

BASTA DE RACISMO NO TRABALHO E NA VIDA

Campanha permanente da CUT promove debate e ações pela igualdade em todas as regiões do País

**Aranha, goleiro do Santos,
diz o que pensa do
torcedor racista**

**O que mudou
na favela**

de Carolina de Jesus
a Celso Athayde

**Governo Federal
expõe política e ações
pela igualdade racial**

**Vicentinho
"Luta contra o
racismo não pode
se basear só em leis"**

**Vagner Freitas
"Campanha da Central
desmascara o preconceito"**

DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT - GESTÃO 2012/2015

Presidente

Vagner Freitas de Moraes (Bancário-SP)

Vice-presidente

Carmen Helena Ferreira Foro (Trabalhador Rural-PA)

Secretário-geral

Sérgio Nobre (Metalúrgico-ABC)

Secretária-geral adjunta

Maria Godói de Faria (Seguridade Social-SP)

Secretário de Administração e Finanças

Quintino Marques Severo (Metalúrgico-RS)

Secretário-Adjunto de Administração e Finanças

Aparecido Donizeti da Silva (Químico-SP)

Secretário de Relações Internacionais

Antônio Lisboa Amâncio do Vale (Educação-DF)

Secretário-Adjunto de Relações Internacionais

João Antônio Felício (Educação - SP)

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Júlia Reis Nogueira (Seguridade Social-MA)

Secretária de Comunicação

Rosane Bertotti (Rural-SC)

Secretário de Formação

José Celestino Lourenço (Tino) (Educação-MG)

Secretário-Adjunto de Formação

Admirson Medeiros Ferro Júnior (Greg)

(Processamento de Dados-PE)

Secretário da Juventude

Alfredo Santana Santos Júnior (Químico-BA)

Secretário de Meio Ambiente

Jasseir Alves Fernandes (Rural-ES)

Secretária da Mulher Trabalhadora

Rosane Silva (Vestuário-RS)

Secretário de Organização

Jacy Afonso de Melo (Bancário-DF)

Secretário-Adjunto de Organização

Valeir Ertle (Comerciante-SC)

Secretário de Políticas Sociais

Expedito Solaney Pereira de Magalhães (Bancário-PE)

Secretária de Relações do Trabalho

Maria das Graças Costa (Municipal-CE)

Secretário-Adjunto de Relações do Trabalho

Pedro Armengol de Souza (Servidor Federal-PI)

Secretária da Saúde do Trabalhador

Junéia Martins Batista (Servidora Municipal-SP)

Secretário-Adjunto da Saúde do Trabalhador

Eduardo Guterra (Portuário-ES)

Diretor(a)s Executivo(a)s

Daniel Gaio (Bancário-DF)

Elisângela dos Santos Araújo (Agricultor Familiar-BA)

Jandyrá Uehara Alves (Municipal-Diadema/SP)

Júlio Turra Filho (Professor-SP)

Rogério Pantoja (Urbanitário-PA)

Roni Barbosa (Petroleiros-PR)

Shakespeare Martins de Jesus (Metalúrgico-MG)

Vitor Carvalho (Petroleiro-RJ)

Rosana Sousa de Deus (Química de SP)

Conselho Fiscal

Antônio Guntzel (Vestuário-RS)

Dulce Rodrigues Sena Mendonça (Metalúrgica-AM)

Manoel Messias Vale (Rural-BA)

Suplentes

Raimunda Audinete de Araújo (Telecomunicações-RN)

Severino Nascimento (Faustão) (Químico-PE)

Simone Soares Lopes (Correios-BA)

Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT

Secretária

Maria Júlia Reis Nogueira

Assessora

Leandra Perpétuo

Assistente

Sandra Cassiano

EXPEDIENTE

Coordenação

Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT

Realização

Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT em parceria com a Fundação Friedrich Ebert (FES)

Edição e Revisão

Vanilda Oliveira MTB. 17117

Revisão e Consultoria Política

Leandra Perpétuo

Colaboração

Nilson Hermandes MTB. 35832,

Rachel Quintiliano DRT/BA 2779

Projeto gráfico e Diagramação

Instituto Primeiro Plano

Tiragem

7.000 mil

São Paulo, novembro de 2014

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Rua Caetano Pinto, 575, Brás

São Paulo-SP - CEP 03041-000

Tel.: (55 0XX 11) 2108.9200 / 9201

www.cut.org.br

Facebook: /CUTBrasi

Twitter: /cutnacional

Instagram: /cutnacional

Organização:



Secretaria de Combate ao Racismo

Realização:



CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Apoio:



FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

sumário

EDITORIAL
PÁGINA 3

LUTA CONTRA
RACISMO MARCA
TRAJETÓRIA DA CUT
PÁGINA 4



PRIMEIRO
DESEMBARGADOR
NEGRO DO ES
PÁGINA 8



MULHERES NEGRAS
MARCHAM PARA
DENUNCIAR RACISMO
PÁGINA 11

JUVENTUDE
NEGRA

PÁGINA 12



RACISMO
NO FUTEBOL

PÁGINA 15

ENTREVISTA
VICENTINHO

PÁGINA 18



DIREÇÃO DA CUT ESTÁ
BEM REPRESENTADA
POR NEGROS
PÁGINA 20

CAMPANHA
BASTA DE
RACISMO
PÁGINA 26



RAMOS DA CUT
LUTAM PELO COMBATE
AO RACISMO
PÁGINA 30

ENTREVISTA
CELSO
ATHAYDE
PÁGINA 40

Revista é mais um instrumento na luta da CUT contra o racismo



Roberto Parizotti/CUT Nacional

A década dos afrodescendentes terá início no dia 1º de janeiro de 2015, e é uma resposta para algumas demandas da 3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em 2001, em Durban, África do Sul.

No Brasil, em que pese o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ter apresentado no último Censo que pretos e pardos somam mais da metade da população, ainda temos os menores salários, os piores postos e condições de trabalho e ainda somos discriminados pela cor da pele.

É certo que, nos últimos doze anos, tivemos a conquista de uma secretaria com status de ministério e políticas públicas voltadas para diminuir esta desigualdade, porém, ainda

falta muito para que negros/as e brancos/as no Brasil possam disfrutar das mesmas condições de vida e de trabalho.

Pensando nisso, a CUT tem cada vez mais ampliado essa discussão para suas bases e neste ano, durante a 14ª Plenária Nacional, lançou a campanha “Basta de Racismo no Trabalho e na Vida”, em parceria com os Ramos Metalúrgico, Financeiro, Comércio e Serviços, Segurança Social, Educação e Processamento de Dados.

Esta revista é parte desta campanha e tem como objetivo levar um material de formação e reflexão para esta luta de combate ao racismo, que não tem sido tarefa fácil, mas que já alcançou algumas vitórias, a exemplo das cotas nas universidades públicas e no serviço público federal.

Nesta publicação vocês encontrarão artigos assinados, entrevistas e matérias sobre os principais temas relacionados ao combate ao racismo e à promoção da igualdade racial no trabalho e na vida, entre eles destacam-se as ações da CUT e dos Ramos, pesquisa realizada pelo Dieese sobre a presença dos/as negros/as na CUT, textos sobre a história de lideranças negras brasileiras, entre elas Lélia Gonzalez e Zumbi dos Palmares, as ações de ativismo

protagonizadas por mulheres e jovens negros, o enfrentamento do racismo no futebol e, sobretudo, a importância da discussão e do combate ao racismo no mundo do trabalho.

É importante registrar agradecimento especialmente à Fundação Friedrich Ebert (FES), parceira da CUT em diversas frentes, inclusive nesta de combate ao racismo e promoção da igualdade. No âmbito desta parceria foram realizadas publicações e seminários para diagnosticar a presença e os problemas enfrentados por trabalhadores/as negros/as e para discutir propostas para resolvê-los, seja em negociações coletivas ou a partir da intervenção nos espaços de formulação de políticas, como as Conferências de Promoção da Igualdade Racial. É também, por meio desta parceria, que esta publicação se tornou possível neste momento.

Esperamos que a leitura seja de bastante utilidade para suas lutas diárias e aproveitamos para, uma vez mais, colocar a Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT, à disposição das estaduais, ramos e sindicatos, para que juntos possamos lutar para combater o racismo e a desigualdade no mundo do trabalho no Brasil e quiçá no mundo.

Maria Júlia Reis Nogueira
**Secretária Nacional de
 Combate ao Racismo da CUT**

Luta contra o racismo marca trajetória da CUT desde a fundação

Em 1992, Central criou comissão contra discriminação racial e, em 2009, a Secretaria Nacional de Combate ao Racismo

A temática racial faz parte da CUT desde a década de 1980 e sempre houve um reconhecimento por parte dos sindicalistas dos problemas de discriminação enfrentados pelos/as trabalhadores/as negros/as em todas as regiões do país e em todos os segmentos da sociedade. Com o objetivo de elaborar políticas de combate ao racismo, de fortalecimento da luta antirracista e em defesa de direitos, a CUT criou em 1992 a Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial (CNDR/CUT).

Em 1993 foi realizado um Seminário em Belo Horizonte, Minas Gerais, para a discussão e a definição de metas na luta contra a discriminação racial no ambiente sindical. Esse seminário foi um marco na luta contra a discriminação, pois combinou aspectos organizativos, de mobilização e planejamento de ações que possibilitaram um crescimento extraordinário do programa de luta contra o racismo nas diversas estaduais da CUT.

Outro marco na história do movimento negro brasileiro, e que a CUT teve papel fundamental, foi a Marcha dos 300 anos da imortalidade de Zumbi dos Palmares, realizada em Brasília em 1995, que reuniu mais de 40 mil pessoas.

Em 2009, a CUT deu um passo importante com a criação da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo (SNRC), durante o seu 10º Congresso Nacional. A criação dessa Secre-

taria não foi apenas de uma medida administrativa, mas também fruto do acúmulo de milhares de militantes que, no interior da Central e do movimento sindical, se dedicaram a pautar as questões étnicas e raciais na luta da classe trabalhadora. Essa atual conquista não se daria sem a valiosa contribuição de todos e todas que construíram a Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial (CNDR) ao longo dos anos.

A atuação da CUT por meio da SNCR tem sido constante dentro e fora do movimento sindical, com ações conjuntas com as estaduais, fazendo-se presente nos mais importantes debates sobre políticas públicas, relações de trabalho e outros assuntos que envolvam a temática étnico-racial, e na luta por melhores condições de trabalho para a população negra e toda a sociedade, por dignidade, qualidade de vida – em busca de uma

sociedade justa e igualitária.

