

MAPA DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL



Reforma



INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL

Centro de Solidariedade AFL-CIO

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos - DIEESE

CEERT - Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades



MAPA DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL



INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL
Centro de Solidariedade AFL-CIO
Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos - DIEESE
CEERT - Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades

S U M Á R I O

INSPIR

Instituto Sindical Interamericano
pela Igualdade Racial
Formado pela CUT, CGT, FS, AFL-CIO e ORIT

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatísticas
e Estudos Sócio Económicos

CEERT

Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades

Projeto Gráfico e Diagramação:

Pestana Artes e Publicações

Capa e Ilustrações:

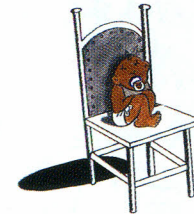
Maurício Pestana

Apoio:

Centro de Solidariedade AFL-CIO

APRESENTAÇÃO ...7

INTRODUÇÃO...8



A COR DO TRABALHO INFANTIL... 10



NEGROS TRABALHAM MAIS...12



NEGROS TRABALHAM MAIS E RECEBEM MENOS... 14

DESEMPREGO É MAIOR ENTRE NEGROS...16



A TRABALHADORA NEGRA... 18



NEGROS SÃO MAIORIA NOS POSTOS DE TRABALHO VULNERÁVEIS E NO CHÃO DA FÁBRICA...20



O QUE FAZER?...22





Apresentação

Com o objetivo de examinar o quadro atual da discriminação racial nas relações de trabalho, o INSPIR - Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial, encomendou ao DIEESE uma pesquisa cujos principais resultados estão resumidos nesta Cartilha.

Curioso é notar que, embora cresça a consciência social e política sobre a discriminação racial; embora as pessoas estejam mais atentas para o problema; embora um movimento social pujante como o movimento sindical venha assumindo a bandeira da luta contra o racismo, o fato é que a pesquisa que ora publicamos revela que o quadro apenas se agravou.

Lá se vão sete anos desde que encaminhamos à OIT - Organização Internacional do Trabalho, uma reclamação formal denunciando o descumprimento da Convenção 111. Em resposta, grupos de trabalho foram criados e o governo fez promessas, seminários e mais promessas.

Atualmente, até mesmo algumas multinacionais vêm discutindo o problema da discriminação racial.

Entretanto, os dados da presente Cartilha não deixam margem para dúvidas: a luta pela igualdade racial será longa e árdua e exigirá de todos nós um compromisso cotidiano, crescente, um compromisso efetivo com a promoção da igualdade.

Este é o desafio assumido pelo INSPIR: produzir subsídios, difundir informação, mobilizar, capacitar e intervir politicamente para que as injustiças apontadas nas páginas seguintes não se abatam indefinidamente sobre as gerações futuras.



Apresentação

Com o objetivo de examinar o quadro atual da discriminação racial nas relações de trabalho, o INSPIR - Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial, encomendou ao DIEESE uma pesquisa cujos principais resultados estão resumidos nesta Cartilha.

Curioso é notar que, embora cresça a consciência social e política sobre a discriminação racial; embora as pessoas estejam mais atentas para o problema; embora um movimento social pujante como o movimento sindical venha assumindo a bandeira da luta contra o racismo, o fato é que a pesquisa que ora publicamos revela que o quadro apenas se agravou.

Lá se vão sete anos desde que encaminhamos à OIT - Organização Internacional do Trabalho, uma reclamação formal denunciando o descumprimento da Convenção 111. Em resposta, grupos de trabalho foram criados e o governo fez promessas, seminários e mais promessas.

Atualmente, até mesmo algumas multinacionais vêm discutindo o problema da discriminação racial.

Entretanto, os dados da presente Cartilha não deixam margem para dúvidas: a luta pela igualdade racial será longa e árdua e exigirá de todos nós um compromisso cotidiano, crescente, um compromisso efetivo com a promoção da igualdade.

Este é o desafio assumido pelo INSPIR: produzir subsídios, difundir informação, mobilizar, capacitar e intervir politicamente para que as injustiças apontadas nas páginas seguintes não se abatam indefinidamente sobre as gerações futuras.

