ... eu acho que é possível pensar num programa específico, (...) eu acho que isso para o futuro é muito interessante (...).”

Entrevistados apontam iniciativas individuais que vêm sendo tomadas, como, por exemplo, a introdução do tema em cursos oferecidos pela Prefeitura:

- “(...) a gente trabalha com uma linha de tempo e vai mostrando; do tempo dos escravos até hoje o que prevaleceu foi o homem branco; e de classe social também, e de situação e classe social alta.”

Uma outra experiência que vem sendo realizada diz respeito ao estímulo, através de cotas, a uma maior presença de mulheres em trabalhos considerados tipicamente “masculinos”, assim como de homens nos trabalhos considerados “femininos”.

É quase unânime o reconhecimento de que todos nós temos preconceitos e os reproduzimos mecanicamente, sem pensar, e que para superá-los é necessário investir seriamente na área da educação. A idéia é combater o preconceito nos livros didáticos, na formação dos professores e de todas as categorias profissionais ligadas à educação. A questão da auto-estima é comumente lembrada como um fator que merece especial atenção quando se trata dos discriminados:

- “(...) eu acho que aqui na Prefeitura a auto-estima do servidor, principalmente o operacional, é muito baixa, eles já se acham incapazes (...)”

- “(...) eu tenho uma sensação de que as mulheres, mas principalmente os negros, têm uma auto-estima mais em baixa ainda (...)”

Há também a expectativa de incluir os meios de comunicação neste trabalho porque eles são considerados poderosos formadores de opinião.

Sugestões levantadas pelos gestores

Algumas sugestões surgiram ao longo das entrevistas realizadas com os gestores públicos da Prefeitura de Santo André, e foram aprofundadas e ampliadas no *workshop*.

- inclusão dos quesitos gênero e raça em todo o sistema de informação;
- realização de uma campanha explicativa sobre a coleta destes quesitos, dirigida tanto ao funcionário quanto ao usuário, de modo que a coleta não cause constrangimentos.

Abaixo, o depoimento de uma gestora:

- “(...) para preenchimento de alguns formulários, que nós temos que encaminhar regularmente, estão solicitando a cor... e nós ficamos (risos) chocados ... porque ... não me parece que seja essa a forma de tratamento dessa questão da etnia ... porque não tem sentido, para nós não tem sentido colocar dessa forma (...)”

- utilização intensiva de recursos educativos (textos, artigos, cartazes, apostilas) que aproximem as pessoas, minimizem as resistências e não gerem sentimentos de exclusão;
- desenvolvimento de um módulo básico que possa ser adaptado e incluído em todos os cursos e treinamentos que forem realizados com funcionários dos mais diferentes níveis, como uma forma de educação continuada, de aprimoramento do papel profissional, que gere mudanças na cultura organizacional;
- garantia de uma atenção especial aos programas direcionados aos gestores de políticas públicas, considerando que seu engajamento é fundamental para gerar credibilidade e desencadear o envolvimento dos funcionários públicos em geral, levando-os a compreender a promoção da igualdade racial como parte da função institucional do poder público;
- utilização desses materiais educativos nas diferentes formas de comunicação com os usuários;
- monitoramento dos meios de comunicação das diferentes secretarias e da Prefeitura como um todo, de modo que a diversidade, pluralidade e heterogeneidade presentes no quadro de funcionários e na população de Santo André estejam sempre representadas.

Beneficiárias dos programas sugerem a criação de um projeto específico sobre raça, pois acham que a questão de gênero já vem sendo mais explorada. Propõem a mesma metodologia que vem sendo aplicada, de oficinas (pois facilitam a reflexão) e também: (i) uma maior divulgação da experiência deste projeto na Prefeitura e nos meios de comunicação; (ii) um trabalho de sensibilização com os gestores para conscientizá-los da importância deste projeto; (iii) a manutenção do trabalho da

Assessoria da Mulher, avaliado como eficaz; (iv) o desenvolvimento de ações na Prefeitura, que promovam o cumprimento da lei que garante direitos iguais a todos os cidadãos e cidadãs; (v) o aproveitamento de espaços destinados a atividades culturais (como o ECOS) para explorar o tema, através de vídeos, teatro, oficinas etc.

A experiência piloto na CTR/Santo André - Cenário inicial

A implementação do quesito cor, como experiência piloto, foi desenvolvida na CTR – Central de Trabalho e Renda (Agência Pública de Emprego) de Santo André¹⁰⁵. A CTR tem por finalidade contribuir para a (re) inserção do trabalhador no mercado de trabalho por meio de ações do Sistema Público de Emprego, de maneira integrada e articulada, visando o fortalecimento da cidadania. Realiza o cadastramento e encaminhamento de trabalhadores a postos de emprego, orientação e capacitação profissional, estímulo à geração de renda e orientação sobre direitos trabalhistas. A unidade de Santo André tem uma parceria com a Prefeitura de Santo André e atende uma média diária de 1.100 trabalhadores e trabalhadoras, apenas neste município.

O sistema utilizado pela CTR para coletar dados dos usuários, desde 1999, é o SIGAE¹⁰⁶, vinculado ao Ministério do Trabalho. Uma vez que este sistema não pertence à CTR, surgiram certas limitações, como a impossibilidade de disponibilizar o acesso (e o cadastramento dos usuários) pela internet e o fato de muitas informações importantes não poderem ser inseridas. Em função disto, a CTR desenvolveu, paralelamente, alguns sistemas para armazenar estes dados que integram as várias unidades da CTR (Santo André, Diadema, Guarulhos, Jandira e São Paulo). No último levantamento, feito no início de junho, verificou-se que, incluindo todas as unidades, o total de usuários registrados na CTR era de quase 260.000 (dado coletado em 13/06/2002).

¹⁰⁵ Existem cinco unidades da CTR na Grande São Paulo: Santo André, Diadema, São Paulo, Jandira e Guarulhos.

¹⁰⁶ Atualmente, é um servidor com sistema operacional Windows NT, desenvolvido em SQL e propriedade do Ministério do Trabalho. É mantido com o mesmo *link on-line* de acompanhamento e coleta de dados.

O fato de já ter o quesito cor introduzido no sistema (embora nem sempre esta pergunta tenha sido feita aos usuários) e o significativo número de respondentes dos formulários constituíram fatores fundamentais para eleger a CTR como uma área privilegiada para a realização do projeto piloto.

Cabe reforçar que o quesito cor constava nos formulários da CTR desde sua implantação, incluindo na classificação o termo “negro” (no lugar do vocábulo “preto”, adotado pelo IBGE e pelos mais importantes institutos de pesquisa nacionais) e o item “não declarada”. Esta alternativa, naturalmente, vinha sendo adotada como uma “saída” na maior parte dos casos em que surgiam quaisquer dificuldades na coleta (seja por parte dos usuários respondentes, seja dos atendentes coletores do dado).

A significativa porcentagem (quase 70%) de usuários registrados cuja cor constava como “não declarada” denota que o quesito não estava, de fato, sendo coletado. O que foi confirmado pelos próprios funcionários da Central (responsáveis pela coleta dos dados) durante *workshops* sobre o tema. Segundo os funcionários, até aquele momento, eles vinham sendo orientados à **não obrigatoriedade** da coleta deste item do formulário.

Tudo isso pôde ser explicado por “dificuldades enfrentadas na coleta”, uma vez que, até então, não havia sido feito qualquer tipo de treinamento ou orientação aos atendentes para a coleta deste quesito e para a resolução das dificuldades enfrentadas.

Iniciou-se, então, um processo de capacitação e de monitoramento do trabalho dos funcionários da CTR na coleta da pergunta: “Qual é a sua cor?”, simultaneamente à organização de uma campanha informativa voltada para os usuários dos serviços oferecidos pela CTR. Para esta campanha, foi elaborado um material explicativo contendo as seguintes informações: *“A Central de Trabalho e Renda quer conhecer melhor a população andreense. Este trabalho visa a promoção de igualdade de direitos, oportunidades e tratamento para grupos da população historicamente discriminados. Para isto é necessário conhecer melhor a distribuição e composição dos moradores da cidade, principalmente quanto a sua cor/raça. Assim, no momento do atendimento, é importante que você responda qual é a sua cor, da mesma forma que é respondido qual o seu sexo, estado civil, RG. Você pode ajudar nisso. Responda corretamente os dados para o preenchimento do cadastro”.*

Este trabalho da CTR exigiu um esforço para mobilizar os agentes envolvidos na pesquisa, bem como para organizar reuniões, seminários e palestras, considerados formas efetivas de assegurar o envolvimento dos funcionários e gestores em todas as etapas do projeto, além da formação dos técnicos na metodologia utilizada. As reuniões e seminários possibilitaram, ainda, um processo contínuo de discussão e amadurecimento dos temas entre os funcionários e gestores, ampliando a reflexão sobre a importância de políticas públicas voltadas à superação das desigualdades de gênero e raça na região.

Vale lembrar que, devido às dificuldades de reconhecer as desigualdades raciais e o racismo no Brasil, coletar a cor dos usuários do serviço público não é uma tarefa fácil. A experiência na CTR e os referenciais de outros municípios têm apontado que se trata de um procedimento embaraçoso e complexo, que se manifesta na falta de informação dos funcionários, gestores e usuários sobre a importância de se obter este dado como uma estatística na elaboração de políticas públicas.

Assim, visando assegurar a disponibilização de informação e a adequada capacitação destes três atores no tema, esta iniciativa da Central de Trabalho e Renda, considerou o acúmulo das lições obtidas com os erros e acertos observados em experiências anteriores de implementação do quesito cor em administrações municipais, como na Prefeitura de São Paulo (1989-1992) e Belo Horizonte (1993-1996).

Estas experiências não tiveram prosseguimento, pelo menos nos propósitos iniciais de implementar o quesito em uma área piloto – a saúde, para depois expandir a experiência para outras áreas.

Desenvolver este trabalho exigiu um longo processo de aproximação com os servidores públicos e o estabelecimento de parcerias com setores da sociedade civil. Além disso, por meio de campanhas, houve a difusão de informações, e o envolvimento da comunidade que iria declarar o dado da cor.

Estas experiências foram bastante significativas na ampliação do debate e na definição de novos parâmetros para as políticas públicas. Com isto, reforça-se a necessidade de coletar o quesito cor em todos os organismos sociais que prestem serviços ou empreguem pessoal, sendo este um importante definidor de condições sociais, junto com o quesito sexo. Porém, este trabalho deve vir sempre acompanhado de um rigoroso processo de capacitação, assim como da acuidade no tratamento estatístico e na divulgação dos resultados.

Na segunda fase do desenvolvimento do projeto piloto, os eixos para as atividades tiveram portanto, caráter formativo, informativo, organizativo e de articulação, especialmente com relação aos diversos atores envolvidos no processo de implementação do quesito cor na área escolhida, (a CTR – Central de Trabalho e Renda).

Este processo exigiu o envolvimento não apenas dos funcionários da CTR, mas também dos gestores de várias áreas da PMSA, já citadas anteriormente, sob a coordenação do CEERT.