Parcerias

A Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT trabalha em parceria com instituições do mundo do trabalho, dos movimentos sociais e com gestores públicos. Essas parcerias são geralmente estabelecidas com organizações do movimento social negro, como a Conen, a Unegro, Agentes de Pastoral Negros do Brasil (APNs) e o Enegrecer. Além disso, estabelece relações com organizações como a Fundação Friedrich Ebert, com gestores públicos e representantes de entidades de todo o país por meio do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Conapir), no qual tem assento, com o Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial e com os Ramos da CUT.

Perto da paridade nas Secretarias

Pesquisa realizada pelo Dieese em 2013, sobre o perfil dos secretários/as estaduais de combate ao racismo e dos/as responsáveis pelo tema nos Ramos, revelou que existe um equilíbrio entre homens (54,8%) e mulheres (45,2%), na CUT, que a média de idade é de 49 anos e que 59,5% se declararam pretos e 26,2% pardos. Quanto à escolaridade observou-se que a maioria dos entrevistados tem ensino superior completo (35,7%).

Os dados revelam ainda que a maioria dos entrevistados atua no movimento sindical há mais de 15 anos (54,8%). O segundo grupo, entre 10 e 15 anos de dedicação representa 19% e o terceiro grupo de 2 a 5 anos, 9,5%.

Acesse as publicações da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT

Igualdade faz a diferença: <http://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/4770>.

Mercado de Trabalho e Igualdade racial:

<http://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/1866>

Zumbi: símbolo maior da luta pela igualdade racial no Brasil

Data da execução do líder dos Palmares deu origem ao Dia da Consciência Negra

O grande líder Zumbi dos Palmares, reverenciado não só pela comunidade negra, mas por todos os que se identificam com a luta em prol da liberdade e da dignidade das minorias, provavelmente nasceu no estado de Alagoas.

Existem muitas histórias acerca da vida de Zumbi dos Palmares. A mais difundida indica que ele nasceu livre em uma época distante do final período escravocrata, no Brasil Colonial. Todavia, foi escravizado aos sete anos e entregue a um sacerdote católico de nome Antônio Melo. Batizado com o nome português Francisco, Zumbi dos Palmares foi alfabetizado nas línguas portuguesa e latina e, também, iniciado nos sacramentos Católicos Apostólicos Romanos.

Aos 15 anos, o jovem rumou para o Quilombo dos Palmares, na região da Serra da Barriga, atual-

mente pertencente ao município alagoano de União dos Palmares. O local era habitado por homens e mulheres que fugiram do cárcere nos engenhos nordestinos. Suas habilidades marciais levaram-no a alcançar um posto de estrategista militar, chegando a liderar um exército contra os soldados do Sargento-mor Manuel Lopes.

A fama espalhou-se pela região até que em 1673 foi anotado o primeiro registro histórico de Zumbi dos Palmares, por seu êxito em derrotar uma expedição portuguesa que tentou invadir o quilombo.

No ano de 1678, o líder do Quilombo dos Palmares Ganga-Zumba foi chamado por Pedro de Almeida, governador da Capitania de Pernambuco, para negociar uma trégua. De acordo com a proposta, todos os quilombolas seriam livres caso aceitassem a

Coroa Portuguesa como entidade política máxima. Houve uma cisão no quilombo, pois Ganga-Zumba aceitou, mas Zumbi não, pelo fato de que outros negros em outras regiões continuariam escravizados. Diante disso, o guerreiro passou a liderar o destino dos quilombolas da Serra da Barriga.

Com a negativa, o governo da Capitania de Pernambuco resolveu contratar o bandeirante Domingos Jorge Velho para derrotar os quilombolas. Na empreitada, os homens liderados pelo bandeirante conseguiram ferir Zumbi. Mas só no dia 20 de novembro de 1695, por conta da delação de um ex-companheiro, o guerreiro foi preso e degolado pelo governo português.

A data da execução de Zumbi dos Palmares se tornou um símbolo da luta pela igualdade racial no Brasil: o Dia Nacional da Consciência Negra.



Roberto Parizotti/CUT Nacional

Lélia Gonzalez combateu todas as formas de discriminação

Há 20 anos morria a primeira intelectual negra do Brasil

Glorya Ramos



Arquivo pessoal Glorya Ramos

Glorya Ramos

2014 marca os 20 anos da morte desta feminista negra que permanece nutrindo as forças de quem combate o racismo, o machismo, a homofobia e todas as formas de discriminação e intolerância.

Falar de Lélia é atualizar o discurso em torno de feminismo negro, seu impacto e desdobramentos na conscientização da população brasileira, especialmente a negra, em aliança com outros segmentos da sociedade na luta por outro mundo possível.

Lélia Gonzalez nasceu “de Almeida”, em Belo Horizonte-MG, em 1º de fevereiro de 1935. Tinha 59 anos quando faleceu, em 10 de julho de 1994, na cidade do Rio de Janeiro. Era a penúltima de 18 irmãos/as. Filha de pai negro (Acácio Joaquim de Almeida) e ferroviário e mãe índia (Urcinda Seraphina de Almeida). Casou-se aos 28 anos para assumir definitivamente o sobrenome Gonzalez.

Graduou-se em História, Geografia e Filosofia. O catedrático Tarcísio Padilha logo percebeu a capacidade daquela aluna e convidou-a para ser sua assistente no curso de Filosofia, na

Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e, mais tarde, na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Lecionou em muitas escolas de nível médio, em faculdades e universidades.

“Na escola, a gente aprende aquelas baboseira sobre índios e negros”

Ana Maria Felipe, coordenadora de Memória Lélia Gonzalez relata quem era Lélia: “Conheci Lélia quando era “de Almeida”, na 4ª série do antigo ginásio (hoje 8ª série do 1º grau). Era 1963, quando ela, com 28 anos, e eu, uns 16, tivemos a chance de um esbarrão, como um fóton ou um táquion que passa indefinidamente por dentro de nós. Apesar de menina (em 1963 as moças do subúrbio do Rio de Janeiro eram meninas!), eu “vi” aquele fecho de luz diante da turma, em uma aula de história em um colégio estadual de Bonsucesso. Naquela hora, Lélia não sabia seu significado para a humanidade, para a ancestralidade. Era simplesmente exigente e séria, fascinante, como permaneceu para sempre! Sabia que a exigência consigo mesma e a seriedade é que a tinham feito conseguir levantar a cabeça e colocar-se de pé. Sabia que seu modo de ver fruto da formação em filosofia e em história, além da vida de moça negra e pobre - era o modo humano que significava superar o senso comum

e as pré-noções trazidas pelas ideologias. Aquela ainda jovem mulher negra agora já não tão pobre [dava aulas em tudo quanto era lugar...], sabia que a vida tinha um significado e fazia absolutamente de tudo para demonstrar ao outro ser humano que era necessário buscar esse significado.”

No final dos anos 1960 e início de 1970, Lélia era uma assumida mulher negra: “Essa questão do branqueamento bateu forte em mim e eu sei que bateu muito forte em muitos negros também. Há também o problema de que, na escola, a gente aprende aquelas baboseiras sobre os índios e os negros; na própria universidade, o problema do negro não é tratado nos seus devidos termos”, dizia ela.

Em 1982 que Lélia escreveu “Lugar de negro”, junto com Carlos Hasenbalg. E por que demoraria 12 anos para gritar, por escrito? Antes de mostrar na escrita, Lélia mostrava na oralidade. Quando compreendeu teoricamente a questão da opressão e da exclusão, Lélia continuou fazendo exatamente a mesma trajetória teórica e intelectual que seguia anteriormente, mas, nesse momento, ela se dedica à leitura dos pensadores negros e da história do povo negro. Foi a primeira intelectual negra no País e é nesta condição que está citada no Dicionário “Mulheres do Brasil”, na Enciclopédia Encarta Africana e em “Mulheres Negras do Brasil.

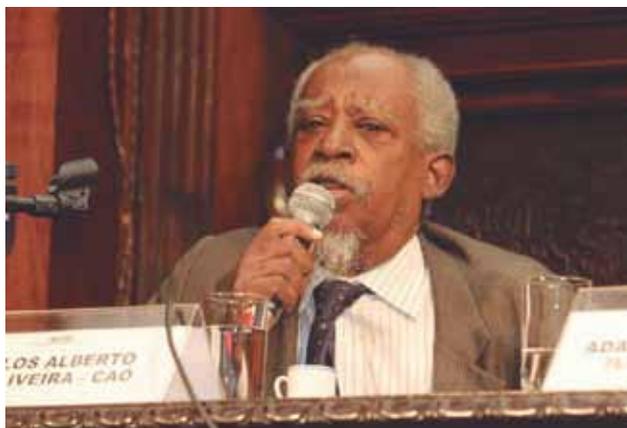
Lélia, sempre atual. Presente!

Glorya Ramos é ex-Secretária de Combate ao Racismo da CUT/RJ.

Lei Caó é precursora do Estatuto da Igualdade Racial e das cotas

Deputado baiano criou legislação que estabelece racismo como crime inafiançável e imprescritível

Nascido em Salvador, Bahia, filho de uma costureira com um marceneiro, o advogado, jornalista e deputado federal Constituinte Carlos Alberto Oliveira (PDT/RJ), conhecido como Caó, hoje com 72 anos, fez história ao lutar contra o preconceito racial no Brasil. Isso porque apresentou uma lei que tornou o racismo crime inafiançável e imprescritível.



Banco de Imagens - AleRJ-2012

Lei Afonso Arinos também recebeu nova redação por conta da Caó

O auge de sua conquista se deu há 25 anos, quando foi promulgada a lei de sua autoria (Lei n. 7.716/89 que ficou conhecida como Lei Caó), que tipifica como crime praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor e etnia.

Essa regra jurídica, na época apresentada por Caó, veio para regulamentar o inciso XLII do artigo 5º da Constituição Federal, que determina que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível.

A redação da Lei Caó elucida ainda que negar o acesso de pessoas devidamente habilitadas para cargos no serviço público ou deixar de contratar trabalhadores em empresas privadas por discriminação

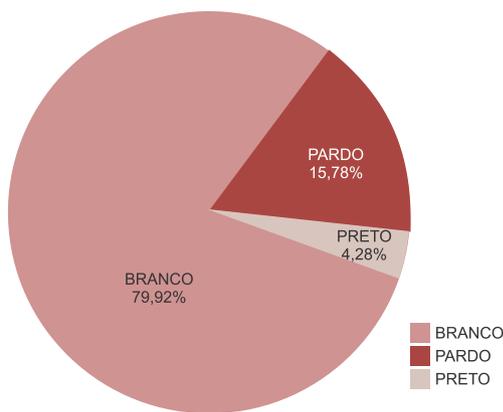
também constitui pena de reclusão de dois a cinco anos.

Mas, sua batalha contra o preconceito racial vem de antes da Carta Magna de 1988. No ano de 1985, Caó criou a Lei n. 7.437/85. Nela, ficou estabelecido que são contravenções penais os atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil. Essa regra deu nova redação à Lei

n. 1.390/51 (Lei Afonso Arinos).