Valdir Vicente de Barros
Secretário Geral-INSPIR

José de Arimateia Bernardes
Secretário Tesoureiro-INSPIR

Neide Aparecida Fonseca
Presidenta-INSPIR

Introdução

No acender das luzes do ano 2.000, o Brasil ostenta uma admirável legislação de combate à discriminação, sobretudo a discriminação racial. Começando pela Constituição Federal, passando por tratados internacionais - a exemplo da Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) -, e incluindo as leis penais, temos excelentes leis e belíssimas declarações de igualdade.

No entanto, é curioso notar que o Brasil do ano 2000 ainda se parece, e muito, com o Brasil do ano 1500.

Ainda nos nossos dias, as pessoas continuam sendo tratadas não com base no seu mérito, no seu preparo, na sua competência, mas com base na sua cor, na sua raça.

Esta é a principal conclusão de uma pesquisa realizada em 1998 nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Salvador, Porto Alegre, Recife e no Distrito Federal: é comum que a cor dos trabalhadores negros e negras tenha maior peso do que seu preparo para o trabalho.

O peso da cor, ou, melhor dizendo, o preço da cor, recorta o mercado de trabalho de cima a baixo, cria divisões, segrega e traça as linhas da diferença com que negros e brancos são tratados, formando um verdadeiro mapa da discriminação racial no trabalho. Algumas das cores e das linhas deste mapa serão mostradas nas páginas seguintes.



A cor do trabalho *infantil*

Crianças e jovens negros começam a trabalhar mais cedo comparativamente aos brancos.

Na região metropolitana de Salvador, por exemplo, cerca de 53,6% dos jovens negros se dedicam apenas aos estudos; entre os brancos, este número salta para 72,3%.

Não é demais lembrar que a Constituição fixa a idade mínima de 16 anos para que uma pessoa comece a trabalhar.

Trata-se de um verdadeiro círculo vicioso. Os salários dos chefes de família negros (homens ou mulheres) é menor do que o salários dos brancos chefes de família. Este fato, gera a necessidade de complementação salarial por parte dos filhos. O trabalho prematuro geralmente leva o jovem negro a abandonar os estudos, dificultando uma melhor qualificação profissional. Tendo baixa preparação, o jovem se vê obrigado a aceitar qualquer ocupação, percebendo baixos salários e, em pouco tempo, também os seus filhos terão que procurar emprego para ajudar no sustento da casa.

Por outro lado, quando, apesar de todas essas dificuldades, o jovem negro consegue completar o curso superior, a discriminação racial se manifesta mais intensamente através dos salários. Em todas as regiões pesquisadas, os diferenciais de rendimentos entre negros e brancos aumentam à medida que aumenta a escolaridade. Ou seja, o retorno do investimento feito em educação é menor para os negros.

“Crianças e jovens negros começam a trabalhar mais cedo comparativamente aos brancos”



A cor do trabalho
infantil

“ Além de ingressar mais cedo no mercado de trabalho, como demonstram as altas taxas de participação dos jovens, os negros permanecem mais tempo ”

As mulheres negras, as pessoas com mais de 40 anos e os chefes de família (homens e mulheres) também estão mais intensamente presentes no mercado de trabalho que os brancos. Para agravar o quadro, a jornada de trabalho dos negros é duas horas superior a dos brancos: em média, os brancos trabalham 42 horas semanais, contra 44 horas de trabalho dos negros e negras.

Uma verdadeira ironia: embora trabalhem mais, os negros ficam com a parte minoritária da massa salarial. Talvez por isso mesmo eles se vêm obrigados a trabalhar mais.

E tem mais: a Constituição Federal determina que a jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias, nem ultrapassar 44 horas semanais.

Contudo, na Região de São Paulo, 45,3% dos trabalhadores negros possuem jornada superior à jornada legal, ao passo que 38,6% dos brancos encontram-se nesta situação.

É bom não esquecer que no presente momento os trabalhadores estão lutando pela redução da jornada para 40 horas. No entanto, para que todos os trabalhadores possam se beneficiar desta conquista, é preciso que se reduza não apenas a jornada como também a discriminação.



Negros trabalham mais e recebem menos

Em Recife, por exemplo, 61% dos negros recebem no máximo 2 salários mínimos contra 46% dos brancos. Por outro lado, apenas 4% dos negros têm rendimentos superiores a 10 salários mínimos, quase 3 vezes menos que a proporção de brancos (11%).