A fim de reforçar o trabalho com o banco de dados da CTR, propôs-se uma bolsa de treinamento técnico¹⁰⁷, cujo objetivo era integrar e preparar um profissional da área de informática para colaborar no manuseio e na tabulação dos dados coletados, bem como no controle e monitoramento do percentual de cor (não-declarada). Além deste técnico, como bolsista da FAPESP, contamos com mais duas bolsistas de Iniciação Científica, uma da área de ciências sociais, responsável pelo projeto *A trajetória de implementação de políticas públicas sobre raça na Prefeitura Municipal de Santo André*, e outra, da área de pedagogia, que desenvolveu o projeto *A implementação do quesito cor no sistema de informação e coleta de dados da Prefeitura Municipal de Santo André*.

Contribuíram também para as atividades, sobretudo na capacitação de coletores e de gestores, outros profissionais do CEERT com formação em diferentes áreas das Ciências Humanas, e com experiências em projetos de políticas públicas e na implementação do quesito cor na Prefeitura de Belo Horizonte.

O processo de implementação do quesito cor – passo a passo

A formação dos grupos de trabalho

Em outubro de 2001, instalou-se o Grupo de Trabalho(GT) responsável pela viabilização das diferentes ações pertinentes à sensibilização e capacitação

¹⁰⁷ Mário Rogério da Silva BENTO, *Relatório de bolsa de treinamento técnico*, FAPESP, 2002.

de gestores e técnicos, bem como de planejamento, execução e avaliação do processo de trabalho. Este Grupo de Trabalho contou com a participação de representantes: das instituições responsáveis pelos 3 módulos da pesquisa (CEBRAP, CEERT E ELAS), das sete secretarias da PMSA (Participação e Cidadania; Educação e Formação Profissional; Inclusão Social e Habitação; Administração e Modernização Administrativa; Planejamento Estratégico; Desenvolvimento Econômico e Trabalho e Saúde) e das organizações parceiras da Prefeitura (Banco do Povo e da Agência de Desenvolvimento Econômico da Região do ABC) e dos movimentos de mulheres e negros da região.

Este GT responsabilizou-se por detalhar as tarefas, acompanhar e viabilizar a execução da pesquisa, além de preparar-se para futuramente assumir a multiplicação de um experimento baseado nos resultados do trabalho. Coube também a este GT a interlocução com a PMSA sobre o processo de implementação do quesito cor, acompanhando todo o seu desenvolvimento.

Especificamente para o desenvolvimento e acompanhamento de todo o processo de implementação do quesito cor, na CTR, foi formado, em abril de 2002, o GT – Quesito Cor, composto por três integrantes da CTR, três integrantes da equipe do CEERT e seis integrantes da PMSA - Assessoria da Comunidade Negra e Assessoria dos Direitos da Mulher.

O GT – Quesito Cor teve como responsabilidade monitorar o andamento da coleta do quesito cor de maneira abrangente e, segundo as demandas da CTR, cumprindo uma agenda de reuniões quinzenais para avaliar o trabalho.

O propósito deste acompanhamento era relatar os acontecimentos entre os atendentes da CTR e os usuários, registrando o comportamento dos funcionários durante o período de capacitação, e entrevistando usuários e atendentes sobre dificuldades apresentadas durante o processo de coleta. Isso permitiu um melhor aproveitamento da capacitação dos atendentes, e um comprometimento destes com o programa, mobilizando-os para uma conduta que permitisse compreender que não se tratava apenas de uma nova ordem de trabalho, mas de uma estratégia que visava gerar políticas públicas voltadas para a equidade racial.

Atividades de sensibilização e capacitação

A primeira atividade de sensibilização, cujo objetivo era o envolvimento de atores no processo que se iniciava, foi organizada no formato de seminário e abordou o tema *Quesito Cor e a experiência de implementação na Prefeitura de Belo Horizonte*. Aconteceu em 08/11/2001, e contou com a participação de 40 pessoas, representantes de diferentes áreas da PMSA, dos movimentos de mulheres e negros e representantes da CTR.

Posteriormente, houve o planejamento de três *workshops* temáticos, destinados a um público misto – funcionários e gestores da CTR, representantes das diferentes áreas da PMSA e instituições parceiras, totalizando cerca de 100 pessoas cada um¹⁰⁸. Este público compunha-se de pessoas de nível técnico e universitário, que ocupavam posições hierárquicas diferenciadas.

O primeiro *workshop* – *Usos (e desusos) do quesito cor no Brasil* – ocorreu em 22 de fevereiro e 1º de março de 2002, com o intuito de deslanchar o processo de implementação do quesito cor na CTR.

O segundo *workshop* – *Monitoramento da Implementação do quesito cor* – aconteceu nos dias 4 e 5 de julho de 2002, com os seguintes objetivos: dar continuidade ao monitoramento da implementação do quesito cor; avançar no processo de capacitação dos funcionários da CTR e de funcionários e gestores da PMSA; avaliar a primeira etapa de implementação do quesito cor.

O terceiro *workshop* – *Avaliação do projeto* – aconteceu nos dias 22 e 23 de novembro de 2002, e teve como principal objetivo avaliar todo o processo de implementação e monitoramento na CTR, além das mudanças que já haviam sido diagnosticadas no banco de dados, prenunciando o sucesso da campanha. Também objetivou levantar propostas para políticas públicas de equidade de gênero e raça na região do ABC Paulista.

A programação dos *workshops* contemplou momentos diferenciados, visando despertar a reflexão por meio de conhecimentos já adquiridos e também de estímulo a novos aprendizados, de acordo com a seguinte estrutura:

¹⁰⁸ Para facilitar a participação e não prejudicar o atendimento aos usuários da CTR e PMSA, os *workshops* foram realizados em dois dias, garantindo a mesma pauta para os dois grupos distintos.

- **integração e entrosamento grupal.** Foram utilizados jogos interativos com o intuito de integrar o grupo e ampliar as potencialidades individual e coletiva. Como recurso, utilizou-se a música, elemento estimulador de expressão da emoção, integrada ao movimento, que facilita a comunicação e reflexão sobre o assunto a ser abordado. A programação desenvolveu-se com aquecimento físico, apresentação lúdica dos participantes e uma breve reflexão sobre o envolvimento de cada participante com o tema; jogos de descontração e relaxamento foram realizados entre as exposições teóricas, o que permitiu maior participação do grupo na atividade.
- **reflexões sobre referenciais históricos e teóricos da questão racial.** Houve debates sobre a questão racial, através de exposição dialogada, utilização de vídeos e aplicação de técnicas de grupo, com o intuito de estimular a visão crítica dos participantes. Em cada *workshop* as questões levantadas eram diversificadas; no entanto, em todos enfatizou-se o histórico sobre as relações raciais, as lutas e conquistas para garantir a cidadania e os direitos. Como referencial para a implementação do quesito cor foram apresentadas experiências anteriores em administrações públicas e empresas. Focalizou-se, ainda, o tratamento da questão racial no cotidiano a partir da reflexão sobre a discriminação institucional.
- **exercícios de classificação da cor.** Consistiu no estímulo aos participantes para que exercitassem a definição da cor das pessoas através de fotos ou da auto-classificação. Com isto, pretendeu-se debater o significado da hetero e auto-classificação, bem como as dificuldades de um e de outro procedimento. Acima de tudo, pretendeu-se refletir sobre a inexistência de critérios científicos rígidos para este procedimento, acentuando que a auto-classificação é técnica mais ética e eficaz, considerando-se a realidade brasileira.
- **avaliação continuada.** A avaliação foi um momento muito importante do trabalho, pois possibilitou a expressão dos sentimentos, dúvidas e

dificuldades. Com a avaliação continuada foi possível redesenhar o trabalho, de acordo com as perspectivas apontadas pelo grupo.

Na avaliação do processo de coleta do quesito cor, eram visíveis as dificuldades provenientes da pergunta “Qual é a sua cor?” (por parte dos atendentes) e, como consequência, das respostas (por parte dos usuários). Os atendentes apontaram o estranhamento dos usuários com a pergunta e o não-envolvimento com o processo, o que resultou no grande número de abstenções na declaração de cor. Por parte dos atendentes ficou evidente o constrangimento e o restrito conhecimento sobre a questão racial no Brasil. Diante disto, estimulou-se a reflexão sobre o porquê de-se coletar corretamente esta informação?

Algumas respostas a esta pergunta foram:

- conhecer melhor a população a ser atendida;
- direcionar as políticas para os diferentes segmentos;
- orientar campanhas pedagógicas.

As fichas preenchidas pelos atendentes¹⁰⁹ permitiram coletar dados sobre as percepções e dificuldades com a coleta do quesito cor, entre as quais:

- dúvidas quanto ao critério de classificação adotado pelo IBGE, percebidas por meio de alguns comentários como: “Quem são os pardos?” ou “Raça amarela inclui todos os tipo de orientais – chineses, japoneses, coreanos?”.
- o conceito de auto-classificação não estava bem compreendido para o usuário nem para os atendentes;
- a abordagem do tema gerava constrangimento para alguns atendentes. O que era explicitado através da pergunta do tipo: Como solicitar ao trabalhador que diga sua cor, sem que isso pareça preconceito contra trabalhadores negros (as), ou cause indignação nos brancos (as)?

¹⁰⁹ O monitoramento da coleta do quesito cor na CTR constituiu em um conjunto de atividades, que envolviam coletores, pesquisadores e gestores da Prefeitura (os componentes do chamado GT - Quesito Cor). Entre elas, os coletores (atendentes da CTR) respondiam, semanalmente, algumas questões que compunham uma ficha de monitoramento.

- o tempo de atendimento também constituiu foco de preocupação. Isto ocorreu, principalmente, quando o trabalhador pedia explicações ou questionava a razão da pergunta sobre a cor.

Os *workshops* possibilitaram tratar diretamente das dificuldades apresentadas pelos atendentes, procurando encontrar saídas para que a coleta do quesito cor pudesse surtir um efeito positivo. Permitiram, ainda, definir os encaminhamentos necessários ao tratamento do banco de dados e à campanha sobre o quesito cor.

Preparação dos atendentes/coletores¹¹⁰

A partir da realização do 1º *workshop* de capacitação dos atendentes da CTR, os mesmos foram orientados a fazer a pergunta “Qual é a sua cor?” para todos os usuários (no primeiro atendimento e no retorno), de acordo com o que consta na ficha de atendimento. Nos casos de retorno, a orientação era para que perguntassem apenas àqueles que não haviam declarado a cor em outros atendimentos antes do dia 27 de maio de 2002 (ou seja, àqueles usuários, atendidos até o dia da realização do 1º *workshop*, em cuja ficha constava cor “não declarada”).

Para não causar constrangimento na relação com o usuário, os atendentes deveriam verificar a data dos retornos para não repetir a mesma pergunta. Este procedimento passou a ser rotineiro e era direcionado a todos os usuários, para permitir a análise de possíveis alterações. Para facilitar o contato, os usuários recebiam um “cartão” com as alternativas de classificação de cor, igual as que constam nos formulários, com as devidas explicações sobre o significado das alternativas¹¹¹. Após a escolha de uma das alternativas pelo usuário, o atendente registrava no sistema, para inserir ou atualizar o dado.

Solicitamos a todos os atendentes/coletores que lessem os textos básicos sobre o tema: *a) A inclusão do quesito cor nas coletas de perfil de funcionários de empresas e usuários de serviços*

¹¹⁰ Daniela Fagundes PORTELA, *A Implementação do quesito cor no sistema de informação e coleta de dados da Prefeitura Municipal de Santo André* Relatório apresentado à FAPESP, 2003.