A contribuição de Caó também serviu como incentivo para outras regras, como o Estatuto da Igualdade Racial (2010) e a Lei das Cotas (2012). Esta última determina que o número de negros e indígenas em instituições públicas de ensino seja proporcional aos habitantes do estado onde a universidade está instalada.

COMPOSIÇÃO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS PARA 2015



20% se declaram pardos ou pretos

Fonte: Diap e TSE

“O Brasil ainda está em dívida com os negros”

Primeiro desembargador negro do ES venceu a pobreza e o preconceito



Arquivo pessoal do Dr. Willian Silva

Willian Silva

em escola pública, ingressei no Judiciário como office boy, trabalhei como escrevente auxiliar de cartório, fui advogado militante e, hoje, professor e magistrado.

As oportunidades, no entanto não alcançam a todos. As estatísticas não mentem. Na lista de adoção, 40% só querem adotar crianças brancas. Mais de 70% de homens e mulheres negras estão subempregados ou desempregados. Nos presídios, a porcentagem de negros é de 60%. No Executivo, Legislativo e Judiciário, um percentual mínimo tem acesso. Na história do Poder Judiciário do Estado do Espírito Santo, eu sou o primeiro desembargador negro. No Estado, em um universo de 330 magistrados, na ativa, 3% são negros.

É nítida a ausência do negro nos espaços socialmente representativos, basta pensar em quantos médicos, advogados, juizes, psicólogos, apresentadores de televisão, arquitetos, que são negros. Agora, imagine quem, normalmente, exerce a atividade de empregado doméstico; quem serve o café ou trabalha como gari. Isso seria coincidência ou reflexo da enorme desigualdade entre brancos e negros? E o Brasil não tem racismo? Não precisamos de cotas? Quanta hipocrisia! Lutemos pela igualdade! Oportuna a reflexão: onde estão nossas oportunidades no país que construímos? Deve haver uma política de valorização, inclusão e de chances reais para os negros e pobres. O Brasil continua em dívida.

Willian Silva é desembargador do Tribunal de Justiça do Espírito Santo. Foi eleito em 05/12/2011, pelo critério de merecimento com 22 votos.

Foi estabelecido um novo paradigma não só para os negros, mas para os pobres. É a constatação de que trabalhando e estudando é possível chegar. Venci preconceitos e barreiras, mas jamais desanimei. O homem é o que quer ser, e não produto do meio, como já se afirmou.

O Brasil está em dívida com os negros. Embora seja difícil de acreditar, não faz muito tempo que pessoas com pele preta eram tratadas como mercadoria e a variação do preço se dava pela compleição física, aptidões profissionais, procedência e idade. Fomos a última nação da América a extirpar tal prática que durou mais de 300 anos.

No Brasil, ainda que analfabetos, quatro milhões de negros africanos foram os responsáveis pelo avanço econômico e cultural no período entre 1550 e 1888. Além de trazerem técnicas de plantio e de produção, os escravizados não se desfizeram de suas crenças, convicções religiosas e habilidades artísticas que, até hoje, são enorme influência na sociedade brasileira, e em grande parte, na rica miscigenação cultural de

nosso povo; motivo de orgulho.

Como sempre ressalto, lutei contra a pobreza, o preconceito, a discriminação e a desigualdade social. Filho de família pobre saí do interior para, com meus pais, ajudar a fundar o Bairro da Penha periferia de Vitória-ES e, como ajudante de pedreiro, trabalhei na construção da casa onde residi na juventude.

Fui amigo de marginalizados e, depois, advogado deles. Quanta hipocrisia! Lutemos pela igualdade

Entre vários que viviam na marginalidade, escolhi estudar e ser o primeiro da família a acessar um curso superior. Fui amigo de marginalizados e, depois, advogado deles.

Como único negro de uma das turmas de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo, procurei dedicar-me ao desenvolvimento profissional, buscando orgulhar meus pais. Venci, a despeito das adversidades, inexistência de cotas, restrição de oportunidades. Sempre estudei

2015 marcará início da década internacional dos povos afrodescendentes

Resolução da ONU garante recursos para ações no período

A Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), realizada em dezembro do ano passado, adotou por consenso uma resolução que cria a Década Internacional de Povos Afrodescendentes (2015-2024), cujo tema é Povos afrodescendentes: reconhecimento, justiça e desenvolvimento.

A adoção da iniciativa da ONU, de acordo com documento oficial, deve ocorrer ainda neste ano de 2014. A vigência da norma, caso seja ratificada pelos países-membros, é de 1º de janeiro de 2015 até o dia 31 de dezembro de 2024.

O objetivo da resolução é aumentar a conscientização das sociedades no combate ao preconceito, à intolerância, à xenofobia e ao racismo, pois, apesar dos avanços em várias partes do mundo, milhões de pessoas ainda são vítimas do racismo, da discriminação racial, da xenofobia e da intolerância.

Ficou estabelecido no documento, que a ONU terá um orçamento regular e de recursos extraordinários para implementar o programa de ações e atividades referentes à Década Internacional de Povos Afrodescendentes.

Como um dos países-membros, o Brasil terá ações

coordenadas pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Sepir) e pelo Ministério das Relações Exteriores (MRE).

É importante destacar que durante o Encontro Ibero-americano de Alto Nível em comemoração ao Ano Internacional dos Afrodescendentes, realizado em Salvador/BA, em novembro de 2011, a delegação brasileira e as de diversos outros países demonstraram que um ano não seria suficiente para dar visibilidade ao problema. Portanto, ainda em Salvador, os países-membros das Nações Unidas indicaram a realização da Década dos Povos Afrodescendentes.

Povos afrodescendentes: reconhecimento, justiça e desenvolvimento



Roberto Parizotti/CUT Nacional

Por reconhecimento,

Não ao 'símbolo' da mulata

No Brasil somos 200 milhões de pessoas e em 2009, as mulheres negras representavam cerca de 1/4 dessa população. Esse número tem aumentado sem que tenha havido alteração na taxa de fecundidade e natalidade da população. Houve mudança na forma como as pessoas, em particular as mulheres negras, têm se identificado. Trata-se de um processo de reconhecimento, valorização e identidade.

Esse fenômeno coincide com o aumento da discussão da igualdade racial na agenda, seja pelas políticas públicas que buscam atender as demandas da população negra, ou por parte dos movimentos sociais que lutam para eliminar as desigualdades geradas pela nossa herança escravocrata e racista.

Mas onde estão as mulheres negras? Qual o espaço reservado a elas na mídia? Qual seu protagonismo e ação na política? De que maneira as mulheres negras se inserem no mercado de trabalho?

Após 400 anos de escravidão e exploração do trabalho e do corpo da mulher negra, ainda vivemos um intenso processo de erotização e apropriação de seus corpos. O símbolo da "mulata" como um ser exótico coloca a mulher negra numa condição de forte sexualização e de disponibilidade ao desejo masculino.

Ainda lutamos para romper com a escravidão contemporânea que é a discriminação das empregadas domésticas, em sua maioria negras, que compromete seus direitos trabalhistas e previdenciários. Equiparar os direitos destas trabalhadoras domésticas aos dos demais significa valorizar e reconhecer a imensa carga

de trabalho realizada pelas mulheres no ambiente doméstico.

As mulheres hoje são mais escolarizadas que os homens, mas seguem em ocupações precárias, com alta informalidade e a menor renda. Além disso, existe uma tendência ao aumento de famílias que se declaram chefiadas por mulheres negras, sem a figura masculina. Nessas famílias se concentra os piores rendimentos. Tal situação somada a violência nas periferias das grandes cidades torna as mulheres vulneráveis às ações da polícia ou do crime organizado.

Mulheres são mais escolarizadas, mas estão nas ocupações mais precárias

Após o fim da escravidão, as mulheres negras mantiveram seu protagonismo na ocupação do espaço público, com suas bandejas de quitutes, barracas de frutas e verduras, e como operárias em indústrias das grandes cidades. Por meio da participação nas irmandades religiosas, um importante elemento manteve-se vivo e ativo para a constituição de redes de solidariedade e resistência: a manutenção da cultura e da ancestralidade africana que constituíram os mecanismos de memória coletiva e identidade que favoreceram e garantiram os espaços de organização e resistência de todo o movimento social negro.

Nossa luta não termina enquanto houver uma mídia que coloca nossos corpos disponíveis para o mercado, erotizando a

Rosane Silva



cor das mulheres. Não queremos nossa cor, corpo, cabelo e principalmente nosso desejo seguindo padrões. Nosso desejo não está disponível seja para o mercado, seja para satisfazer a libido masculina. Temos centenas de exemplos de mulheres negras que romperam estereótipos e protagonizaram movimentos culturais e políticos de combate ao racismo e ao machismo, ressignificando o "ser mulher e negra".

Considerar o racismo e o machismo como elementos que estruturam a desigualdade nos permite reconhecer o longo caminho que temos que percorrer para reverter esse cenário. Precisamos de muito empenho para que tenhamos novas referências a respeito da presença das mulheres negras na história e na formação do Brasil. Temos que nos debruçar sobre as simultâneas discriminações sofridas pelas mulheres negras e que definem sua posição na sociedade. Precisamos construir o feminismo com igualdade racial!

Rosane Silva é secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT.

valorização e identidade

Negras marcham para denunciar racismo e sexismo

As mulheres negras representam 25% de toda a população brasileira, entretanto, são as que mais sofrem com a discriminação, por serem mulheres e negras. Essas são algumas das afirmações da Doné Kika de Gbessen, mais conhecida como Kika Silva, da Coordenação Nacional de Entidades Negras (Conen) e membro do Núcleo Impulsor Nacional para a Marcha das Mulheres Negras 2015.

Segundo Kika, as mulheres negras vivenciam a face mais perversa do racismo e do sexismo, o que as tornam vítimas de discriminação de toda ordem, inclusive no mercado de trabalho. “A vulnerabilidade da mulher negra no mercado de trabalho se explica por sua maior presença no setor doméstico, atividade tipicamente feminina, desvalorizada pelo baixo salário, elevada jornada, à margem da legalidade e sem contribuição previdenciária”.

A história revela que as mulheres negras sempre se engajaram nos movimentos sociais e exercem papel protagonista em inúmeros episódios,



Roberto Parizotti/CUT Nacional

entre eles, nas campanhas abolicionistas, e mais recentemente, nas mobilizações contra a violência doméstica e pela paternidade responsável e na luta pela valorização profissional e por melhores salários.