Na maioria das capitais pesquisadas o rendimento médio do trabalhador branco é mais do que o dobro do rendimento médio do negro.

À exceção de Belo Horizonte, os rendimentos do homem negro em todas as regiões pesquisadas são inferiores aos das mulheres brancas.

Vale lembrar que estudos realizados em São Paulo, na década de 80, já apontavam que mesmo possuindo a mesma escolaridade de seus colegas brancos, os trabalhadores negros recebem salários menores.

Os benefícios resultantes da experiência também são menores para os negros. Na região Metropolitana de Porto Alegre, por exemplo, se compararmos a situação de trabalhadores negros e brancos com cinco anos de experiência no mesmo emprego, os negros recebem cerca de 30% do salário pago aos brancos.

Este fato derruba o velho mito de que os negros enfrentariam desvantagens por serem menos preparados do que os brancos.



“Vale lembrar que estudos realizados em São Paulo, na década de 80, já apontavam que mesmo possuindo a mesma escolaridade de seus colegas brancos, os trabalhadores negros recebem salários menores”

Desemprego é maior

entre negros

“ E mais: os dados comprovam que na maioria das capitais a duração do desemprego, isto é, o tempo que o trabalhador negro gasta para conseguir nova colocação é bem maior do que o tempo gasto pelos brancos: em São Paulo, por exemplo, 57 semanas para negros e 50 para brancos ”

Nas seis regiões pesquisadas, as taxas de desemprego são maiores entre os trabalhadores negros.

Em Belo Horizonte, a taxa de desemprego entre negros era de 17,8%, contra 13,8% entre brancos. No Distrito Federal, 20,5% para negros e 17,5% para brancos. Em Porto Alegre, 20,6% para negros e 15,2% para brancos. Recife: 23% para negros e 19,1% para brancos. Salvador, 25,7% para negros e 17,7% para brancos. Finalmente, São Paulo, com taxas de 22,7% para negros e 16,1% para os brancos.

E mais: os dados comprovam que na maioria das capitais a duração do desemprego, isto é, o tempo que o trabalhador negro gasta para conseguir nova colocação é bem maior do que o tempo gasto pelos brancos: em São Paulo, por exemplo, 57 semanas para negros e 50 para brancos.

Por outro lado, comparados aos brancos, negros e negras enfrentam maior instabilidade no emprego: o tempo de permanência no emprego dos negros com mais de 40 anos em São Paulo, por exemplo, ficava na casa dos 89 meses, contra 116 meses para brancos.

Noutras palavras, o trabalhador negro é o primeiro a ser demitido e o último a ser empregado.



A trabalhadora negra

“Na escala da discriminação, a mulher negra ocupa posição ainda pior do que aquela ocupada pela mulher branca e pelo homem negro”

A somatória das discriminações resultante do racismo e do machismo atinge em cheio a mulher negra, tornando sua situação particularmente dramática.

O contingente de mulheres negras em atividades domésticas é sempre muito alto em todas as capitais pesquisadas. Em Belo Horizonte, por exemplo, o percentual de negras, em emprego doméstico (31%), é mais que o dobro do percentual de brancas (14,2%).

No Distrito Federal, cerca de 45% das negras encontram-se ocupadas em atividades consideradas vulneráveis.

Em Salvador, 36,2% das mulheres brancas concluíram o ensino universitário, contra apenas 10,9% de negras que conseguiram alcançar este nível de ensino.

Na escala da discriminação, a mulher negra ocupa posição ainda pior do que aquela ocupada pela mulher branca e pelo homem negro.



Negros são maioria nos postos de trabalho vulneráveis e no chão da fábrica

- *A Proporção de empregadores negros não chega à metade da proporção de empregadores brancos em todas as regiões metropolitanas*
- *Trabalhadores negros tem de 2 a 3 vezes menos acesso às funções de direção e planejamento.*
- *Trabalhadores negros estão em maior proporção em ocupações não qualificadas, nas atividades de execução e nas atividades de apoio em serviços gerais.*

Pior: atualmente o mercado de trabalho apresenta grande número de postos de trabalho chamados vulneráveis. O que são os vulneráveis? São aqueles trabalhadores que não possuem carteira assinada, nem direitos sociais. Aqui entram os autônomos, os que trabalham por conta própria, os que não têm vínculo empregatício, os trabalhadores familiares, os empregados domésticos sem vínculo e todos aqueles que enfrentam extensas jornadas de trabalho e não têm amparo legal.