¹¹¹ Como você declara sua cor/raça?

Branco – pele branca. *Negro* – pele escura. *Amarelo* – asiáticos (japoneses, chineses, coreanos). *Pardo* – mestiços, mistura de raças (brancos, negros e indígenas). *Indígena* – descendentes dos índios brasileiros que moram em reservas.

públicas e privados (O Baile da Cor); b) Informação é a melhor arma contra o racismo e a discriminação (Manual para Coletores do Quesito Cor). Também foi disponibilizada o que denominamos “biblioteca circulante” sobre o tema¹¹². Cada um dos exemplares podia ser emprestado pelo período de uma semana. Outros materiais elaborados pela equipe de pesquisa (com apoio do GT da Prefeitura e o acompanhamento pelo GT - quesito cor) foram utilizados como apoio para o trabalho de campanha junto aos usuários da CTR. Foram compostos por (cartazes, folhetos e *banners*).

Os atendentes dispunham ainda de uma ficha de monitoramento, elaborada com o intuito de propiciar a sistematização das informações de ocorrências semanais que era preenchida e devolvida todas as sextas-feiras para análise e encaminhamentos posteriores.

A responsabilidade cotidiana de acompanhar o trabalho dos atendentes ficou a cargo de integrantes da CTR. No entanto, a avaliação continuada do trabalho foi feita através de reuniões mensais e *workshops*, coordenadas pelo GT – Quesito Cor.

Também nas reuniões mensais, foram aprofundados os temas relativos à questão racial e coleta do quesito cor, de acordo com as temáticas nos *workshops* já descritos anteriormente.

Procedimentos com os usuários

Convém lembrar que não competia ao GT - Quesito Cor intervir diretamente no desempenho dos usuários, no momento do atendimento, salvo em situações de conflito ou emergência; assim, tornou-se importante verificar *in loco* as dificuldades encontradas pelos atendentes, orientando-os para uma intervenção direta com os usuários.

A palestra *Qual é a sua cor?* passou a compor o Programa de Orientação para o Trabalho e Renda da CTR¹¹³, com o objetivo de levar informações sobre o

¹¹² Composta por textos e/ou livros que são referências sobre o tema.

¹¹³ O conjunto de temas tratados neste programa são: 1- Por que tanto desemprego? 2- Estou desempregado. O que fazer? 3- O que são e como funcionam as cooperativas? 4- Dicas que podem facilitar a elaboração de seu currículo 5- Entrevista: novos truques de avaliação 6- Dinâmica de grupo – Por que e para que? 7- As atuais formas de contratação e os direitos dos trabalhadores 8- Dicas que podem facilitar a busca do primeiro emprego 9- Qual é a sua cor?

mercado de trabalho e alertar os trabalhadores a respeito dos seus direitos, fornecendo os elementos para que eles compreendam a situação de desemprego.

Estas palestras partiam da discussão sobre a questão racial no Brasil, através da apresentação e do debate baseado no vídeo *Retrato em preto e branco*, produzido pelo CEERT. Em seguida, uma apresentação do projeto de pesquisa explicitava a importância da pergunta “Qual é a sua cor?” como parte integrante do formulário da CTR.

Também foram realizados informes sobre o trabalho desenvolvido, visando ampliar as informações dos usuários sobre o mesmo. Após esses informes, haviam breves debates entre o plantonista e os trabalhadores a respeito da campanha, nos quais sempre surgiam dúvidas, críticas e sugestões. Em geral, os questionamentos apresentados pelos trabalhadores eram os seguintes:

- isso não é preconceito contra o trabalhador negro?
- isso não é preconceito contra o trabalhador branco?
- mas o que será feito com esses dados?
- o preconceito sempre existiu e não vai mudar, não adianta.
- essa pesquisa vai ter interferência na vaga. O trabalhador negro vai ter mais vantagem?
- e quem tem mais de 40 anos? Também não consegue entrar no mercado de trabalho. O preconceito não é só com o negro!
- o empregador é dono. Ele tem o direito de escolher quem ele quer para ser empregado dele.
- em uma ocasião, uma mulher negra disse que se ela concorria a uma vaga com uma branca e não era escolhida, não era devido ao preconceito, mas simplesmente porque o empregador não achou que ela tinha capacidade para ocupar aquela vaga. Ela não associava o fato de estar desempregada (ou ter sido preterida) com a sua cor.

Realização dos plantões

Coube aos integrantes da PMSA e CEERT a realização de dois plantões semanais – às segundas e quartas-feiras, das 10:00 às 14:00 horas, coincidindo com os dias de palestras ministradas aos usuários. Os plantões passaram a ter dupla função: observar o atendimento feito pelos atendentes, sobretudo

no momento em que perguntavam a cor dos usuários, e também participar dos 30 minutos finais das palestras com os usuários, informando sobre a coleta do quesito cor (já relatado anteriormente).

Quanto aos atendentes, o objetivo do plantão foi permitir acompanhar o alcance das propostas de implementação, não somente no tocante ao formulário, mas principalmente no que se refere à relação atendente-usuário. No início de cada plantão, a plantonista dirigia-se a uma integrante da CTR para saber os últimos acontecimentos sobre as atividades: dificuldades ocorridas durante a semana, dificuldades com a pergunta, incidentes entre usuários e atendentes, e outras informações interessantes para o ajuste do processo de implementação.

Em seguida, dirigia-se ao local dos guichês e acompanhava os atendentes quanto aos procedimentos de pergunta e resposta sobre a cor do usuário.

Nesses plantões foi possível identificar:

- que o fato de a pergunta “Qual é sua cor?” aparecer logo na primeira tela do formulário do cadastramento, junto com os dados de identificação pessoal (nome, endereço, estado civil), causava uma reação imediata de espanto ao usuário;
- os atendentes mais constrangidos com a presença do plantonista foram os mesmos que, durante os *workshops*, não se mostraram sensíveis ao tema raça/cor; ao contrário, esses atendentes não consideravam necessária uma preparação para a coleta do quesito cor;
- a grande maioria dos trabalhadores, ao ser abordada, identificava-se como morenos. O mais interessante é que essa resposta vinha carregada de dúvidas. A partir do momento em que o atendente apresentava o cartão, o trabalhador pensava bastante antes de responder e se classificava como pardo. Mas era muito comum o questionamento quanto o uso desse termo. Muitos afirmavam desconhecer a existência dessa classificação, achavam que era utilizada apenas para definir “a cor do papel de pão”;

- alguns trabalhadores pardos (segundo o olhar do plantonista), ao serem questionados: – “Qual é a sua cor/raça?”, devolviam a pergunta ao atendente: – “O que você acha?”. O atendente mostrava o cartão. O trabalhador dizia que no seu registro estava pardo. O atendente refazia a pergunta: – “Então, o(a) senhor(a) se classifica como pardo?”, e o trabalhador respondia: – “Não, sou branco”. É interessante notar que havia uma tendência muito forte do trabalhador¹¹⁴ de migrar para o quesito que achava mais conveniente na situação, numa espécie de argumento “Já que posso escolher, vou ser branco”, talvez acreditando que a sua resposta fosse interferir na sua vaga;
- o trabalhador branco, diversas vezes, respondeu com um ar de ironia, deixando explícito nas entrelinhas: – “Não está vendo?” ou: – “Sou branco, quero uma vaga de emprego, não tenho nada a ver com essa campanha!”;
- alguns atendentes, quando o usuário classificava-se como moreno, não explicavam a ele que a classificação deveria ser feita de acordo com as definições do formulário. Limitavam-se a classificá-lo como pardo;
- os atendentes constatemente ficavam constrangidos diante do trabalhador negro. Por seu lado, os trabalhadores demonstravam receio em responder, mas quando eram informados da campanha, respondiam sem grandes questionamentos.

Os trabalhadores que mais questionavam eram aqueles que socialmente são considerados brancos, mas que, no momento do atendimento, deparavam-se com o termo pardo. Muitos achavam a pergunta ofensiva e preferiam classificar-se como “moreno”, mas como esse termo não fazia parte da classificação, “aceitavam” a classificação de pardo.

¹¹⁴ Constata-se que o tempo do cadastramento é curto para uma reflexão sobre a cor do trabalhador, pois é possível supor que ele nunca havia sido questionado sobre isto.

Avaliação do processo

A avaliação conjunta de todo o processo aconteceu nos dias 22 e 23 de novembro de 2002, com o objetivo de: (1) avaliar o processo de implementação do quesito cor em sua totalidade; (2) divulgar os resultados quantitativos e qualitativos sobre a implementação do quesito cor na CTR; (3) aprofundar o conhecimento e a troca de experiências entre as diferentes áreas da administração pública sobre a implementação do quesito cor; e (4) dar sugestões para as políticas públicas relativas à equidade de gênero e raça na região do ABC Paulista.

O evento contou com a participação de atendentes, gerentes e coordenadores de área da CTR; gestores da Prefeitura de Santo André vinculados às diversas secretarias envolvidas no projeto; representantes dos movimentos sociais (sindical, negro e de mulheres) da região do ABC; representantes das instituições que desenvolveram a pesquisa (CEERT, ELAS, CEBRAP); representantes da Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC, da Câmara Regional do Grande ABC e do Consórcio Intermunicipal do Grande ABC; além de representantes de instituições parceiras.

As atividades foram iniciadas com um breve resgate do processo de capacitação e seus reflexos nas condutas e visões dos diferentes atores e instituições envolvidas. Em um segundo momento, duas instituições parceiras (CEERT e PMSA) avaliaram e analisaram o processo de implementação do quesito cor, explicitando os passos, dúvidas e questionamentos relativos à implementação.

Em um terceiro momento, foram apresentados os resultados quantitativos da coleta monitorada de cor. O banco de dados, através de gráficos, demonstrou as alterações ocorridas a cada mês, como o aumento do número de pessoas que se declararam brancas, e a diminuição substancial do número de “não declarados”, objetivo principal da pesquisa.

A partir das informações mencionadas anteriormente, foi possível dar continuidade ao *workshop* visando atingir os objetivos propostos. Os participantes foram divididos em três grupos para avaliar o processo vivenciado, identificando, de forma gradual, suas percepções sobre o processo, através das seguintes questões:

PERGUNTA	RESPOSTA
A população está preparada para a auto-classificação?	Os três grupos responderam que parte da população atendida estava preparada.
Perguntar “qual é a sua cor” ofende?	Os três grupos responderam que uma parcela da população atendida ofendia-se com a pergunta.
O conhecimento adquirido nesse trabalho, quesito cor, pode ser incorporado no dia-a-dia?	Os três grupos responderam que todo o conhecimento adquirido pode ser incorporado
É tranquilo trabalhar com a questão?	Os três grupos responderam que sim.
Foi fácil cumprir as tarefas?	Dois dos três grupos responderam que houve dificuldades. Um grupo não achou difícil.
Todas as pessoas se envolveram completamente com o projeto?	Dois dos três grupos responderam que não houve muito envolvimento. Um grupo achou que todo o público atendida se envolveu.
Foi válido perguntar “qual é a sua cor?”	Os três grupos foram veementes em responder que sim.

Posteriormente, visando sistematizar as informações produzidas pelos diferentes grupos e identificar as posições individuais sobre o processo desenvolvido, fez-se uma nova avaliação, através das questões indicadas a seguir, objetivando ressaltar aspectos individuais e coletivos sobre a experiência de implementação do quesito cor.