Os problemas são inúmeros e, segundo Kika Silva, precisam ser denunciados e combatidos. Por isso, no dia 25 de Julho de 2014 – Dia da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, mulheres negras de várias regiões do país e de diferentes organizações anunciaram a Marcha das Mulheres Negras 2015, a ser realizada em Brasília, no próximo ano, no dia 13 de Maio. “A marcha é uma reação

política e coletiva das afro-brasileiras com o objetivo de denunciar a omissão do poder público para com a população negra e cobrar posicionamentos do Estado e da sociedade para o enfrentamento ao racismo e ao sexismo. É uma iniciativa de articular as mulheres negras e outras organizações do movimento social que apoiem a equidade sócio-racial e de gênero”.

As ações de preparação e mobilização já estão em curso. O núcleo impulsor está em Brasília e mobiliza recursos e infraestrutura, de comunicação, divulgação e mobilização. Nos outros estados os movimentos de mulheres negras estão se mobilizando para garantir transporte para suas delegações para a capital federal.

Cada mulher negra tem a autonomia para organizar, convidar e articular outras mulheres através de associações, cooperativas, coletivos, quilombos, centros comunitários, terreiros, escolas, universidades, local de trabalho, escolas de samba, postos e unidades de saúde, feiras, clubes, praças, etc.

Preparativos trarão ganhos ao movimento

A Marcha das Mulheres Negras 2015 pretende reunir em Brasília, no dia 13 de Maio – Dia Nacional de Denúncia Contra o Racismo, mulheres negras de todas as regiões do país, em homenagem àquelas que fizeram e fazem história na luta contra a discriminação de gênero e raça e em defesa da cidadania plena.

Segundo as organizadoras, o processo de mobilização e preparação será um dos maiores ganhos da Marcha, porque por meio dele, oficinas sobre direitos humanos, econômicos, sociais, culturais e ambientais e negritude feminina serão realizadas e poderão servir de base para o estímulo ao aumento da autoestima das mulheres negras de todo o país.

Plano Juventude Viva enfrenta genocídio de jovens negros

Alfredo Santos Júnior

Os homicídios são hoje a principal causa de morte de jovens de 15 a 29 anos no Brasil atingindo especialmente, negros, sexo masculino, moradores das periferias e áreas metropolitanas dos centros urbanos. Em 2010 dos 49.932 mortos por homicídio no Brasil, 53,35% eram jovens, dos quais 76,6% eram negros, sendo 91,3% do sexo masculino.

Negritar o debate sobre o genocídio da juventude negra é uma demanda antiga do movimento negro e foi defendida pelo conjunto dos movimentos sociais de juventude, sendo eleita como a principal prioridade para as políticas públicas de juventude da 1ª Conferência Nacional de Juventude do Governo Federal, realizada em 2008.

Para a Secretaria Nacional de Juventude da CUT, o Plano "Juventude Viva", do governo federal, é uma oportunidade de enfrentamento não apenas ao racismo, mas também ao preconceito geracional, já que pela primeira vez o governo brasileiro está atuando de maneira coordenada no combate ao racismo com foco na juventude. Além das ações voltadas para o fortalecimento da trajetória dos jovens e a transformação dos territórios, o Plano busca promover os valores da igualdade e da não discriminação, o enfrentamento ao racismo e ao preconceito geracional, que contribuem com os altos índices de mortalidade da juventude negra brasileira.

Outro desafio está no acesso à educação. Ao compararmos os dados de escolaridade dos últimos anos, sobre jovens negros e negras que frequentam ou já

concluíram o ensino superior, podemos visualizar o avanço recente desse histórico gargalo educacional. Mas as desigualdades evidenciadas persistem. Atualmente, 21,8% dos jovens brancos têm ensino superior completo, enquanto entre a juventude negra chega-se a apenas 7,6%.

Combate à discriminação no trabalho deve ser prioridade do movimento sindical

As cotas raciais nas universidades, em paralelo com a reestruturação do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e a criação do Programa Universidade Para Todos (ProUni), ampliaram significativamente as oportunidades da juventude negra no acesso ao ensino superior, revolucionando o perfil étnico-racial desses espaços tradicionais de produção do conhecimento, com novos conteúdos.

É fato que todos e todas queremos uma educação pública de qualidade, desde a creche até a universidade, mas a população negra não pode esperar a educação pública como um todo melhorar, para ter acesso à universidade.

O avanço na escolaridade da população negra vem contribuindo ainda de maneira muito lenta para uma mudança efetiva da composição racial do mundo do trabalho no Brasil. Ainda fortemente marcado pelo racismo, o mercado de trabalho tem negado oportunidades a esses/as tra-



Roberto Parizotti/CUT Nacional

balhadores/as negros/as, ainda que com qualificação superior.

A principal ocupação das mulheres jovens negras ainda é a de empregada doméstica, em sua grande maioria sem carteira assinada, sem jornada estabelecida e em condições de trabalho e rendimento absolutamente precários. A aprovação da "PEC das Domésticas" foi uma importante vitória. Entretanto, a sua regulamentação tem se mostrado uma batalha árdua e com constantes ameaças aos direitos dessas trabalhadoras.

É importante que o movimento sindical como um todo centre esforços para que o combate à discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho esteja no centro de suas lutas por trabalho decente.

A CUT defende a construção de uma sociedade com horizontes socialistas, e nós afirmamos que não há socialismo sem igualdade entre todos e todas, sejam mulheres, homens, negros, brancos, indígenas, quilombolas, ribeirinhos.

Estamos na luta por igualdade racial no trabalho e na vida!

Alfredo Santos Júnior é secretário Nacional de Juventude da CUT.

Racismo amplia as desigualdades e a exclusão social

Clédisson Júnior

No Brasil o racismo amplia as desigualdades, impondo opressões concretas e promovendo exclusões. É um dos principais elementos estruturantes nas relações que definem o acesso aos recursos, hierarquizam as relações de poder e condicionam pensamentos, ideologias e instituições.

Com o fim do trabalho escravo e a proclamação da República, o poder passou a ser exercidos pelos grandes proprietários. Indígenas e negros foram invisibilizados.

As pretensões de redefinição social e cultural do trabalho foram conduzidas no sentido de consolidar uma política de valorização do trabalho imigrante. Com isso, o negro, ao entrar nas novas condições e relação de produção, se viu bloqueado pela ideia de trabalho assalariado associado. Portanto, o preconceito racial definiu o “lugar” do negro no mercado de trabalho.

Políticas públicas como o Bolsa Família e o ProUni impactaram na vida da população negra

A partir de 2003, ocorreram significativas alterações na condução da política de desenvolvimento econômico em nosso país. O salário mínimo acumula um reajuste de 239%, o que indica aumento real acumulado no período 2003-2012 de 92,6%. Esta di-

nâmica impactou no aumento do poder de consumo da classe trabalhadora em especial dos trabalhadores negros/as.

Políticas sociais como o Bolsa Família, o programa Minha Casa, Minha Vida, o Prouni e o Mais Médicos, entre outros, promoveram melhorias na vida do brasileiro. Milhões de pessoas mudaram de classe social entre 2003 e 2008. Quase 20 milhões saíram da classe E, que traça a linha da pobreza no país e outros 1,5 milhão saíram da classe D. A classe AB ganhou seis milhões de pessoas. A classe C recebeu 25,9 milhões de brasileiros.

Isso impactou diretamente na realidade da população negra do nosso país, contudo, ainda existe a necessidade de políticas voltadas para esta população, em especial para os jovens, que hoje são aqueles que assumem os trabalhos mais precários.

Em 2011, pesquisa organizada pelo MTE/FAT e Dieese apontaram que os negros eram cerca de 2/3 da População em Idade Ativa (PIA) e da População Economicamente Ativa (PEA), nas regiões de Belo Horizonte, Fortaleza, Recife, Salvador, Distrito Federal e em Salvador. No entanto, os negros estão em ocupações mais precárias, com ausência de proteção social, jornadas de trabalho mais extensas e menores remunerações. Além disso, enfrentam índices mais elevados de desemprego.

As reformas democráticas implementadas na úl-



Arquivo pessoal

tima década não foram suficientes para superar contradições que a sociedade brasileira, inclusive racismo.

O uso da força de segurança pelo Estado, que na sua formação tinha entre seus objetivos o disciplinamento dos escravizados e seus descendentes, nos dias atuais, ganha contornos de uma guerra, em que o saldo é superior a 25 mil jovens negros mortos por ano, conforme dados do Ministério da Saúde. Parte significativa desses óbitos se dá em “confrontos” com a polícia militar.

Configura-se como tarefa estratégica a luta por novos padrões de desenvolvimento que visem instaurar bases sólidas na construção da autonomia econômica da população negra, em especial da juventude, objetivando superar a vulnerabilidade, que incide sobre os/as jovens negros/as e que são fruto do racismo direto e institucional.

Clédisson Júnior é membro da direção do Coletivo Nacional de Juventude Negra (Enegrecer) e Conselheiro Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

Futuro da juventude negra depende de políticas públicas

Expedito Solaney Pereira de Magalhães

Falar em direitos humanos é fazer uma reflexão atual das garantias fundamentais para a dignidade humana em todos os seus aspectos mais relevantes.

Falar destes direitos para a nossa juventude é um exercício de cidadania que promove o debate e faz despertar a consciência sobre o papel que cumprem na sociedade trazendo temas relevantes como a violência, o princípio da não-discriminação e igualdade de gênero e envolvendo questões sociais, culturais e de cidadania importantes para a aplicação, manutenção e ampliação destes direitos.

As garantias fundamentais consagradas na Declaração Universal dos Direitos Humanos não são uma realidade para muitos jovens brasileiros, principalmente para os jovens negros. O desafio é ajudar esta juventude a criar uma sociedade inclusiva de modo amplo, crítico e inovador, garantindo que as liberdades fundamentais sejam conhecidas, compreendidas e desfrutadas por todos, em todas as partes.

A juventude negra precisa



Roberto Parizotti/CUT Nacional

de políticas públicas que assegurem perspectivas positivas sobre seu futuro. A implementação de projetos sociais e educacionais para o combate ao racismo e à discriminação racial, e a melhoria da segurança pública são fatores de mudança.

Para isso é necessário promover articulações políticas e mobilizações sociais que viabilizem ações estratégicas que garantam ambientes de discussão, em que os jovens se reconheçam enquanto atores sociais, aptos a propor e elaborar políticas públicas, de/para/com a juventude.

Além disso, é necessário criar mecanismos para empoderar, engajar e incluir os jovens, especialmente jovens vulneráveis e marginalizados, como grande parte da juventude negra brasileira, garantindo a participação e a voz dos jovens, reconhecendo-os como agentes de seu próprio desenvolvimento e fortalecendo o engajamento cívico e a participação da juventude na política e nas instituições públicas. Essa é uma das chaves para a integração da juventude negra e o fim da discriminação racial.

Expedito Solaney Pereira de Magalhães é Secretário Nacional de Políticas Sociais da CUT.