Pois a pesquisa aponta que algo em torno de 44,7% dos ocupados negros encontram-se em situação vulnerável, contra 36,8% dos ocupados brancos na Região Metropolitana de Recife. Noutras palavras, os efeitos da globalização e do perverso modelo econômico brasileiro atingem desigualmente negros e brancos, agravando ainda mais as condições de vida de negros e negras.

“Pior: atualmente o mercado de trabalho apresenta grande número de postos de trabalho chamados vulneráveis. O que são os vulneráveis? São aqueles trabalhadores que não possuem carteira assinada, nem direitos sociais”



O que fazer?

Nos últimos anos, diversos setores e movimentos sociais passaram a discutir e a se preocupar com o problema da discriminação racial no trabalho.

Desde 1992 as centrais sindicais passaram a elaborar teses em congressos, criar comissões e grupos de trabalho, e inclusive desenvolveram lutas conjuntas.

Desta luta conjunta nasceram conquistas importantes: a criação do INSPIR-Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial, a campanha pela implementação da Convenção 111 da OIT e a elaboração de cláusulas de promoção da igualdade para serem inseridas nos acordos coletivos de trabalho. Em resposta às lutas dos trabalhadores, o governo federal criou grupos de trabalho e fez inúmeras promessas que nunca saíram do papel. Por seu lado, os empresários vêm discutindo, mesmo timidamente, propostas chamadas por eles de “valorização da diversidade”.

Mas tudo isso ainda é pouco. Pesquisas e promessas nós já temos muitas.

É necessário que cada um assuma seu papel: governo, Judiciário, sindicatos, movimento negro, todos têm responsabilidade na mudança deste quadro.

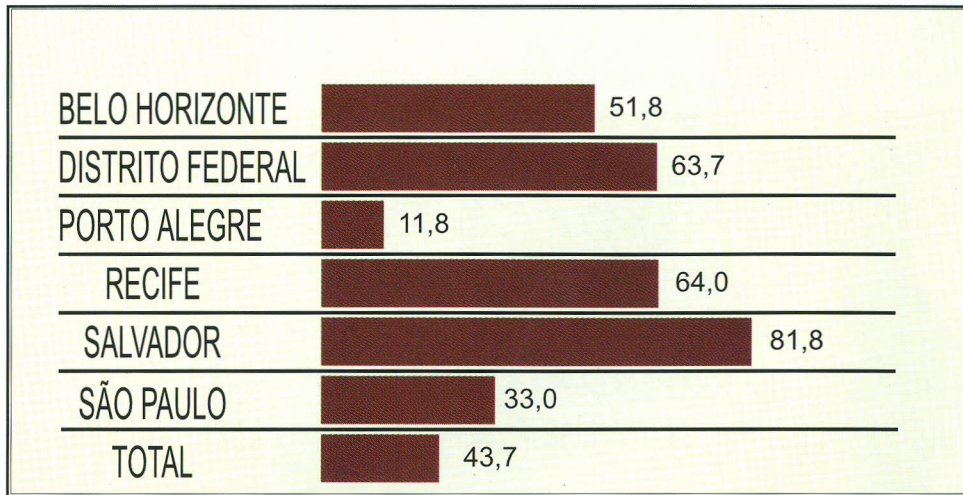
Mas também os trabalhadores e trabalhadoras têm um papel a cumprir: é preciso que todos e cada um, no local de trabalho, nos sindicatos, em casa ou na escola, passem a assumir a luta contra a discriminação racial como um compromisso cotidiano.