1) Qual foi o aprendizado obtido neste processo?"

Individual

- Maior informação sobre o tema;
- Maior segurança – autoconfiança e amadurecimento pessoal e profissional;
- Respeito às opiniões divergentes;
- Trabalho em grupo/convivência;
- Constatação da existência, ainda hoje, de vestígios de medo de ser discriminado na sociedade e não ser aceito em determinados grupos.

Coletivo

- Aprendizado/capacidade de transformar uma idéia ou projeto numa realidade;
- Quando o quesito cor foi incorporado ao trabalho, aprendemos a lidar com situações de conflitos;
- Quando perguntamos com segurança e naturalidade, normalmente a resposta é tranqüila por parte do trabalhador;
- É importante que se exponha as idéias para a população sobre preconceito racial, através de cartazes e panfletos, visando um esclarecimento ao trabalhador.

2) Quais questões devem ser aprofundadas?

Coletivo

- Padronizar o atendimento nas unidades da Central;
- A população tem que ter um preparo para essa pergunta. Após a divulgação as pessoas se sentem mais confortáveis para responder;
- As pessoas têm que saber quem são e de onde vieram, quais são as suas raízes, para se sentirem orgulhosas de si, e responder o quesito cor.

3) Sugestões

- Publicar cartilhas explicativas;
- Diminuir o número de fichas de monitoramento;
- Trabalhar em equipe e divulgar este trabalho por meio de panfletos e palestras para a população;

- Trabalhar nas escolas e faculdades da periferia, e também nas empresas, para que a população conscientize-se de que a cor não é um problema e sim uma característica étnica;
- Divulgar e conscientizar os empresários sobre a discriminação racial ;
- Divulgar a campanha em todos os eventos da CTR, PMSA, CEERT, etc;
- Intensificar as palestras para que todos da CTR participem, independentemente de postos e cargos.

As atividades foram encerradas com o desenvolvimento de um trabalho de avaliação em grupo somente com a participação da Prefeitura Municipal de Santo André e das diferentes secretarias que fizeram parte do processo. Para isso os atores responderam as seguintes questões:

- 1) Que tipo de aprendizado este projeto piloto traz para a elaboração de políticas públicas?
- 2) É possível reproduzir esta experiência na sua área de trabalho?
- 3) Sugestões.

As respostas foram sistematizadas da seguinte forma:

- 1) Que tipo de aprendizado este projeto piloto traz para a elaboração de políticas públicas?
 - A participação de todos é fundamental neste processo;
 - Diálogo entre o poder público e movimentos sociais;
 - Mobilização social, sensibilização necessária para a efetiva participação da população;
 - O esforço da equipe e o envolvimento de todas as partes fizeram com que chegássemos ao fim de um processo difícil; seria mais fácil desistir no meio. Houveram dificuldades, momentos de fragilidade, mas o processo não parou;
 - O desenvolvimento da metodologia apenas é válido quando há participação de todos (vários olhares);
 - A importância dos parceiros para o processo, principalmente do poder público, considerando sua forma de funcionamento;

- Importância de trabalho com a equipe de coleta, na base;
- Os resultados influenciaram um processo maior, mobilização social, sensibilidade para a existência deste trabalho;
- A escolha da CTR garantiu um perfil regional;
- O quesito cor como estratégia para se discutir a elaboração de novas propostas de políticas públicas;

2) É possível reproduzir esta experiência na sua área de trabalho?

- O processo tem densidade, portanto, gera continuidade;
- Aprendizado de como perguntar “Qual é a sua cor” e as lições apreendidas com a coleta subsidia as pessoas (novos trabalhos);
- O quesito cor é fundamental para a construção de novas políticas;
- Esta experiência pode subsidiar as próximas; a capacitação é fundamental.
- Esta experiência é a prova de que é possível olhar coletivamente e junto com o poder público;
- O Movimento Negro tem um papel de reivindicar, mas reconhece este projeto como exemplo a ser reproduzido;

3) Sugestões

- Identificar novas parcerias para multiplicar este projeto (Unicef, OIT e CEPAL);
- Necessidade de clareza sobre os papéis dos movimentos sociais no processo;
- Importância de facilitar a leitura dos relatórios, tornando-os acessíveis;
- Divulgação em nível nacional dos resultados da pesquisa. Dar visibilidade a todos os atores envolvidos;
- Abordar o tema sobre cotas para negros para facilitar a discussão;
- Os recursos visuais (cartazes, etc.) facilitam o entendimento e a participação;
- Priorizar a capacitação de gestores públicos;
- Incentivar um processo contínuo de participação e mobilização;
- Implementar o projeto nas áreas de Saúde e Educação;
- Transformar os dados da pesquisa, que constam em CD's, em uma publicação, visando melhorar a divulgação e compreensão;

As sugestões, críticas e avaliações acima permitiram medir o envolvimento individual e coletivo dos atores que participaram do processo de implementação do quesito cor no município de Santo André, através da CTR. A partir da capacitação, principalmente dos atendentes da CTR, foi possível constatar alterações significativas sobre a quantidade de respostas “não declaradas” quando referia-se ao campo “cor”. Adiante, segue o histórico do banco de dados da CTR que abrange o início, meio e o final da implementação monitorada do quesito cor.

O monitoramento da coleta através do banco de dados¹¹⁵

O sistema de informação e coleta de dados utilizados pela CTR, o SIGAE, começou a ser utilizado pela CTR em 1999 e integra informações das unidades da CTR de Diadema, Guarulhos, Jandira e São Paulo. Em levantamento realizado no início de junho de 2002¹¹⁶ foram encontrados aproximadamente 260 mil trabalhadores registrados nestas unidades da CTR. No que se refere às porcentagens de cores declaradas pelos usuários neste período foram encontrados os seguintes números: 18,46% de brancos, 10,63% de pardos, 2,09% de negros, 0,15% de amarelos e 0,03% indígenas. Destaca-se a porcentagem de 68,64% para usuários cuja resposta à cor foi “não declarada”. Essa porcentagem revela as dificuldades presentes na coleta deste quesito, através do sistema de informações, antes de iniciado o processo de capacitação dos funcionários da CTR.

Os dados para a análise realizada a seguir foram obtidos a partir do banco de dados específico da unidade de Santo André da Central de Trabalho e Renda no período de julho a outubro de 2002 (07/2002 a 10/2002). Para avaliação dos dados históricos utilizamos o banco de dados geral da Central de Trabalho e Renda que mantém o cadastro de todas unidades, desde sua criação, até o período de julho de 2002 (07/2002).

¹¹⁵ Mário Rogério Silva BENTO, *Treinamento e implementação do quesito cor*. Relatório apresentado à FAPESP, 2003.

¹¹⁶ Apesar do primeiro *workshop* de capacitação ter ocorrido entre fevereiro e março de 2002, o monitoramento do processo de coleta através do banco de dados começou apenas em junho deste mesmo ano.

O conjunto de tabelas disponibilizado pela CTR que possibilitou as tabulações especiais abrangem os seguintes aspectos: Cor/Raça; Deficientes; Escolaridade; Experiência com/sem CTPS (Carteira de Trabalho da Previdência Social); Sexo; Inseridos no mercado de Trabalho; Encaminhados ao mercado de Trabalho.

TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR COR DOS USUÁRIOS DA CTR - BANCO DE DADOS COMPLETO

Julho de 2002

COR/RAÇA	QUANTIDADE	%
Amarela	427	0.20
Branca	50.997	18.90
Indígena	135	0.10
Não declarada	181.585	67.40
Negra	6.065	2.30
Parda	30.118	11.20
Total	269.327	100.00

No corte dos usuários por cor/raça, verifica-se que, até a implantação do projeto, 67.40% não declaravam sua cor.

**TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR COR DOS USUÁRIOS DA CTR
NO BANCO DE DADOS DA UNIDADE DE SANTO ANDRÉ (JULHO DE 2002)**

COR/RAÇA	%
Amarela	0.40
Branca	29.60
Indígena	0.30
Não declarada	40.50
Negra	5.30
Parda	24.00
Total	100.00

Na unidade de Santo André, no mês 07/2002, é possível identificar uma melhora na coleta do quesito cor, devido à diferença dos não declarados em 26,90%, em relação aos dados gerais de todas as unidades. Considerando o início

do treinamento dos coletores nesta unidade em 05/2002, esta diferença já representa uma evolução significativa na qualidade da coleta.

Os dados analisados mostraram uma elevação dos pardos e brancos, mais acentuadamente dos brancos. Entretanto, não se alterou a situação na qual a soma de negros, pardos, amarelos e indígenas representa apenas um terço do total dos usuários.

TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR COR DOS USUÁRIOS DA CTR NO BANCO DE DADOS DA UNIDADE DE SANTO ANDRÉ (AGOSTO DE 2002)	
COR/RAÇA	%
Amarela	0.50
Branca	35.30
Indígena	0.10
Não declarada	31.60
Negra	6.00
Parda	26.50
Total	100.00

No mês de 08/2002 a distribuição dos "não declarados" continua sua evolução, com uma elevação acentuada entre a população branca e parda. Neste período, temos uma redução de 9,90% do percentual de "não declarados".

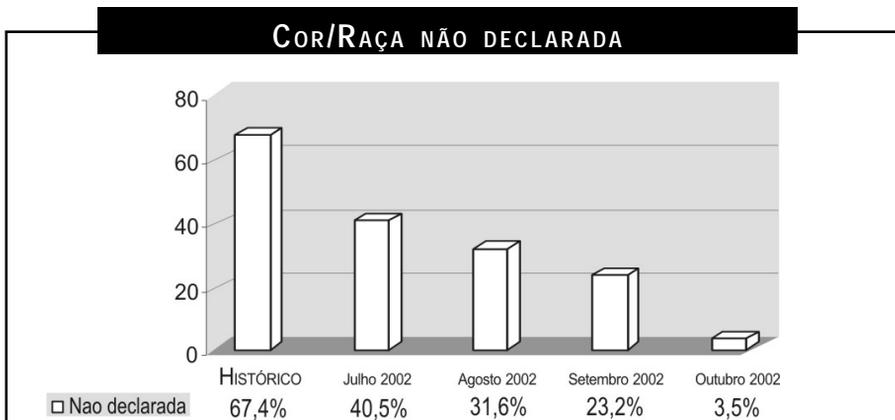
TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR COR DOS USUÁRIOS DA CTR NO BANCO DE DADOS DA UNIDADE DE SANTO ANDRÉ (SETEMBRO DE 2002)	
COR/RAÇA	%
Amarela	0.60
Branca	41.20
Indígena	0.30
Não declarada	23.20
Negra	5.80
Parda	28.90
Total	100.00

Nos dados relativos ao mês 09/2002 é possível identificar ainda uma significativa queda das respostas de “não declarados” em 8,4% pontos. Os dados mostram mais uma vez, uma elevação na participação dos pardos e brancos, com acentuação maior dos brancos. Mostra ainda um ligeiro aumento dos amarelos e dos negros

TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR COR DOS USUÁRIOS DA CTR NO BANCO DE DADOS DA UNIDADE DE SANTO ANDRÉ (OUTUBRO DE 2002)	
COR/RAÇA	%
Amarela	0.90
Branca	50.40
Indígena	0.60
Não declarada	3.50
Negra	8.80
Parda	35.80
Total	100.00

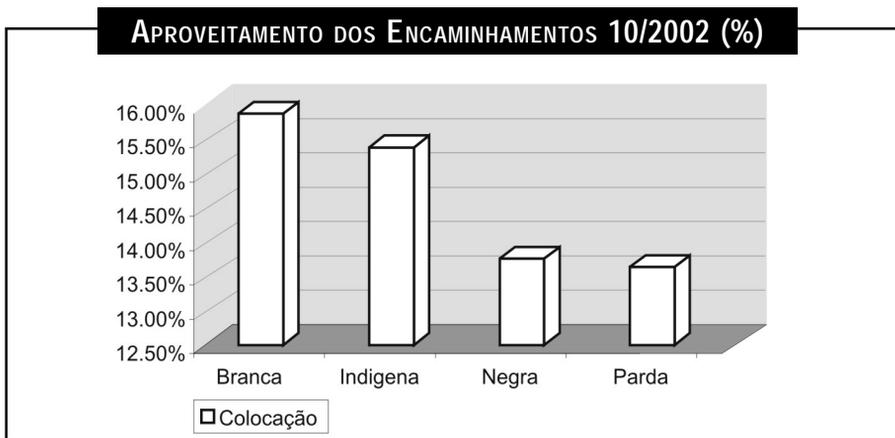
Esta tabela mostra, de forma precisa, a conclusão das indicações apresentadas nas tabelas anteriores, devido à queda expressiva dos "não declarados" para 3,5% (queda total de 37% pontos em relação ao mês 07/2002). Esses dados indicam ainda que a população de cor branca (50,04%) possui maior acesso a este serviço do que outros grupos.