Jovens negros mais expostos à violência

A juventude pobre que habita as periferias brasileiras, sobretudo os jovens negros estão mais expostos à violência. De acordo com o Sistema de Informações de Mortalidade do Ministério da Saúde, entre os anos de 2002 e 2010, que serviu de fonte para a elaboração do documento intitulado Mapa da Violência 2012: A Cor dos Homicídios no Brasil, foram assassinados no período do estudo 272.422 jovens negros, contra 144.174 brancos.

O maior número de vítimas tem idade de 20 a 25 anos. O Estado da Bahia anotou o maior número de jovens negros assassinados entre os anos de 2002 e 2010, em uma curva ascendente: de 756 para 3.160. O Estado de Alagoas registra a maior taxa de 100 homicídios para cada 100 mil jovens negros. Lá, para cada um jovem branco assassinado, morrem proporcionalmente 20 negros.

Fenadados entra em campo contra o preconceito no esporte

Os casos de racismo registrados no futebol brasileiro resultaram em debates e ações do movimento sindical como a Fenadados (Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamentos de Dados, Serviços de Segurança e Similares), que, desde 2010, tem uma Diretoria de Promoção da Igualdade Racial em sua estrutura e é um dos exemplos de ações de combate ao racismo.

O diretor de Igualdade Racial da Fenadados, Luís Carlos Garcia, o Mussula, afirma que é fundamental debater o tema para além dos trabalhadores e trabalhadoras. A Federação participou, em 2012, do Fórum "Racismo no Futebol". "Esse esporte popular, que conta com a participação democrática, é uma importante oficina para o debate em questão, pois o futebol é tido como a principal atividade de recreação para várias camadas sociais", disse o sindicalista.

Para Mussula, o racismo, na maioria das vezes, é disfarçado e negado pelo infrator, causando



Acervo Fenadados

uma profunda chaga no futebol brasileiro. "As práticas discriminatórias instituídas no futebol como um todo vêm de épocas passadas. No Brasil, infelizmente, essa expressão nociva também é tão antiga quanto a nossa descoberta", afirmou.

Segundo o dirigente, um exemplo histórico de luta contra o racismo no futebol brasileiro vem do time do Vasco da Gama, que nos anos 1920 quase foi excluído do campeonato por conta de uma regra que impedia os jogadores de receber salários.

"Em uma decisão jamais vista, os clubes aristocráticos tentaram

excluir do campeonato o Vasco da Gama, que possuía uma equipe forte, formada por negros humildes que precisavam do esporte para sobreviver. O clube precisou arrumar empregos fantasmas para que os atletas pudessem justificar seus salários", contou. Três anos depois do ocorrido o time se sagrou campeão carioca, com uma equipe cheia de negros.

Federação que representa trabalhadores da Tecnologia do setor da Informação, criou diretoria para ações por igualdade racial

O futebol é centenário no Brasil e, em seu início, era um esporte de elite, praticado por brancos e ricos. Somente em 1918, a federação da época autorizou que negros jogassem nos times.

Nos dias de hoje, de acordo com Mussula, as atitudes ofensivas partem, também, de jogadores e torcedores, por meio de xingamentos, pichações e faixas preconceituosas. "Em pleno século 21, para ajudar a coibir a prática do racismo, temos de começar a repensar o papel dos dirigentes que trabalham no futebol. Os clubes precisam perder mando de jogo, pontos e ter seus dirigentes suspensos", disse o dirigente.

O dirigente da Fenadados acredita que somente com tolerância zero é que torcedores, atletas e dirigentes promoverão de fato políticas de ações afirmativas para combater o racismo no meio futebolístico.



Acervo Fenadados

Racismo no futebol envergonha mais do que o 7 a 1 da Alemanha

Em ano de Copa do Mundo no Brasil, jogadores e juiz foram vítimas de racismo escancarado nos estádios

Vanilda Oliveira

Duas enormes vergonhas marcaram o futebol brasileiro em 2014: o arrasador placar de 7 a 1 imposto pela Seleção da Alemanha na semifinal da Copa do Mundo e os episódios de racismo escancarado sofridos por três jogadores e um árbitro. Tinga, do Cruzeiro, e o santista Arouca foram chamados de macaco, hostilizados e xingados pela torcida adversária durante o jogo. Agressão exibida ao vivo pelas emissoras de televisão. O juiz Márcio Chagas da Silva, do Rio Grande do Sul, encontrou bananas no capô e no escapamento do seu carro após uma partida.

Foi, porém, em Porto Alegre (RS), durante partida entre o Santos e o Grêmio válida pela Copa do Brasil, que ocorreu o caso de maior repercussão, dentro e fora do campo, com alcance internacional. Aranha, o goleiro do Peixe, foi chamado de macaco, aos berros, por torcedores e torcedoras, brancos e também negros – esses imitavam o gestual de um macaco. O atleta e seus companheiros denunciaram a agressão ao árbitro da partida ainda em campo, mas nada foi feito. O jogo seguiu. As câmaras das tevês flagraram e exibiram as cenas.

O caso foi parar na Polícia e depois na Justiça, cinco torcedores foram indiciados, Aranha ganhou espaço nas mídias nacional e internacional, concedeu inúmeras entrevistas, protestou, se emocionou ao relatar a humilhação, pediu justiça, punição e não aceitou o pedido de desculpas feito em rede nacional por uma torcedora muito bem maquiada e ensaiada pelos advogados. O Grêmio, que pediu desculpas pelo



Divulgação Santos/FC

ocorrido, foi punido pela Justiça Desportiva com a sua eliminação da Copa do Brasil. Nos outros três casos, foram tomadas medidas, mas não na proporção e com a repercussão do episódio envolvendo Aranha.

“O que me preocupa não é o grito dos maus, mas sim o silêncio dos bons”

Não foi a primeira vez que o goleiro santista, de 34 anos, sofreu racismo. Em 2005, em Campinas (SP), o atleta denunciou policiais que o algemaram, agrediram com chutes e tapas e o colocaram no camburão sem motivos nem denún-

cia. Os soldados pediram desculpas e o processo acabou arquivado. À época do incidente, o advogado da Ponte Preta, então clube do atleta, afirmou que Aranha havia sido vítima de racismo. Nos outros três casos, foram tomadas medidas, mas não na proporção do episódio envolvendo Aranha.

Na entrevista concedida à revista “CUT com Raça” durante voo rumo à partida de ida contra o Atlético Mineiro pela Copa do Brasil, Aranha afirmou que a ação da Justiça foi positiva e “servirá de exemplo”. O atleta destaca que recebeu apoio de torcedores e jogadores de outros times brasileiros. Para ele, a aplicação das leis existentes contra discriminação racial e consequentes punições são essenciais no combate ao racismo, porque “as pessoas já sabem o que é certo e errado”. O jogador acredita que, no futebol, o preconceito é passado de pai para filho. Inspirado em fala atribuída ao ativista norte-americano e Nobel da Paz Martin Luther King, Aranha afirma: “o que me preocupa não é o grito dos maus, mas sim o silêncio dos bons”.

80 anos de racismo em campo

Em 2013, o futebol brasileiro comemorou 80 anos do profissionalismo, data que coincide com a abertura do esporte aos negros, que enfrentaram racismo durante essas oito décadas, apesar do reconhecido protagonismo em campo. Os negros já faziam parte da elite do futebol em 1923, mas eram inferiorizados.

Bangu (RJ) e a Ponte Preta (SP) se intitulam “o primeiro clube no Brasil a aceitar negros”, porém, foi o Vasco que entrou para a história ao conquistar o título do campeonato carioca de 1923 com um time de negros e operários. Essa conquista é considerada um exemplo por ter ajudado a transformar o contexto do futebol.

“Racismo nas arquibancadas é um vício que passa de pai para filho”

Adversário sim, inimigo não

“É preciso que se deixe de enxergar, principalmente no futebol, os adversários como inimigos. Toda vez que a gente, o time, vai jogar em outra cidade ou Estado, ou um clube vem para Santos, é recebido como inimigo, é muito hostilizado. Fica nítido o ódio que o torcedor adversário tem do time que vai enfrentar. Lá fora (em outros países) não é assim. Sempre fui muito bem recebido e nem por isso as equipes deixaram de dar o máximo em campo.”

Tristeza na Arena do Grêmio

“Eu creio que o resultado (das ações contra os atos de racismo durante jogo contra o Grêmio) tem sido satisfatório. As medidas jurídicas estão sendo tomadas e, se as punições serão leves ou pesadas, a Justiça resolverá. O mais importante é a população em geral estar consciente de que existe punição e que o respeito tem de prevalecer. Não gosto de ser desrespeitado, humilhado. Procuo não desrespeitar e não humilhar ninguém”.

Por justiça

“Espero que a lei seja cumprida. Espero que acima de qualquer raça venha o ser humano, que é o principal sujeito de toda essa situação. Se o ser humano respeitar o outro não vai precisar de ser criada nenhuma outra lei. Se a legislação existente for competente e bem executada, tudo isso (o combate ao racismo) acaba sendo facilitado.”

De pai para filho

“Acredito que o que acontece nas arquibancadas durante

os jogos de futebol é um tipo de racismo que é um vício antigo do nosso País, que vem sendo passado de bisavô para avô e do avô ao pai e de pai para o filho. Em algum momento esse vício, esse ciclo terá de ser interrompido, cortado. Com atitude e punição, esse racismo vai deixar de ser passado adiante.”

Racismo que se repete

“Já fui vítima muitas vezes de racismo, principalmente na Região Sul do Brasil, crédito que pelo fato de a maioria ser descendente de europeus. Como disse: são vícios antigos. Muitas pessoas acabam fazendo sem saber o real sentido das coisas.”

Bom Senso Futebol Clube

“Eu acho que todo movimento, todo grupo, todos aqueles que se juntam para fazer coisas boas, para lutar pelo que é correto, pelo justo, pelo certo é válido e devem ser ouvidos.”

O dia seguinte

“Sou a mesma pessoa, mas a exposição e o motivo da exposição têm me obrigado a falar um pouco mais para dar um pouco mais de clareza aos fatos e evitar que sejam distorcidos e usados contra mim e contra os negros.”

Solidariedade e futuro

“Pode ser que a partir desse momento comece a ser assim (perguntado sobre o por que de os jogadores não deixarem o gramado quando ocorre atos racistas), porque tudo precisa de exemplo para ser seguido e o que aconteceu (após o jogo da Arena do Grêmio) foi um exemplo, não

somente da minha parte, mas da parte da Polícia e da Justiça, que funcionaram. Quando a sociedade vê que aquilo funciona, que as leis são aplicadas de maneira correta, há resultados.”

Torcedores negros

“Pra mim, eram pessoas pobres de espírito e de cultura, que colocam acima do ser humano, da sua fé e do seu sentimento coisas que não valem tamanha dedicação. Futebol, por mais que seja movido pela paixão, não pode levar uma pessoa a deixar de ser racional ao ponto de desrespeitar e de agredir alguém.”