“Em resposta às lutas dos trabalhadores, o governo federal criou grupos de trabalho e fez inúmeras promessas que nunca saíram do papel”

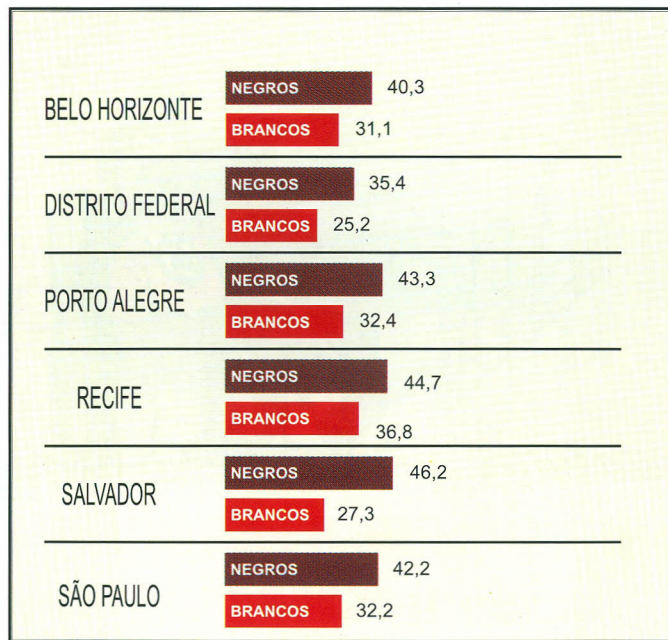


BRASIL - REGIÕES METROPOLITANAS 1998

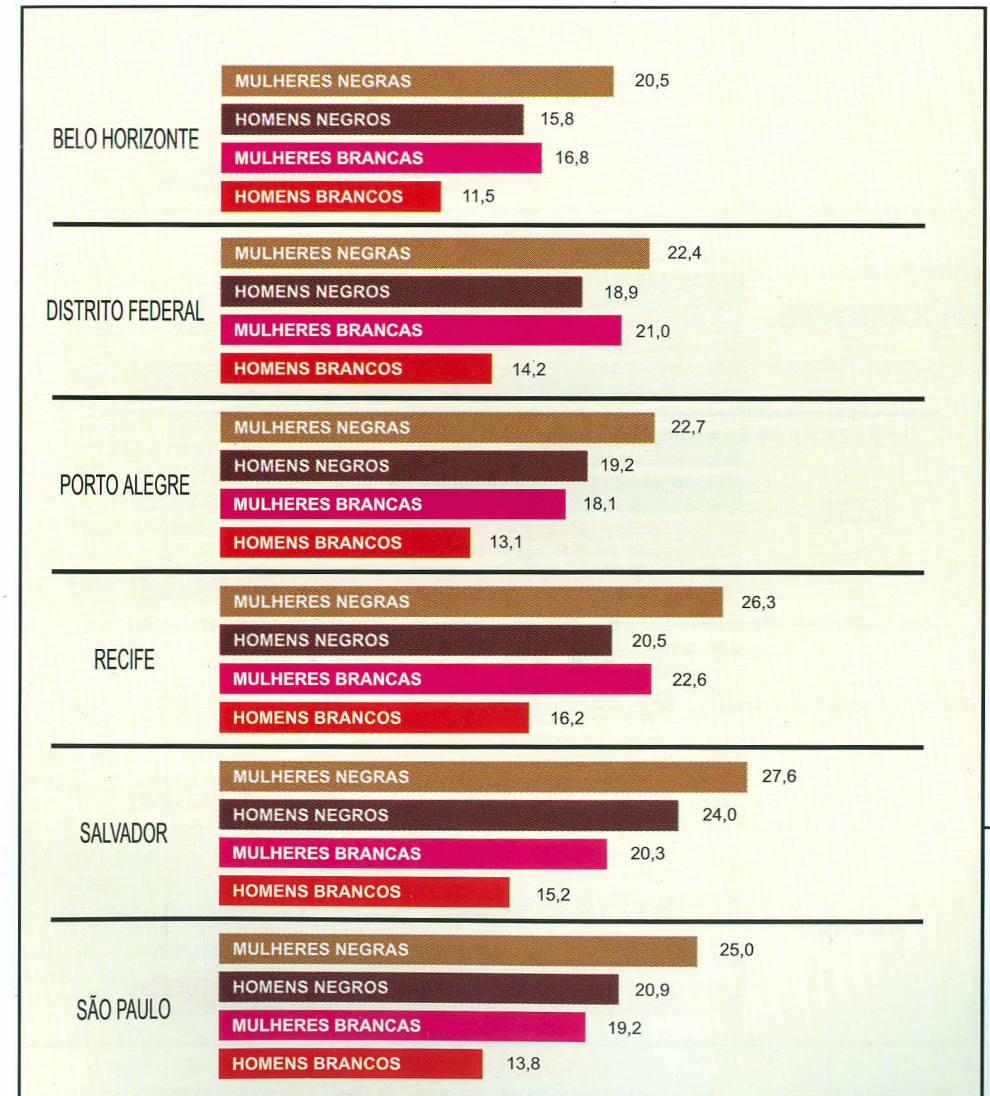
PRESENÇA DA POPULAÇÃO NEGRA ESTIMATIVA DA POPULAÇÃO NEGRA



PROPORÇÃO DE OCUPADOS EM POSTOS DE TRABALHO MAIS VULNERÁVEIS SEGUNDO RAÇA

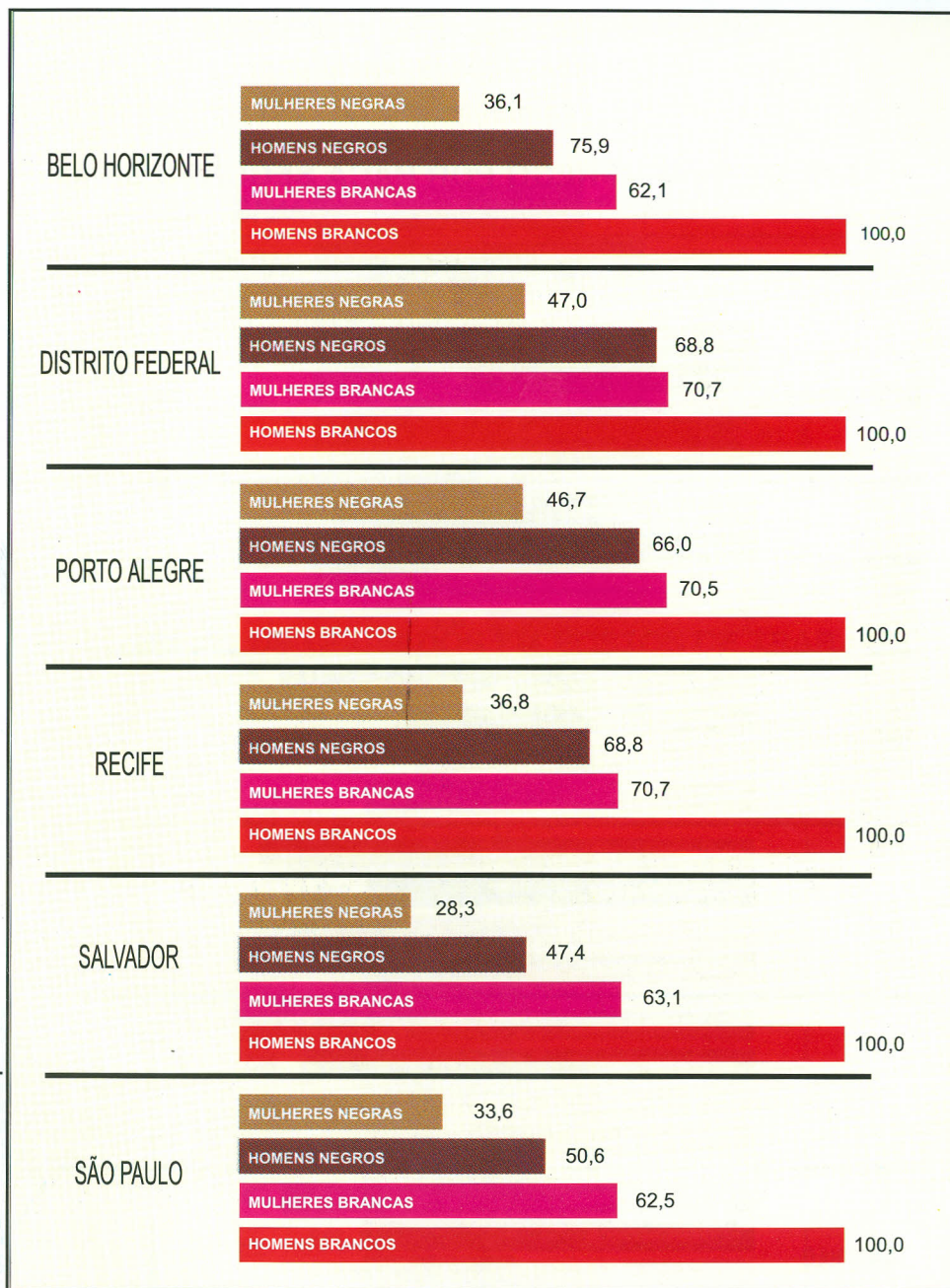


TAXA DE DESEMPREGO POR RAÇA SEGUNDO SEXO BRASIL - REGIÕES METROPOLITANAS



Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. PED - Pesquisa de emprego e desemprego
Elaboração: DIEESE
Negros: Pretos e pardos / Brancos: Amarelos e Brancos

ÍNDICES DO RENDIMENTO MÉDIO MENSAL SEGUNDO RAÇA E SEXO



Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais.
PED - Pesquisa de Emprego e desemprego
Elaboração: DIEES

DIRETORIA DO INSPIR

Executiva

CUT

Presidenta

Neide Aparecida Fonseca

CGT

Secretário Geral Diretor

Valdir Vicente de Barros

Força Sindical

Secretário Tesoureiro Diretor

José de Arimatéia Bernardes

AFL-CIO

Diretora

Gloria Johnson

ORIT

Diretor

Luiz Anderson

Conselho Executivo

AFL-CIO

Gloria Johnson

Norman Hill