Resultados da implementação do quesito cor na CTR/ Santo André



O gráfico anterior demonstra o sucesso da campanha implementação do quesito cor na CTR Santo André. Houve uma redução expressiva do percentual de respostas não declaradas de 40,5% para 3,5% em 3 meses. Comparando-se aos dados gerais (de todas as unidades) do mês 07/2002 (junho), o percentual de “não declarados” reduziu em 63,9 pontos percentuais (nestes mesmos 3 meses). A coleta adequada do quesito cor possibilitou uma visão mais precisa dos usuários da CTR, bem como permitiu avaliar a situação da população negra (pretos e pardos)¹¹⁷ no mercado de trabalho do município.

Análise possível a partir da coleta adequada do quesito cor



A partir da realização da coleta do quesito cor de forma adequada foi possível avaliar o resultado dos encaminhamentos de candidatos para as vagas disponíveis, e o impacto da cor/raça nas escolhas e na colocação efetiva do trabalhador. Este gráfico aponta, de forma evidente, que os negros e os pardos têm um menor aproveitamento nos encaminhamentos. (em relação aos brancos e aos classificados como indígenas)

¹¹⁷ Segundo orientações do IBGE e dos grandes centros de pesquisa brasileiros, são considerados “negros” aqueles classificados como pretos e pardos. No caso da CTR, no entanto, tem sido utilizada a categoria negro no lugar de preto. Portanto, estão sendo considerados “negros” os classificados como pardos e como negros.

Considerações sobre os dados analisados

Acredita-se que o maior impacto da pesquisa foi a transformação dos coletores e dos diversos atores envolvidos que, ao final do processo, adquiriram uma nova visão sobre as relações raciais e o mercado de trabalho. A pesquisa permitiu comprovar que, de fato, a implementação do quesito cor, com o devido cuidado, garante à instituição uma boa base de dados sobre o perfil racial de seus componentes e/ou usuários de serviços, além de constituir-se numa interessante estratégia para a introdução do tema das políticas de promoção da igualdade na agenda institucional.

Refletindo sobre a metodologia¹¹⁸

Partimos do princípio de que as escolhas metodológicas para a implementação do quesito cor devem levar em consideração o universo social no qual será aplicada, como estratégia para ampliar os espaços de políticas públicas. Foi importante compreender o contexto sócio-racial e político do município de Santo André, da administração municipal e da CTR -Central de Trabalho e Renda . Igualmente importante foi compreender a história do quesito cor nos censos, a coleta ou não dos dados, as diferentes categorizações utilizadas ao longo de décadas, o processamento e a divulgação ou não das informações. Estes aspectos vêm sendo tratados, como nos mostram Rosemberg e Piza (2002), a partir de decisões políticas que aparecem sob o chavão “problemas metodológicos”.

Compreendemos a metodologia como ponte entre várias teorias e práticas, definindo-a como um conjunto de princípios e (procedimentos) que tornam um projeto viável.

Os processos tradicionais nem sempre utilizam métodos que provoquem a reflexão. Muitas vezes, acham que os indivíduos devem adaptar-se a determinadas

¹¹⁸ Maria Aparecida Silva BENTO e Matilde RIBEIRO, *Metodologia para a implementação do quesito cor: uma estratégia para as políticas públicas*, texto apresentado como parte do Relatório referente à Pesquisa FAPESP, 2002.

situações que, em geral, caracterizaram-se pela dominação e hierarquização do poder e do saber, e pela falta de questionamento do que se apresenta como “normal” ou “natural”. Já outros enfoques questionam a sociedade da forma como está estruturada, pois permitem o desenvolvimento da visão crítica dos indivíduos, contribuindo para a alteração da realidade em que estão envolvidos.

A metodologia de trabalho com o tema de relações raciais e de gênero, adotada pelo CEERT, inspirou-se naquela que vem sendo utilizada pelos movimentos sociais nas últimas décadas, e apresenta uma estreita relação com as propostas de educação popular de Paulo Freire.

Embora essas formulações na área da educação popular tenham deixado a desejar no que se refere à interpretação das desigualdades raciais e de gênero, boa parte delas foram utilizadas nos processos de estruturação dos movimentos negros e de mulheres. Críticas a este processo têm sido feitas a partir de experiências em Centros de Formação, como o Instituto Cajamar, através de experiências como a Comissão Nacional Anti-Racismo da CUT e da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT (Ribeiro, 1997-1999).

O CEERT, como uma organização preocupada com pesquisa e formação na área das relações raciais, ofereceu aos participantes do processo imagens retiradas de livros, vídeos, trechos de depoimentos de brancos e negros sobre as relações raciais no cotidiano; enfim, tudo o que pudesse ajudá-los a compreender as causas políticas, econômicas e sociais do racismo. Por outro lado, enfatizou também a realidade subjetiva que garante a sustentação e perpetuação desse modo de opressão¹¹⁹. Desta forma, segundo Bento (2000), o trabalho foi marcado por: uma visão do profissional como alguém que deve respeitar, valorizar, incorporar e problematizar a experiência dos participantes.

- o processo de intervenção deve ser visto como facilitador do desenvolvimento da consciência crítica dos participantes e difusor de valores como participação, democracia, igualdade e diferença;

¹¹⁹ O trabalho tem incorporado palestras, leituras, exercícios simulados e discussões que visam explorar também o impacto subjetivo do racismo, tanto sobre o opressor, quanto sobre o oprimido. A última etapa do processo é sempre o planejamento da ação dentro da Instituição, visando a transformação da realidade debatida.

- o processo deve procurar contemplar aspectos da realidade da instituição e discutir os temas e conteúdos com seus membros;
- a realização do trabalho deve levar em consideração a vivência dos participantes e a forma como eles refletem as relações raciais no cotidiano.

Este processo assemelha-se à chamada metodologia feminista, que, segundo Corrêa (s/d), tem como principais referenciais o fazer e aprender, criticando a tradição acadêmica que se baseia, em geral, em uma suposta objetividade e ausência de valoração. Esta perspectiva inclui a existência de vínculo entre a experiência de vida e a teoria, entre a subjetividade (emoções, percepções, sentimentos) e a objetividade (a realidade da forma como ela se apresenta, aquilo que é concreto). Torna-se necessário introduzir no processo ou na prática a intenção de transformar os aspectos da realidade em que se manifesta a discriminação de gênero. Para isso é preciso desconstruir a idéia de que são naturais as desigualdades entre homens e mulheres. É indispensável captar as expressões da vida cotidiana – contraditórias e múltiplas –, as dimensões que refletem as tradições do passado, as normas do presente e as esperanças do futuro¹²⁰.

Ao pontuar a perspectiva de novos passos para a formação política, pode-se juntar as indicações de Freire (1983), Ribeiro (1997), Bento (2002) e Corrêa (s/d), para afirmar que a compreensão do universo corresponde a uma ação e que, por meio desta ação, apreendem-se novos conhecimentos. Além disso, as ações são desenvolvidas por sujeitos concretos, num dado momento histórico.

Experiências realizadas pelo Programa Relações Sociais de Gênero do Instituto Cajamar – INCA, com o apoio do Coletivo de Gênero, demonstraram que há possibilidades de uma instrumentalização da ação. Para isto, é necessário despertar nos participantes a necessidade de haver articulação entre as atividades de organização e formação, assim como a construção de uma abordagem teórica-política-metodológica que procure garantir o desenvolvimento de três dimensões de análise – gênero, raça e classe – adequando o conteúdo e a forma de trabalho a grupos diferenciados, e desenvolvendo o potencial crítico dos(as) participantes.

¹²⁰ Cristina Hee, PEDERSEN. *Nunca antes me habían enseñado eso. Capacitación Feminista - metodología/comunicación/impacto*. Buenos Aires, Hvmánitas-Lilith, 1988.

O tratamento dessas dimensões sugeriu enfrentar alguns desafios, traduzidos em necessidades práticas, e nas seguintes formulações:

- tentar romper a falsa dicotomia entre o geral (questões que dizem respeito ao conjunto da sociedade) e o específico (questões que dizem respeito às mulheres ou aos negros), considerando a diversidade e multiplicidade das questões sociais e políticas;
- romper com a diluição do termo raça como manifestação de classe, pois a condição social de negros não é sinônimo de condição racial;
- ausência de um tratamento da raça ou dos negros como uma categoria abstrata, considerando a presença de homens e mulheres;
- considerar que a situação vivida pelas mulheres negras não é uma somatória de opressões, mas sim um resultado complexo das relações econômicas, políticas e sociais;
- ampliar a compreensão sobre as perversidades do mundo do trabalho para mulheres e negros, guardando as diferenças a partir da divisão sexual e racial do trabalho.

Estes foram apenas alguns aspectos da dinâmica das relações sociais que orientaram a construção dos eixos temáticos das atividades de formação, e que também possibilitaram novos olhares e posturas na prática das instituições envolvidas no programa.

A partir dos programas de capacitação desenvolvidos pelo CEERT tornou-se evidente que, muitas vezes, o início das transformações ocorre durante o processo. A construção de uma consciência crítica pode ajudar a implementar estratégias para melhorar o diálogo inter-racial. Assim, quatro estratégias são destacadas como alternativas úteis para diminuir a resistência e apoiar o desenvolvimento dos participantes:

- **criar um ambiente seguro.** Transformar o local de trabalho num ambiente seguro para uma discussão é essencial para superar o medo dos participantes de quebrar o silêncio racial e reduzir suas ansiedades posteriores decorrentes da exposição do seu racismo internalizado. Estabelecer regras de convivência, respeito mútuo, ausência de ironias, e falar da experiência da pessoa desde o primeiro dia são passos necessários neste processo.