Aplaudido em Minas

“O que ocorreu lá (foi aplaudido de pé pelos torcedores do Atlético-MG) revela que muita gente que condena, abomina esse tipo de atitude e de situação estava em silêncio e agora resolveu mostrar e se manifestar contra o racismo. Não é o barulho dos injustos, mas o silêncio dos bons que acaba atrapalhando o andamento da convivência”

Punição e educação

“Hoje, o mais importante é a punição e a justiça (contra o racismo), porque a consciência todo mundo já tem, tanto o negro quanto o branco, não somente sobre o racismo, mas também sobre religião, orientação sexual. Todo mundo tem acesso ao que é certo ou errado, sabe o que se pode fazer ou não. Se ainda assim continuam com atos ruins é porque não acreditam na Justiça, nem que serão punidos. A partir do momento em que houver punição, isso vai mudar.”

Luta contra preconceito e racismo não pode se basear apenas em leis

Além da legislação tem de ser feito trabalho paciente e persistente de conscientização

Vanilda Oliveira

A trajetória de Vicentinho não seria diferente da contada por outros milhões de brasileiros e brasileiras que, fugidos da seca no Nordeste, nos anos 1970, buscaram em São Paulo trabalho e oportunidades. A exemplo de grande parte dos 102 milhões de negros e negras que representam metade da população brasileira, ele enfrentou e enfrenta preconceito e racismo. Mas esse potiguar de 57 anos, metade dedicados à causa da classe trabalhadora, não somente vivenciou e enfrentou o preconceito por onde passou como fez da igualdade e do combate ao racismo sua luta maior.

Ex-presidente nacional da CUT em dois mandatos, Vicentinho é metalúrgico e vem da mesma “escola de líderes” de surgiu Lula. Participou das greves históricas da década de 1980, se tornou dirigente sindical, foi um dos fundadores do PT e da CUT. Em 2014,

foi reeleito para exercer seu quarto mandato consecutivo na Câmara os Deputados. Dessa trajetória, faz questão de afirmar que o movimento sindical e a direção da Central foram a grande escola da sua vida.

Líder do PT na Câmara, Vicentinho, que é um dos 103 parlamentares negros (20%) entre os 513 da próxima legislatura, vê nos últimos 12 anos, sob os governos Lula e Dilma, um avanço “inquestionável” na luta contra o racismo, anos, sob os governos de Lula e Dilma. Destaca a aprovação de leis como o Estatuto da Igualdade Racial e a PEC das Domésticas e aponta, além do enfrentamento, dois caminhos para alcançar essa igualdade: o combate e a punição do crime de racismo por meio de lei e a conscientização.

Abaixo, os principais trechos da entrevista que o deputado concedeu à revista CUT com Raça.

Deputado, o sr. é negro, nordestino, de origem rural-operária pobre e petista. Afirmaria que foi vítima e encarou todo tipo de preconceito e racismo ou a vida pública (foi eleito dirigente pela primeira vez aos 24 anos) criou escudos?

Vicentinho – *(rindo)* E também sou corintiano. *(sério)* Já fui vítima de preconceito em várias circunstâncias, mas o escudo foi o meu enfrentamento. Sempre enfrentei esse diálogo de cabeça erguida, compreendendo que o preconceituoso, o racista é um frágil carregado de ódio ou desinformado. É preciso se ter muita força, muito vigor para enfrentar o preconceito e o racismo

“O preconceituoso, o racista é um frágil carregado de ódio ou desinformado”



ArquivoCUT/Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes da CUT

Chegou em SP aos 20 anos, aos 30 já liderava os metalúrgicos do ABC

Vicente Paulo da Silva chegou a SP aos 20 anos, cursou Senai, trabalhou em várias metalúrgicas onde começou sua militância sindical. Participou das greves de 79 e 80, ficando 41 dias em greve. Em 81 foi eleito Vice Presidente do então Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo (hoje ABC). Cassado em 83, retornou no ano seguinte como 2º Secretário. Eleito Presidente em 87 e reeleito em 90 e 93. Em 94 foi eleito Presidente da CUT (reeleito em 97) quando se formou em direito. Foi eleito suplente do Senador Suplicy. Elegeu-se deputado federal em 2002, 2006, 2010 e 2014. Tem sete filhos.

No Congresso Nacional há preconceito, há racismo, deputado? Ou os votos e o mandato tornam todos “iguais”?
Vicentinho - Tem preconceito, tem racismo e a gente precisa sempre manter a cabeça erguida.

Pesquisa do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) revela que o salário do trabalhador negro no Brasil representa pouco mais da metade (57,4%) do pago ao branco, ou seja, R\$ 1,3 mil contra R\$ 2,4 mil. Essa diferença já foi muito maior 12 anos atrás, antes de um operário assumir a Presidência da República. Como o sr. vê essa melhoria e essa disparidade? O que ainda tem de ser feito?
Vicentinho- Essas mudanças e a diminuição desse abismo ocorreram em função de um governo que introduziu políticas afirmativas nos concursos, nas universidades – públicas e privadas – e por causa da conscientização para assegurar que, de fato, as pessoas não sejam excluídas em função da cor da pele. Devemos dar continuidade a isso, pois a luta contra o preconceito e o racismo não pode se basear apenas em leis. Acima da legislação, tem de ter um trabalho paciente e persistente de conscientização.

Em que medida e como contribuiu para mais igualdade racial e menos preconceito o fato de, nos governos Lula e Dilma, o Brasil reduzido o abismo entre pobres e ricos?
Vicentinho- O trabalho de conscientização, a ação articulada entre os vários ministérios, a oportunidade para todos, a criação da Secretaria da Igualdade Racial, o entendimento constitucional e o novo tempo em que vivemos hoje contribuíram muito para essa nova realidade.

O sr. foi eleito duas vezes presidente da CUT (1994 e 1997) – o único negro, até agora, em 30 anos. Como essa passagem pela



Central contribuiu para seu trabalho sindical, político e parlamentar e à luta pela igualdade racial?

Vicentinho - O movimento sindical e a direção da CUT foram a grande escola da minha vida. Foi na Central que desenvolvemos a campanha contra o trabalho análogo ao escravo e onde se fortaleceu uma instância já existente, mas que ficou ainda mais forte: a Comissão de Combate ao Racismo.

O sr. começou sua trajetória como dirigente metalúrgico, em São Bernardo, juntamente com Lula, Jair Meneguelli (primeiro presidente nacional da CUT), Luiz Marinho (ex-ministro, ex-presidente da CUT e hoje prefeito de SBC). Sofreu racismo alguma vez no chão de fábrica, nas bancadas de negociação com os patrões ou dentro do sindicato?

Vicentinho - Às vezes, brincadeiras, mas nada ostensivo. Algumas piadas, porém quando eu ouvia reagia na hora e eles silenciavam, porque, apesar do preconceito, eu estava lá representando a classe trabalhadora. Lembro-me que um “alemão”, na Mercedes-Benz, que ficava indignado porque não aceitava a ideia de dois negros, eu e o Ildo Soares, pararem a fábrica na hora em que quisessem.

O dia 20 de julho de 2010 entrou para a história do Brasil com a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, acontecimento muito comemorado pelo sr. O que mudou, efetivamente, na prática, desde então deputado?
Vicentinho - A mudança é lenta. Com as consequências da condição de vida do povo negro, a entrada na universidade, o apoio ao empreendedor negro e outros mecanismos, aos poucos, vamos construindo uma sociedade melhor. O Estatuto serve para dar um referencial. Que ele seja cumprido, sempre.

O que é mais importante: promover a igualdade ou combater a discriminação? Como o sr. explica diferença entre esses dois conceitos e ações?

Vicentinho - Promover a igualdade é assegurar que todos sejam tratados como iguais, independentemente da cor da pele, ou seja, é uma questão de eliminar o preconceito, que é uma doença que contaminou a nossa sociedade. Outro conceito é a discriminação, que é a prática do racismo que exclui e discrimina. Os dois precisam ser eliminados. Um com base na força da lei, outro com base na força da conscientização.

Neste mundo globalizado e digital, pesquisas mostram que o aparente anonimato proporcionado pela internet favorece crimes raciais. O facebook é a rede social com maior índice de ocorrências de racismo. O que o sr. e o Parlamento podem fazer para combater e evitar a impunidade e a disseminação do preconceito na web?
Vicentinho- Nós (o Congresso) acabamos de aprovar o Marco Civil da Internet (projeto do Executivo) que traz um artigo muito bem definido assegurando que a pessoa que cometer crime será punida e rastreada. A internet deve servir à sociedade como um instrumento de comunicação, de debates, não de promoção de crimes.

Direção da CUT está bem representada por

Desafio, segundo o estudo, é fazer com que as diretrizes e ações adotadas

A proporção de negros é quase o dobro da de não-negros (65% e 35%, respectivamente) na CUT. Esta é a primeira afirmação de pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) a pedido da Central Única dos Trabalhadores (CUT) sobre as políticas afirmativas executadas pela própria Central, em resposta à resolução aprovada no 11º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), que apontou para a necessidade de a CUT, após completar 30 anos de fundação, avaliar em que pátamar se encontram as políticas afirmativas para mulheres, negros e negras, indígenas, deficientes, jovens, idosos e LGBT.

O estudo consistiu no

levantamento de informações quantitativas, qualitativas e na apuração de dados a partir de fontes documentais. A etapa quantitativa levantou informações relativas ao perfil dos dirigentes da CUT e sobre as ações e políticas afirmativas realizadas no âmbito das entidades de base desses dirigentes, assim como as principais dificuldades para a implementação desse tipo de ação para cada um dos segmentos.