William Lucy

CUT

João Carlos Nogueira

Neide Aparecida Fonseca

CGT

Cláudio José da Silva

Sandécio Benjamin dos Santos

Valdir Vicente de Barros

Força Sindical

João Affonso de Oliveira

José de Arimatéia Bernardes

Leci Neves Barreto

ORIT

Gilbert Brown

Luiz Anderson

Victor Baez Mosqueira

Assessoria, Texto, Coordenação Executiva:

Dr. Hélio Silva Jr. e Profª. Maria Aparecida Silva

Bento / CEERT - Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades

ções de Trabalho e Desigualdades

INSPIR - Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial

Av. Paulista, 1159 - conj. 216 - CEP 01311-200 São Paulo-SP

E-mail: inspir-acao@uol.com.br

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos

Rua Ministro de Godoy, 310 - Parque da Água Branca CEP 05015-000 São Paulo-SP

Internet: www.dieese.org.br

CEERT - Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdes

Av. Dr. Arnaldo, 2083 - Sumaré CEP 01255-000 São Paulo-SP

E-mail: ceert@uol.com.br

Internet: www.ceert.org.br

Pestana Arte & Publicações

Largo 7 de Setembro, 52, conj. 407 - Liberdade CEP 01501-050 São Paulo-SP

E-mail: pestana.arte@sti.com.br

EXPEDIENTE DO DIEESE

Direção Executiva do DIEESE