- **o poder da produção do próprio conhecimento.** A criação de oportunidades para que os próprios participantes produzam conhecimento (leitura/seminário) é uma ferramenta poderosa para limitar o estágio inicial de negação que muitos experimentam. Embora possa parecer fácil para alguns questionar a validade do que leram ou ouviram, torna-se cada vez mais difícil negar o que os seus olhos vêem.
- **conhecendo o problema.** Algumas pessoas consideram sua culpa, vergonha, constrangimento ou raiva uma experiência desconfortável que somente elas estão tendo. Tatum (1992) chama a atenção para a importância de informar aos participantes, no início do trabalho, que estes sentimentos podem constituir parte do processo. É eticamente necessário (desde que seja um consentimento ajuizado) e ajuda a encarar a experiência como normal. Saber, antecipadamente, que o desejo de abandonar a discussão é uma reação comum ajuda as pessoas a se manterem envolvidas, quando chegam a esse ponto. Além disso, compartilhar o modelo de desenvolvimento da identidade racial com os participantes permite que eles compreendam tanto o processo individual dos colegas, quanto o deles. Este quadro cognitivo não evita, necessariamente, os conflitos do processo de desenvolvimento, mas permite aos participantes ficarem menos apavorados durante as situações de tensão. A inclusão de artigos sobre o desenvolvimento da identidade racial e/ou discussões sobre estas questões, conjugada com outras estratégias, pode melhorar a receptividade das pessoas para os conteúdos tratados.
- **fortalecer o poder dos participantes como agentes de mudança.** Tatum (1992), assim como Freire (1983), chama a atenção para o fato de que despertar a consciência das pessoas sobre aspectos condenáveis deve vir acompanhada da possibilidade de mudança. É anti-ético não fazê-lo. Trabalhar em pequenos grupos, desenvolvendo um plano de ação definido por eles mesmos, a fim de enfatizar o racismo na sua dimensão institucional, é fundamental, pois eles são instados a pensar sobre a possibilidade de ações anti-racismo.

Provavelmente, esse é um dos principais ganhos que este processo possibilita: refletir, dentro da instituição, quais são as possibilidades concretas de mudar o quadro das desigualdades.

Considerações finais

O que podemos observar ao longo do tempo no CEERT é que, no trabalho com relações raciais e quesito cor, muitos participantes perceberam o racismo como um tema difícil de se discutir. A ansiedade e a resistência sempre aparecem, confirmando as preocupações que devemos ter com o “tradicionalismo acadêmico”.

Os negros, freqüentemente, têm lembranças dolorosas de apelidos ou interações negativas com outras pessoas. Eles demonstram também ter questões que não foram sequer elaboradas adequadamente, muito menos respondidas.

Comumente sentem-se desconfortáveis quando constatarem que internalizaram sentimentos negativos sobre os negros. Uma grande resistência a superar é a crença, que muitos querem preservar, de que o esforço individual é reconhecido com imparcialidade; ou seja, as pessoas evitam enfrentar a questão do racismo como sustentáculo de um sistema de privilégios e preferem acreditar que o reconhecimento que recebem é baseado somente no seu mérito. Colocar o mérito pessoal em questão muitas vezes acentua a tensão entre os participantes, através de condutas que denotam algumas fontes de resistência:

- embora a realidade mostre exatamente o contrário, muitos participantes, independentemente do grupo racial a que pertençam, foram socializados para considerar a sociedade “desracializada” e procuram agarrar-se a essa crença;
- a maioria das pessoas, principalmente as brancas, nega inicialmente qualquer preconceito pessoal – elas reconhecem o impacto do racismo sobre a vida de outras pessoas, porém evitam reconhecer o impacto sobre as suas próprias vidas. Ou seja, é possível reconhecer a carência do negro, mas não o privilégio do branco. É possível reconhecer as desigualdades raciais, mas não como frutos da discriminação racial cotidiana.

■ pensar a sociedade como “desracializada” permite a alguns negros atribuírem o quantum extra de opressão que sofrem a outros fatores, menos dolorosos do que o fator racial. Assim, estes negros às vezes são particularmente agressivos com os coordenadores. Ao longo do processo, essa reação tende a mudar.

Por outro lado, a reação de muitos participantes é entusiasmada, como a de alguém que diz: “finalmente vão tratar esta questão”. Isto possibilita desenvolver o processo de aprofundamento da consciência crítica.

No processo de seminários e *workshops*, a idéia de que ações racistas são esporádicas, ocasionais é fruto do desatino de um ou outro fanático racista é firmemente combatida com informações que denunciam o caráter estrutural do racismo à brasileira. Utilizamos diversificadas manifestações dos preconceitos e estereótipos raciais no cotidiano da vida, nos materiais, nos documentos da instituição e na imprensa (Bento, 2000).

A abordagem da dimensão explicitamente subjetiva está ancorada na produção de conhecimentos do CEERT nos últimos anos e enfoca o processo de naturalização do preconceito e do estereótipo em nossa subjetividade, que torna todos, voluntária ou involuntariamente, cúmplices de sua perpetuação (Silva, 1992).

Tratar o racismo como um problema relacional, e não como um problema de negros, e focalizar permanentemente os legados para ambos os grupos, vêm sendo uma preocupação crescente no trabalho. Durante o processo, não raras vezes os participantes constataam que, diferentemente do que acontece na opressão de classe, a opressão de raça encontra-se tanto “lá”, na sociedade, quanto aqui, entre os companheiros de trabalho, e os usuários dos serviços da Prefeitura.

É sempre necessário abordar o racismo como um sistema que gera um legado cumulativo para negros e também para brancos. Mas não apenas um legado de ônus e bônus, de déficits e privilégios econômicos, políticos e sociais em geral. Essa herança comporta igualmente uma visão de mundo, que é diferente para brancos e negros. Esta visão de mundo define o que chamamos de “identidade racial”.

O que pudemos observar em Santo André, e também em outros lugares, é o potencial libertário da intervenção institucional com o tema das relações raciais. Muitas vezes, o trabalho é considerado algo que deve ser feito essencialmente por negros. No entanto, indivíduos brancos que tenham tido a oportunidade de aprender sobre racismo e decidiram refletir a respeito de seus sentimentos e condutas, freqüentemente conseguem ser aliados dos negros.

Ao mesmo tempo, os negros que puderam analisar as maneiras pelas quais o racismo pode ter afetado as suas próprias vidas, e como isto se manifesta no cotidiano da instituição, visualizam sua experiência e a revalidam. Eles podem dispor-se a fortalecer o seu poder de mudança e a compartilhar o seu aprendizado com outros.

Não apenas os negros devem ter o papel de agentes de mudança, mas também pessoas brancas que assumiram o compromisso de romper com a perpetuação das desigualdades. Estas pessoas poderiam oferecer um modelo para outros brancos, dentro e fora da instituição, em busca de novas maneiras de entender e de ser solidário na construção de instituições mais igualitárias.

Implementação do quesito cor

Valtenice de Araújo

A Central de Trabalho e Renda da CUT, em parceria com o CEERT – Centro de Estudos sobre Trabalho e Desigualdades –, a Prefeitura Municipal de Santo André e com apoio de diversas entidades da sociedade, vem desenvolvendo um trabalho de capacitação e acompanhamento para realizar uma ampla pesquisa referente ao quesito cor como estratégia para elaboração de novas políticas públicas.

Este trabalho visa a promoção de igualdade de direitos, oportunidades e tratamento para grupos da população historicamente discriminados. Para isto é necessário conhecer melhor a distribuição e composição dos moradores da cidade, principalmente quanto a sua cor/raça.

Evidentemente, este trabalho desenvolvido na CTR, exige um esforço de mobilização dos agentes envolvidos na pesquisa, com organização de reuniões, seminários, palestras, visando assegurar a participação efetiva de todos os funcionários e gestores em todas as etapas do processo. Esse esforço, entretanto, possibilita um contínuo processo de discussão e amadurecimento dos temas relacionados ao quesito cor ampliando a reflexão sobre a importância de superação das desigualdades de gênero e raça na região.

Dadas as dificuldades de reconhecimento das desigualdades raciais e de racismo no Brasil, coletar a cor dos usuários dos serviços oferecidos pela Central de Trabalho e Renda da CUT, não foi tarefa

fácil. Entretanto, a experiência desenvolvida aponta que este é um caminho complexo, devido à falta de informações dos funcionários, gestores e usuários, é necessário intensificar os debates tendo em vista a importância da obtenção deste dado como referência estatística na elaboração de políticas públicas.

Os resultados colhidos, se de um lado reafirmam a existência de discriminação e segregação das mulheres e negros, de outro lado, apontam desafios no sentido de superação desta situação. O que se pretende, com esse trabalho piloto, é ter como resultado novas ações e perspectivas políticas, envolvendo todos os segmentos da sociedade, que promovam efetivamente a equidade de gênero e raça. O caminho está desenhado e o que se espera são ações facilitadoras para elaboração de políticas comprometidas com a construção de equidade e justiça social.

Qual a sua cor ou raça?

uma “confusão das boas” para ser enfrentada na implantação de políticas públicas que promovam a igualdade racial

Maraisa de Fátima Almeida

No Brasil, é corrente a idéia de que fazer esta pergunta é querer arrumar confusão.

Fazê-la no balcão de uma repartição pública então, nem pensar “*pode parecer discriminação, afinal, governamos para a cidade inteira*”.... Fazê-la no balcão da Central de Trabalho e Renda – CTR/CUT, uma agência pública de empregos, que seleciona pessoas para o mercado de trabalho, com essa escassez de vagas, e, num país onde a cor define o acesso ou não ao emprego, era querer confusão mesmo.

Aceitamos o desafio.

A experiência anterior do CEERT com as Prefeituras de São Paulo/SP (1989) e Belo Horizonte/MG (1993 – 1996), foi nosso ponto de partida.

Planejadas todas as etapas e em cada uma delas a “confusão” foi considerada e decodificada. Neste processo de decodificá-la “a confusão” tomou outro rumo, recebeu outros nomes. Aos poucos os resultados foram aparecendo no relatório do banco de dados, nas sugestões trazidas pelas equipes à coordenação, nas conversas durante o expediente das instituições envolvidas no projeto, etc

Os aprendizados foram muitos. De um lado, a implantação do quesito cor se mostrou uma estratégia interessante e eficaz para:

- ★ (Re)pensar a rotina, procedimentos e as relações humanas no local de trabalho;
- ★ Capacitar e envolver servidores(as) na formulação de políticas públicas;
- ★ Traçar perfil dos usuários(as) dos serviços e equipamentos públicos;
- ★ Fornecer elementos para avaliarmos o alcance e a efetividade das políticas que estamos desenvolvendo.

De outro lado, fornecer subsídios para dialogarmos com as Entidades Patronais, Sindicatos de Trabalhadores, Movimento Negro e de Mulheres em particular e, com as instituições regionais como o Consórcio Intermunicipal que reúne sete prefeituras e outras organizações da sociedade civil. É um caminho sem volta.

A experiência da CTR/CUT, aqui relatada, demonstra que é possível traçar um procedimento, a partir de uma metodologia comum, que ao mesmo tempo permita coletar o dado, operar mudanças significativas na cultura organizacional das instituições e provocar a formulação e/ou adequação das políticas públicas para a promoção da igualdade racial.