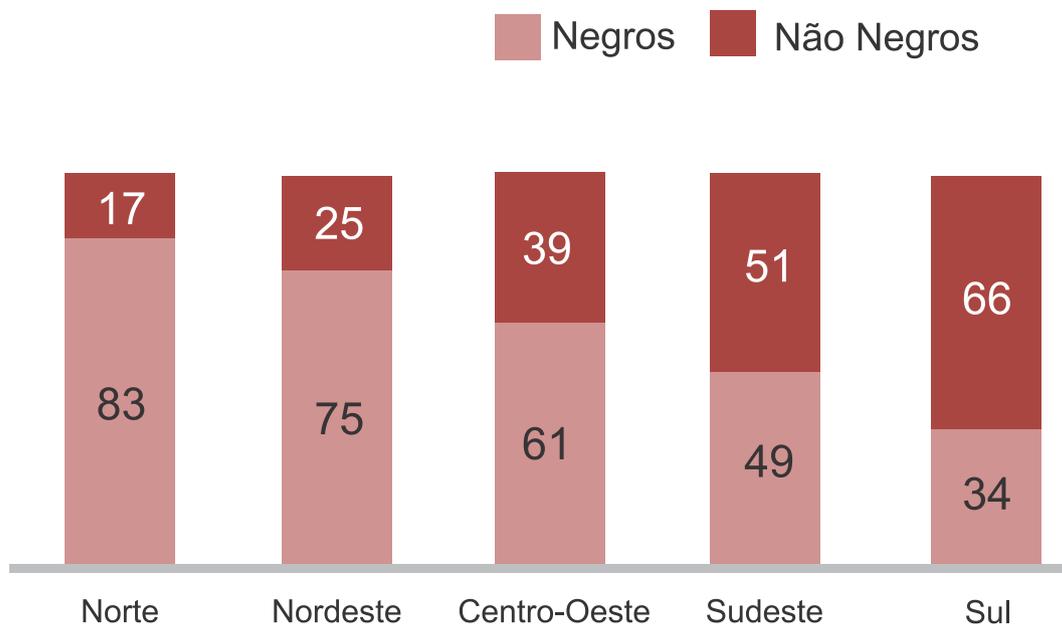
Entre fevereiro e março deste ano, os pesquisadores contratados pelo Dieese entrevistaram 357 dirigentes da executiva nacional e da direção estadual da CUT, o que corresponde a 86% dos dirigentes cadastrados.

A pesquisa documental foi

concluída a partir da análise aprofundada dos documentos e resoluções de cada um dos 11 CONCUTs realizados. Com isso, o Dieese traçou o histórico das ações e políticas afirmativas da Central desde o primeiro congresso, realizado em 1984, até o último realizado em 2011, acerca de cada um dos segmentos destacados: Mulheres; Negros, Indígenas e Outros Grupos Étnico-Raciais; Jovens; LGBTs; e Trabalhadores/as com Deficiência.

A proporção de negros entre os dirigentes entrevistados é quase o dobro da de não-negros (65% e 35%, respectivamente). Ao comparar o perfil racial dos dirigentes ao da população brasileira, nota-se que há maior repre-

DISTRIBUIÇÃO DOS DIRIGENTES, SEGUNDO RAÇA OU COR, POR GRANDES REGIÕES



negros e negras, revela pesquisa do Dieese

pela Central se disseminem pelas entidades de base em todo país

sentação de pretos e pardos entre os dirigentes, pois 53% dos brasileiros se autodeclararam pretos ou pardos, enquanto 46% se dizem brancos.

Como se sabe, entretanto, há diferenças marcantes quando se analisa a composição racial da população brasileira, por região geográfica: no Norte e Nordeste, predominam os pretos e pardos – que representam mais de 72% da população, enquanto nas regiões Sudeste e Sul, predominam os brancos – 54% e 77% , respectivamente. No gráfico a seguir, identifica-se que o

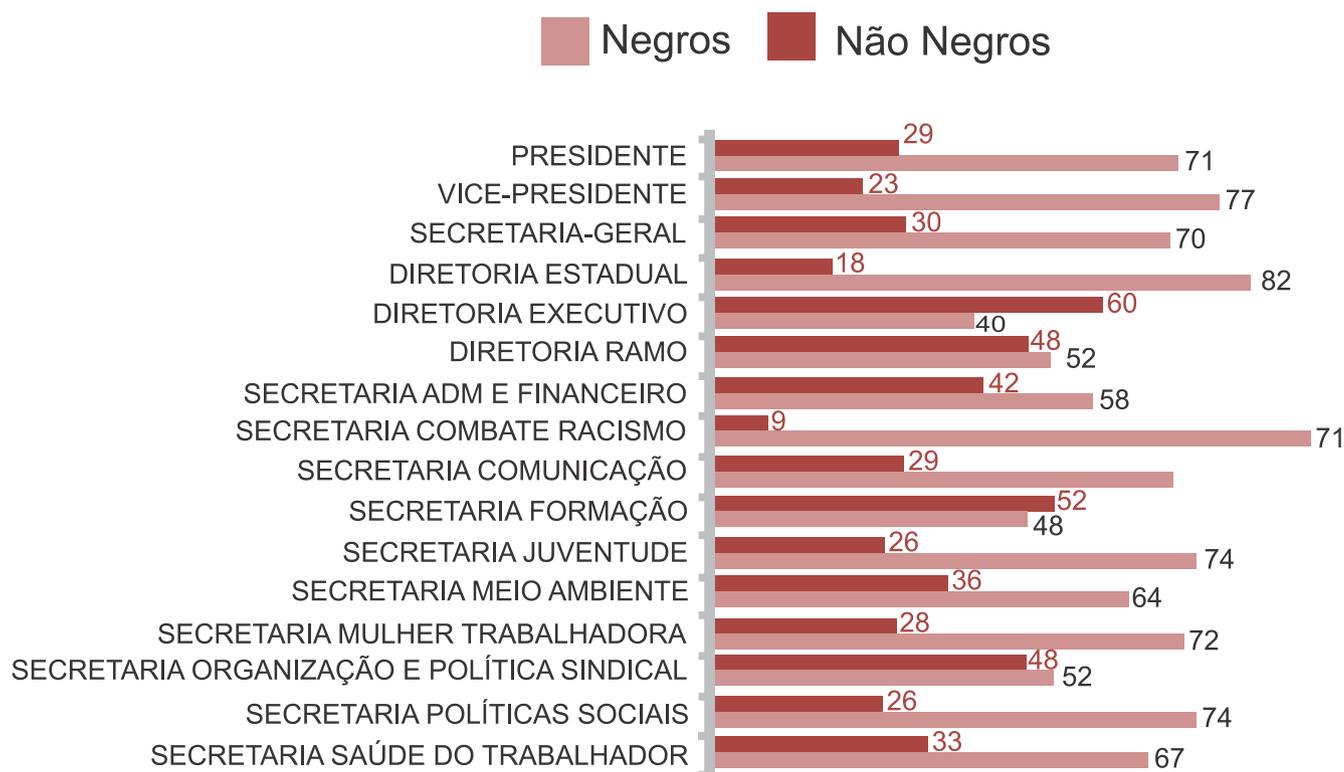
perfil racial dos dirigentes da CUT também apresenta diferenças, quando se comparam as diversas regiões do país.

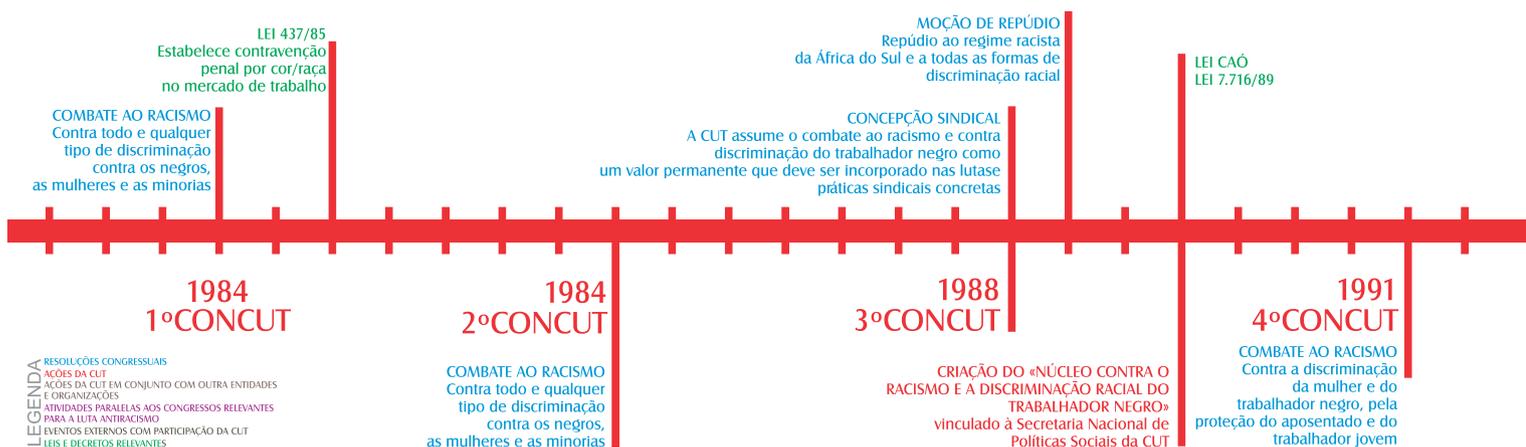
Os negros são maioria nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, representando percentuais acima daqueles verificados para a população como um todo. No Sudeste, respondem por quase metade dos dirigentes; e no Sul são pouco mais de 34%. Embora nesta última região se encontre o menor percentual de dirigentes negros, há que se considerar que tal percentual é bastante superior ao encontrado na

população dessa região (22%).

O estudo também revelou que existem diferenças na composição racial dos dirigentes da CUT segundo cargos que ocupam na central. Os negros são maioria em grande parte dos cargos, representando 71% dos presidentes, 70% dos secretários-gerais, 91% dos secretários de combate ao racismo, além de 74% das pastas de Juventude e 72% nas secretarias das mulheres trabalhadoras. Os menores percentuais de negros encontram-se entre os diretores de ramos, diretores executivos e nas secretarias de formação.

DISTRIBUIÇÃO DOS DIRIGENTES, SEGUNDO RAÇA OU COR, POR CARGOS QUE OCUPAM NA CUT



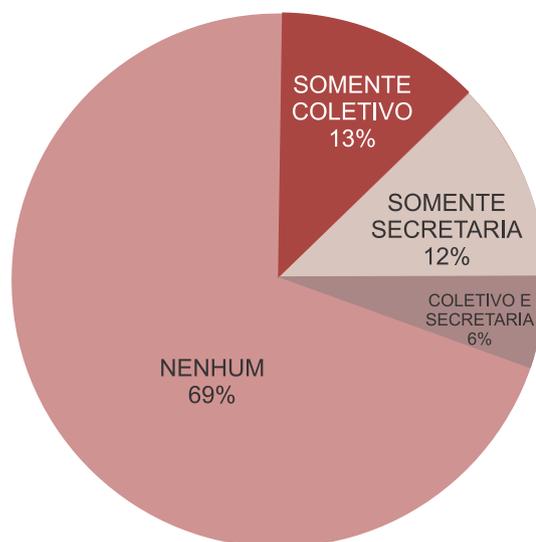


No que se refere à representação nas categorias profissionais, destaca-se uma menor participação de negros entre os dirigentes cujas entidades de base representam o segmento bancário. De todas as categorias destacadas, essa é a única em que a proporção de negros é inferior a 42%. Por outro lado, cabe destacar a grande participação de negros entre os dirigentes que representam entidades ligadas aos profissionais da saúde (85%) e aos trabalhadores rurais (71%). Em razão da representatividade numérica, algumas categorias foram agregadas em grupos mais amplos ou não foram representadas na tabela.