José Dilton Braga da Silva - presidente
STI Metalúrgicas de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Izabel - SP

Adi dos Santos Lima - vice-presidente

STI Metalúrgicas do ABC - SP

Mário Sérgio Castanheira - secretário

Associação dos Funcionários

do BANESPA - AFUBESP

José Caetano Lavorato Alves - diretor

Sindicato Nacional dos Aeronautas

Paulo de Tarso Gaeta Paixão - diretor

STI Energia Elétrica de Campinas - SP

João Carlos Gonçalves - diretor

STI Metalúrgicas de São Paulo

Dinacir Francisco de Oliveira - diretor

STI Metalúrgicas de Osasco - SP

Direção Técnica Geral

Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça - diretor técnico

Antonio José Corrêa do Prado - coordenador da

produção técnica

Clemente Ganz Lúcio - coordenador de educação e treinamento

Reginaldo Muniz Barreto - coordenador de escritórios regionais

Wilson Aparecido Costa de Amorim - coordenador de linhas setoriais

Equipe Técnica Responsável

Carlos Wagner Costa Machado

Francisco Couceiro de Oliveira

Lúcia Santos Garcia

Maria Graça Ohana

Marise Pimenta Hoffmann

Rosana de Freitas

Solange Sanches

Teresa Cristina N. C. de Araújo

Thaiz Silveira Braga

Vera Lúcia Mattar Gebrim