Maraisa de Fátima Almeida é da Assessoria dos Direitos da Comunidade Negra Prefeitura de Santo André.

Fórum Municipal de Entidades Negras - Santo André

Cláudio Sant' Anna**Deivison Mendes Faustino****Robson Luiz Santos Silva**

O Movimento Negro tem um olhar voltado para as especificidades da população negra. Nossos esforços são para melhorar as condições de vida desta população, face aos problemas vivenciados dos quais destacamos: direito à moradia, saúde, oportunidades de emprego, escolaridade e salários justos. Esta experiência na Central de Trabalho e Renda foi um importante passo na direção de enfrentarmos tais problemas. A implementação do quesito cor, propiciou uma análise às possibilidades de desenvolvimento de políticas públicas visando oportunidades iguais para negros, e especificamente para as mulheres negras.

Tivemos um momento bastante especial no projeto, o contato com diferentes parceiros. Houveram muitos avanços. Hoje, somos chamados para participarmos de mesas de debates para apresentarmos nossas necessidades. Estamos presentes no pensar e no fazer, ou seja, estamos juntos desde a concepção até a implementação de ações que estão sendo desenvolvidas e que consideram nossas prioridades.

Cláudio Sant' Anna é membro do Movimento Negro de Santo André, gestor da Escola de Cultura Negra - BA-NTU

Deivison Mendes Faustino é membro do Fórum Municipal de Entidades Negras - Santo André; representante do núcleo ROTAÇÃO - Resistência Organizada de Trabalho e Ação

Robson Luiz Santos Silva é arte educador na FEBEM, membro da Escola de Cultura Negra BA-NTU

Bibliografia

ABRAMO, Lais. **Imagines de genero y políticas de recursos humanos en un contexto de modernización productiva.** – Instituto Latinoamericano Y del Caribe de Planificación Econômica y Social. - ILPES. Chile, 1996.

ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS. **Um retrato da discriminação racial no Brasil.** Brasília, 2001.

_____. **Contribuição para a III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata.** Rio de Janeiro, 2001.

AZEREDO, Sandra. A questão racial na pesquisa. In: AZEREDO, Sandra, STOLCKE, Verena (coords.). **Direitos reprodutivos.** São Paulo, FCC [PRODIR], 1991.

BENTO, Maria Aparecida. **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil,** São Paulo, Vozes, 2002.

_____. **Resgatando minha bisavó: discriminação racial no trabalho e resistência na voz dos trabalhadores negros.** São Paulo, PUC/SP, 1992. (Mestr.)

_____. **A mulher negra no mercado de trabalho.** Rio de Janeiro, Revista de Estudos Feministas. Rio de Janeiro, 1995, n.º 2, 1995.

_____. **Ação afirmativa de diversidade no trabalho; desafios e possibilidades.** Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades e Conselho Regional de Psicologia. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2000.

- _____. *Avanços de pesquisa – igualdade e diversidade no trabalho. Revista latinoamericana de estudios del trabalho*, ano 5, n.º 10, São Paulo, 1999.
- _____. **Branqueamento e Branquitude**, IPUSP, São Paulo, IPUSP, mimeo, 1997.
- _____. **Cidadania em preto e branco – discutindo relações raciais**. São Paulo, Editora Ática, 1998.
- _____. *Mulheres negras e branquitude. Teoria & Debate*, São Paulo, n.31., 1996, n.º31, p.17-21. [*Encarte Faça a coisa certa! O combate ao racismo em movimento*].
- BRASIL. Ministério do Trabalho; Ministério da Justiça; Organização Internacional do Trabalho. **Encontro tripartite sobre a implementação de políticas voltadas à diversidade**. São Paulo: MT; MJ; OIT.1996.
- BRUSCHINI, Cristina. **Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher no Brasil e nas regiões Nordeste e Sudeste na década de oitenta**. Discriminação positiva: ações afirmativas: em busca da igualdade. CEFMEA/ELA, São Paulo, 1996.
- BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro**. Revista de Estudos Feministas, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3. 1994, [CIEC – Escola de Comunicação da UFRJ].
- CAPPELLIN, Paola. Ações afirmativas, gênero e mercado de trabalho: a responsabilidade social das empresas na União Européia. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar (org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo, Editora: 34, 2000 [ABEP; NEPO/UNICAMP; CEDEPLAR/UFMG].
- CARNEIRO, Sueli; SANTOS, Thereza. **Mulher negra**. São Paulo: Nobel/Conselho Estadual da Condição Feminina, 1985.
- CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. **Psicologia Social do Racismo**. Petrópolis, Editora Vozes, Petrópolis, RJ, 2002.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES -- CUT. Caderno: **Pela implementação da Convenção 111 da OIT**. Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial, São Paulo, s/d.

CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DO TRABALHO E DESIGUALDADES - - CEERT. **Projeto Oportunidades Iguais para Todos**. Revista do CEERT, São Paulo, v.1, n.1, nov. 1997 n.º 1, nov.1997.

CHAIA, Miguel W. **Negro: entre o trabalho forçado e o trabalho restrito**. São Paulo em Perspectiva. São Paulo, v. 2, n.2, abr/jun. 1988.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS. **Mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro: os rostos dos bancários**, São Paulo, 2001.

COORDENAÇÃO NACIONAL DE ENTIDADES NEGRAS. **Marcha à Brasília. Por uma política de combate ao racismo e à desigualdade social**. São Paulo, 1995.

CORRÊA, Sonia. **Gênero: reflexões conceituais, pedagógicas e estratégicas**. Recife, SOS Corpo. s/d.

D'ADESKY, Jacques. **Pluralismo étnico e multi-culturalismo: racismo e anti-racismos no Brasil**. Rio de Janeiro, Pallas, 2001.

DANIEL, Celso. **A gestão local no limiar do século**. In: Governo e Cidadania, Magalhães, I.; Barreto, L; Trevas, V. (organizadores). São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 1999, p. 8.

DELGADO, Maria Berenice G. e Soares, Vera. *O movimento de mulheres na transição democrática brasileira* In Hellmann, M. **Movimentos Sociais de Democracia no Brasil**. "Sem a gente não tem jeito". São Paulo. Marco Zero/Idesfes/Labor, 1995.

DELGADO, Maria Berenice; Cappellin, Paola; Soares, Vera. **Mulheres no mundo do trabalho - experiências de ação afirmativa**. São Paulo Ed. Boi Tempo, 2000.

ELLISON, Ralph. **O homem invisível**. São Paulo, Marco Zero, 1990.

EPARREI. **Publicação da Casa de Cultura da Mulher Negra**. Santos, set., 2002.

_____. **Publicação da Casa de Cultura da Mulher Negra**. Santos, nov., 2001.

ESCÓSSIA, Fernanda. Brasil negro é 101.º em qualidade de vida. **Jornal Folha de São Paulo**, 6 jan., 2002, Caderno Cotidiano. 06/01/2002.

ESTEVES, Sérgio A. P. **Diversidade nas organizações, uma visão atualizada**, 1999 [mimeo]

FERNANDES, F. **A Integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo, Ática, 1978, v. I e II, 1978.

FERREIRA, Verônica C. e Araújo, Angela. **Construindo um espaço: a participação das mulheres no Movimento sindical (1978-1988)**. Trabalho apresentado no XXI Congresso da ALAS, Grupo de Trabalho 13- O mundo do trabalho: da fábrica à informalidade, São Paulo, 1997.

FRANKENBERG, Ruth. **The social construction of whiteness: white women, race matters**. Minnesota, University of Minnesota Press, 1994.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1983.

FREYRE, G. **Casa grande e senzala**. Rio de Janeiro, INL/MEC, 1969.

FUNDAÇÃO PALMARES. Quilombos no Brasil. **Revista Palmares**. Brasília, no.5, 2000, n.º 5 [Ministério da Cultura].

GENTILE, Paulo, SADER, Emir (orgs). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1995.

GITAHY, Leda; HIRATA, Helena; SOUZA-LOBO, Elisabeth e MOISÈS, Rosa. Operárias, sindicalização e reivindicações. 1970-1980, In **Revista de Cultura e Política** (8) jun., 1982.

- GODINHO, Tatau. **Ações afirmativas no Partido dos Trabalhadores.** Revista Estudos Feministas, vol. 4, n. 1. Rio de Janeiro, 1996.
- GONZALEZ, Lélia, HASEMBALG, Carlos. **Lugar de negro.** Rio de Janeiro, Marco Zero, 1982.
- GRUPO INTERNACIONAL DE TRABALHO E CONSULTORIA. **Para além do racismo. Abraçando um futuro interdependente. Iniciativa comparada de relações humanas.** Estados Unidos, 1999. [Relatório Final].
- GUILLAUMIN, Collete. **L'ideologie raciste: genèse et language actuel.** Paris,: Mouton, 1972.
- GUIMARÃES, Antônio Sérgio A. **Racismo e anti-racismo no Brasil.** São Paulo, Editora 34, 1999.
- GUIMARÃES, Antônio Sérgio e HUNTIEY, Lynn (orgs). **Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil.** São Paulo, Paz e Terra, 2000.
- GUIMARÃES, Ivan Gonçalves Ribeiro. Políticas públicas e o emprego: tendências internacionais e experiências brasileiras. In: OLIVEIRA, Marco Antônio (org.). **Economia & trabalho: textos básicos.** Campinas,: UNICAMP-IE, 1998.
- HASENBALG, Carlos A. Entre o mito e os fatos: racismo e relações raciais no Brasil. In: MAIO, Marcos C., SANTOS, Ricardo V. (orgs). **Raça, ciência e sociedade.** Rio de Janeiro, FIOCRUZ/CCBB, 1996.
- HASENBALG, Carlos A. Notas sobre relações raciais no Brasil e na América Latina. In: HOLANDA, Heloisa B. (org.). **Y nosotras latinoamericanas? Estudos sobre gênero e raça.** São Paulo, Fundação Memorial da América Latina, 1992.
- HENRIQUES, Ricardo. **Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de Vida na década de 90.** IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro, 2001.

- HERINGER, Rosana. Desigualdades raciais e ação afirmativa no Brasil: reflexões a partir da experiência dos EUA. HERINGER, Rosana (org). **A cor da desigualdade: desigualdades raciais no mercado de trabalho e ação afirmativa no Brasil**. Rio de Janeiro, Ierê (Instituto de Estudos Raciais e Étnicos), 1999.
- HIRATA, H; HUSSOM, M; ROLDAN, M. *Reestructuraciones productivas y cambios en la division sexual del trabajo y el del empleo* (Argentina, Brasil e Mexico), in **Sociologia del Trabajo**, Nueva Época, N. 24, Siglo XXI, Madrid, 1995.
- HOLANDA, A. B., **Novo dicionário da Língua Portuguesa**. 2ª ed., São Paulo, Editora Nova Fronteira, 2ª edição, 1986.
- INSTITUTO INTERAMERICANO SINDICAL PELA IGUALDADE RACIAL-INSPIR. **Mapa da população negra no mercado de trabalho**. São Paulo.: Inspir, Dieese, Fundação Seade,1999.
- JARA, Oscar. **Anotações sobre metodologia de educação popular**., Texto do Caderno 7 - - Metodologia - - Instituto Cajamar, (s/d).
- MAGGIE, Yvonne. “Aqueles a quem foi negada a cor do dia”: as categorias cor e raça na cultura brasileira. In: MAIO, Marcos Chor; SANTOS, Ricardo Ventura. **Raça ciência e sociedade**. Rio de Janeiro,: FIOCRUZ/CCBB, 1996.
- MOURA, Clovis. **Os quilombos e a rebelião negra**, São Paulo, Ed. Brasiliense, 1987.
- MUNANGA, Kabengele. O anti-racismo no Brasil. In: MUNANGA, Kabengele (org.). **Estratégias e políticas de combate à discriminação racial**. São Paulo,: Editora USP – Estação Ciência, 1996.
- NASCIMENTO, Abdias e NASCIMENTO, Elisa Larkin. Reflexões sobre o Movimento Negro no Brasil, 1938-1997. In: GUIMARÃES, Antonio Sergio e HUNTEY, Lynn. (org.). **Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil**. São Paulo, Paz e Terra, 2000.
- NEVES, Magda de A. **Trabalho e cidadania as trabalhadoras de Contagem**. Ed. Vozes, Rio de Janeiro, 1995.

- NOGUEIRA, Oracy. **Tanto preto quanto branco: estudos das relações raciais**. São Paulo, T. A. Queiroz, 1985.
- OAKS, Penelope J.; HASLAM, S. Alexander; TURNER, John C. **Stereotyping and social reality**. Oxford-UK,: Blackwell, 1998.
- OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Metodologia do observatório social**. Santa Catarina:Florianópolis, 1999.
- OLIVEIRA, Lúcia Rosa; Maria PORCARO; Tereza Cristina N. ARAÚJO. **O lugar do negro na força de trabalho**. Rio de Janeiro, IBGE, 1981.
- OLIVEIRA, Marco Antônio. Reestruturação produtiva e mudanças nas relações de trabalho. In: OLIVEIRA, Marco Antônio (org.). **Economia & Trabalho: textos básicos**. Campinas,: UNICAMP-IE, 1998.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS-ONU. **IV Conferência Mundial sobre a Mulher IV**. Rio de Janeiro, FIOCRUZ, 1996.
- PAIXÃO, Marcelo e SANT'ANNA, Wania. **Desenvolvimento humano e população afro-descendente no Brasil: uma questão de raça**. Revista Proposta. Rio de Janeiro, Revista Proposta, Rio de Janeiro, n.73, ano 26, jul/ago, 1997.
- PAOLI, Maria Célia, **Trabalhadores e cidadania. Experiência do mundo público na história do Brasil**, Estudos Avançados, 3 (7), 1989.
- PEDERSEN, Cristina Hee. **Nunca antes me habían enseñado eso. capacitación feminista – metodología/comunicación/impacto**. Buenos Aires, Hvmanitas-Lilith, 1988.
- Pesquisa: gestão local, empregabilidade e equidade de gênero e raça. **Um experimento de política pública na região do ABC Paulista**. São Paulo, CEBRAP, 2000. [Relatório de Pesquisa]
- PETRUCCELLI, José Luiz. **A cor denominada: um estudo do suplemento da Pesquisa Mensal de Emprego de julho 1998**. Rio de Janeiro: IBGE, 2000. [Texto para discussão – Diretoria de Pesquisa 3].

PIZA, Edith & ROSEMBERG, Fúlvia. *A cor dos censos brasileiros*. In: *Psicologia Social do Racismo*, CARONE, Iray e BENTO, Maria Aparecida Silva (org.s). **Psicologia social do racismo**. Rio de Janeiro, Vozes, 2002.

PIZA, Edith. **Branquitude: base para um conceito de poder**. São Paulo, 1996. mimeo [Trab. apres. à na Reunião Anual da ABRAPSO, 1996]

_____. **A inclusão do quesito cor nas coletas de perfil de funcionários de empresas e usuários de serviços públicos e privado** (*O baile da cor*), São Paulo, 2001. [mimeo].

_____. **Globalization and cultural hybridization: trying to understand some concepts**. [Trabalho apresentado no Congresso das Learned Societies, secção América Latina / Ásia / África CALACS-CASA Joint Session]. Canadá, Saint-John, Newfoundland -Canadá , 4-8 June, 1997.

_____. **Informação é a melhor arma contra o racismo e a discriminação** (Manual para coletores do quesito cor)., São Paulo, 2001. [mimeo].

_____. Brancos no Brasil: ninguém sabe, ninguém viu. In: GUIMARÃES, Antonio Sérgio e HUNTEY, Lynn Huntley (org.). **Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil**. São Paulo, : Paz e Terra, 2000.

PIZA, Edith; ROSEMBERG, Fúlvia. **Cor nos censos brasileiros**. Revista da USP, São Paulo, São Paulo, n.º 40, dez./fev, 1998/1999.

PORCARO, Rosa & ARAUJO, Tereza C.N. **Mudanças na divisão social do trabalho e (re)produção da desigualdade racial**. São Paulo em Perspectiva. São Paulo, v. 2, n. 2, abr./jun., 1988.

RIBEIRO, Matilde. **Diversidade racial, étnica e processos de participação política na América Latina**. [Apresentado no XIX Curso Interdisciplinar em Derechos Humanos, Costa Rica, 2001 [mimeo].

_____. **Gênero e raça no orçamento participativo em Santo André 1997-1998**. São Paulo, São Paulo, PUC/SP,1999. [Dissert. de mestrado – Pontifícia de Universidade Católica].

- _____. **Mulheres negras brasileiras, de Bertioga a Beijing.** Rio de Janeiro, Revista de Estudos Feministas, Rio de Janeiro, 1995, v. 3, n.º 2.
- _____. **Uma experiência desafiadora: as dimensões de gênero, raça e classe social nos processos de formação política.** Revista do CEERT, São Paulo, v.1, n.º1, nov., 1997.
- _____. **Olhares metodológicos para a questão racial no interior da CUT.** Revista - Trabalho Raça e Desigualdades - Núcleo Temático Trabalho, Raça e Desigualdades - Escola Sul/CUT, 1999.
- _____. Relações de gênero: significados e desafios. In: **Central Única dos Trabalhadores - CUT. Gênero construindo as relações sociais.** São Paulo, 1998.
- _____. **Relações de gênero: significados e desafios.** Caderno - Gênero, construindo as relações sociais. Núcleo Temático Relações de Gênero para Formadores da Rede Nacional de Formação da CUT - Central Única dos Trabalhadores, São Paulo, 1998.
- ROSEMBERG, Fúlvia. **Educação infantil, classe, raça e gênero.** São Paulo, Cadernos de Pesquisa, n.º. 96, fev.1996.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** Ed. Vozes, Petrópolis. 1979.
- SANTOS, Angelita Garcia dos. **A trajetória de implementação de políticas públicas sobre raça na Prefeitura Municipal de Santo André.** Relatório apresentado à FAPESP. 2002.
- SANTOS, Hélio. **Políticas públicas para a população negra no Brasil. Observatório da cidadania,** Rio de Janeiro, Ibase, 1999.
- SCHUMARER, Maria Aparecida e Vargas, Elisabeth. **Lugar no governo: álibi ou conquista?**, Estudos Feministas, vol. 1, n. 2, 1993.
- SILVA JR. Hélio. **Anti-racismo: coletânea de leis brasileiras, federais, estaduais e municipais.** São Paulo, Ed. Oliveira Mendes, 1998.

- _____. **Direitos civis e relações raciais no Brasil.**, Rio de Janeiro, Luam, 1994.
- _____. **Do racismo legal ao princípio da ação afirmativa: a lei como obstáculo e como instrumento dos direitos e interesses do povo negro.** In: *GUIMARÃES, Antonio Sérgio e HUNTEY, Lynn Huntley (org.)*. Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil. São Paulo, Paz e Terra, 2000.
- _____. **Sindicalismo e racismo.** *Revista do CEERT*, São Paulo, CEERT, 1992.
- _____. **O crepúsculo das políticas de promoção da igualdade racial no Brasil**, São Paulo, 2002. [No prelo]
- _____. **Direito de Igualdade Racial: aspectos constitucionais, civis e penais - doutrina e jurisprudência**, São Paulo, Ed. Juarez de Oliveira, 2002
- _____. **Cláusulas de promoção da igualdade: fundamentos técnicos, políticos e jurídicos**, São Paulo, 1998. [mimeo]
- _____. **Racismo à brasileira: a distância entre fatos e discursos**, mimeo, Salvador, 1994. (texto preparado para I Conferência Interamericana Sindical pela Igualdade Racial
- _____. **Um Imponente Projeto de Igualdade Racial.** In *Constituição Federal - Dez Anos*. Coord. Antônio Carlos Mathias Coltro, São Paulo, Ed. Juarez de Oliveira, 1999.
- _____. **Limites Constitucionais da Criminalização da Discriminação.** Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000.

SILVA, Nelson Vale. Desigualdades raciais e ciclos de vida. In: *HERINGER, Rosana (org.) A cor da desigualdade: desigualdades raciais no mercado de trabalho e ações afirmativas no Brasil*. Rio de Janeiro, Editora Ierê -, 1999. [Instituto de Estudos Raciais e Étnicos], 1999.

SOARES, V. *As trabalhadoras, os sindicatos e a CUT: incluir as mulheres nas direções*, In **CUT-Espaço de mulheres e de homens**, São Paulo, CNMT/Confédération des Syndicats Nationaux, 1993.

_____. Conselho Estadual da Condição Feminina – **Perfil das Empresas Paulistas em relação as mulheres**. São Paulo, março de 1997.[documento entregue ao governador]

SOARES, Vera; DELGADO, Didice G.; CAPELLIN, Paola. **Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa**. São Paulo, Ed. Bomtempo Tempo, 2000.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos - trabalho, dominação e resistência**. São Paulo, Brasiliense, 1991.

TATUM, Beverly Daniel. **Falando sobre raça, aprendendo sobre racismo: a aplicação na sala de aula da teoria de desenvolvimento da identidade racial**, Haverd Education Review., vol. 62, n.1, Spring, 1992.

TELLES, Edward. Contato racial no Brasil urbano: análise da segregação residencial nas 40 maiores áreas urbanas do Brasil em 1990. In: LOVELL, Peggy (org.). **Desigualdade racial no Brasil contemporâneo**. Belo Horizonte, CEDEPLAR, 1991.

TELLES, Edward; LIM, Nelson. Does it matter who answers the race question? Racial classification and income inequality in Brazil. **Demography**. vol. 35, n. 4, nov., 1998.

TEODORO, Maria de Lourdes. Elementos básicos das políticas de combate ao racismo. In: MUNANGA, Kabengele (org.). **Estratégias e políticas de combate à discriminação racial**. São Paulo, Ed. USP – Estação Ciência, 1996.

VALLE SILVA, Nelson do. **Uma nota sobre “raça social” no Brasil**. Estudos Afro-Asiáticos, Rio de Janeiro, n. 26, set. 1994.

*3^a Capa
em branco*



CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO E DESIGUALDADES

Financiamento do Projeto



FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Realização da Pesquisa



Prefeitura de
Santo André
www.santoandre.sp.gov.br



CENTRAL
DE
TRABALHO
E
RENDA **CUT**



ELAS

Elisabeth Lobo Assessoria, Trabalho e Políticas Públicas



Cepal

Comissão Econômica para a América Latina



**Ministério do
Trabalho e Emprego**

Apoio