DISTRIBUIÇÃO DOS DIRIGENTES, SEGUNDO RAÇA OU COR, POR CATEGORIAS PROFISSIONAIS QUE REPRESENTAM

CATEGORIA PROFISSIONAL Q/REPRESENTA	Não Negros	Negros	TOTAL
BANCÁRIOS(AS)	58,1	41,9	100,0
FUNCIONÁRIOS(AS) PÚBLICOS	31,8	68,2	100,0
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO	30,4	69,6	100,0
PROFISSIONAIS DA SAÚDE	15,4	86,6	100,0
TRABALHADORES(AS) DA INDÚSTRIA	34,6	65,4	100,0
TRABALHADORES(AS) RURAIS	28,6	71,4	100,0
TOTAL	34,2	65,8	100,0

PERCENTUAL DE DIRIGENTES QUE AFIRMAM QUE SUAS ENTIDADES TÊM COLETIVO OU SECRETARIA DE COMBATE AO RACISMO



Os dados informam que os negros estão bem representados na direção da CUT, seja pelo aspecto territorial, seja entre os cargos que ocupam, ou mesmo quanto às categorias profissionais que representam.

No entanto, isso não é garantia de que as entidades de base adotem políticas de combate à discriminação racial. Os dados da pesquisa revelam que apenas 5% dos dirigentes afirmaram que suas entidades de base têm política de cotas para negros na direção. Quanto à existência de secretarias ou coletivos de combate ao racismo, quase 70% dos dirigentes disseram que suas entidades não têm nenhum deles; 13% afirmaram que só há coletivo; 12% somente secretaria e em 6% há coletivo e secretaria.



Mesmo que uma pequena parcela das entidades tenha cotas para negros na direção e menos de um terço tenha secretaria ou coletivo, 53% dos dirigentes afirmaram que suas entidades de base adotam ações específicas de combate ao racismo ou pela igualdade racial. Entre esses, 75% afirmaram que fazem eventos, debates, seminários e encontros sobre as questões raciais; quase 40% fazem campanhas de conscientização da base sobre a importância do tema e cerca de 30% realizam campanhas para a ampliação dos direitos do segmento na sociedade.

No levantamento sobre os problemas que os dirigentes enfrentam para adotar políticas de combate ao racismo em suas entidades, 40% afirmam que tais dificuldades decorrem da falta de interesse da entidade de base ou de sua diretoria; 17%, do preconceito ou discriminação da categoria, revelando ainda haver necessidade de ampliar o trabalho sobre a questão da discriminação racial nas categorias e nas direções das entidades. Contudo, há também que se destacar que 20% dos dirigen-

tes entrevistados disseram não enfrentar nenhuma dificuldade para a adoção de políticas para o segmento em questão.

Na última parte da pesquisa, foi solicitado aos dirigentes que atribuíssem notas para a atuação de suas entidades de base e da CUT no que diz respeito às ações de combate à discriminação racial ou étnica. Em média, os dirigentes avaliaram como regular a atuação das entidades de base, atribuindo nota média de 5,8. Ao avaliarem as ações da CUT, a nota média ficou em 7,2, evidenciando que a Central tem tido melhor desempenho que as entidades de base quanto ao combate à discriminação.

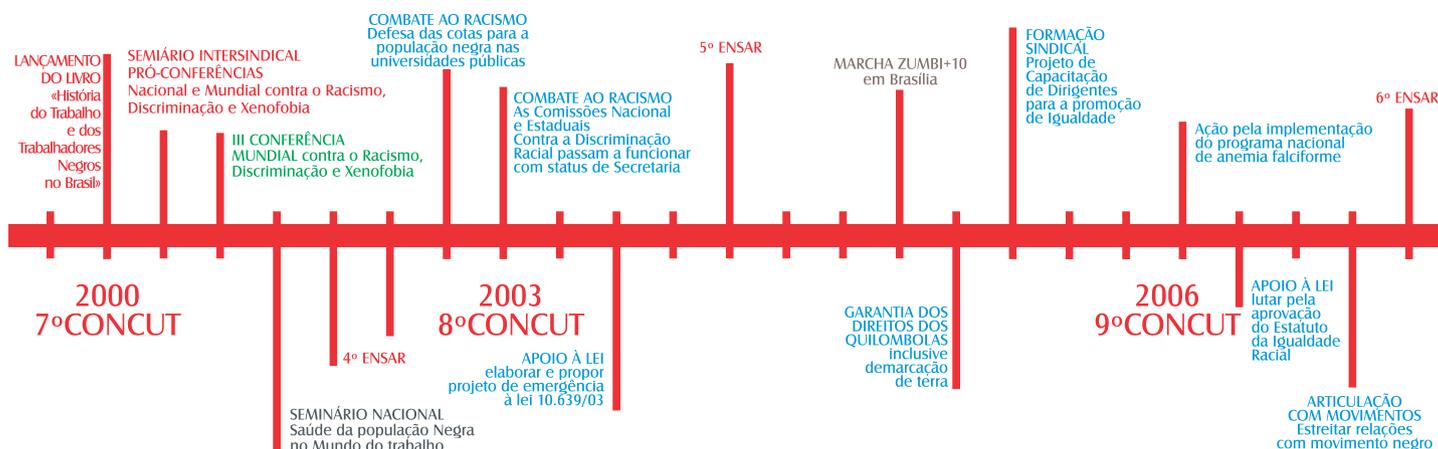
Ações da CUT no combate à discriminação étnico-racial estão em curso desde os anos 1980

A pesquisa documental revelou que a CUT tem adotado medidas e políticas de cunho antidiscriminatório desde meados da década de 1980, intensificando-as ao longo dos últimos 30 anos.

Segundo levantamento, em 1990, foi criado o Núcleo contra o Racismo e a Discriminação Racial do Trabalhador

PERCENTUAL DE DIRIGENTES QUE AFIRMAM QUE SUAS ENTIDADES TÊM AÇÕES PARA SEGMENTO DE NEGROS E INDÍGENAS, SEGUNDO TIPO DE AÇÃO

AÇÕES	EM %
Eventos, debates, seminários, conferências, encontros sobre a questão	74,6
Campanhas para ampliação da participação/conscientização da base sobre a importância do tema	37,0
Campanhas para ampliação dos direitos do segmento na sociedade	29,1
Incentivo à participação dos segmentos na direção	14,3
Pauta: Inclusão e/ou ampliação de reivindicações sobre a questão nas pautas para negociação coletiva de trabalho	14,3
Formação de pessoas do segmento para o exercício da representação	12,7
Cláusulas: novas cláusulas e/ou ampliação de direitos sobre a questão nos acordos e convenções coletivas de trabalho	5,8



Negro, vinculado à Secretaria Nacional de Políticas Sociais da CUT. Alguns anos depois, criou-se a Comissão Nacional de Luta contra a Discriminação Racial, seguida de uma série de Encontros e Seminários sobre a temática da desigualdade racial, entre eles: 1º Encontro Nacional dos Negros Urbanitários, da FNTIU; o ciclo de debates “O Movimento sindical e a questão racial”, realizado por diversos sindicatos da Bahia; a Semana da Consciência Negra, promovida pelos Bancários de São Pau-

lo; além de cursos de formação sobre sindicalismo e racismo, realizados pelos Metalúrgicos de São José dos Campos e do ABC, pelos Bancários de Florianópolis e de Belo Horizonte e pelos Químicos de São Paulo.

No 5º Congresso da CUT, realizado em 1994, instituiu-se a política antirracista na Central, que serviu como diretriz para as ações tomadas pela Central e pelos sindicatos no que se refere ao combate à desigualdade racial.

Ainda nos anos 1990, des-

tacam-se a criação do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir), durante Conferência Sindical Interamericana pela Igualdade Racial, nos EUA, da qual participam todas as Centrais Sindicais do Brasil, a ORIT e a AFL-CIO; a realização do 2º Encontro Nacional de Sindicalistas da CUT contra a Discriminação Racial. Cabe ainda destacar, entre as resoluções do 6º Congresso, realizado em 1997, as orientações aos sindicatos para que realizassem pesquisas e debates sobre o

DIFICULDADES PARA ADOTAR AÇÕES DE COMBATE AO RACISMO NÚMERO %

DIFICULDADES PARA ADOTAR AÇÕES DE COMBATE AO RACISMO	NÚMERO	%
Falta de interesse da entidade / diretoria	135	39,7
Preconceito ou discriminação da categoria	56	16,5
Dificuldades impostas pela sociedade, Estado, mercado e outros atores externos às entidades	32	9,4
Falta de interesse dos negros ou indígenas em participar do sindicato	31	9,1
Não se reconhecem como pertencente ao segmento/não atuam em prol do segmento	25	7,4
Não é representativo na categoria	24	7,1
Preconceito ou discriminação da entidade / diretoria	18	5,3
Despreparo para o exercício da representação	15	4,4
Não se reconhece como carente de políticas específicas	14	4,1
Restrições de ordem pessoal, familiar e outras para participar do sindicato	7	2,1
Distância física do Sindicato	4	1,2
Priorizam estudos e não têm tempo para participar	1	0,3
Outros	11	3,2
Não sabe	10	2,9
Não tem dificuldades	69	20,3



tema da desigualdade racial e aprofundassem a discussão sobre questões relativas à saúde do negro (anemia falciforme e melanina) e à educação (alterações curriculares, contemplando as questões raciais).

Também nesse Congresso, destacam-se como resoluções as ações em prol do aperfeiçoamento da legislação antidiscriminatória, da inclusão do quesito cor no Sistema de Informação do Ministério do Trabalho, de investimentos na educação e na capacitação da população, de modo geral e da população negra, em particular, e da titulação das terras das comunidades remanescentes de quilombos.

Em 2003, a Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial (CNCDR) passou a funcionar com status de Secretaria, a exemplo da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora (CNMT), com estrutura e condições de trabalho. O mesmo funcionamento foi adotado para as comissões estaduais Contra a Discriminação Racial nas Estaduais da CUT (CECDRs). Além dessa medida institucional, o 8º Congresso propôs a criação, no âmbito da estrutura de cada sindicato, de um coletivo com o objetivo de promover

a discussão sistematizada da questão racial e das políticas sindicais permanentes de combate ao racismo e a inserção de reivindicações de promoção da igualdade racial e de combate às discriminações de forma genérica nas negociações de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Nos três Congressos seguintes, observa-se que as ações de combate à discriminação racial associam-se a reivindicações de políticas públicas, destacando-se especialmente as políticas afirmativas na educação, como a adoção de cotas raciais para ingresso no ensino superior, proporcionais à representação da população negra em cada região.

Em 2008, a Plenária aprovou a criação da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo. No 10º CONCURTO, realizado em 2009, foi eleito o primeiro dirigente responsável pela pasta.

Entre as resoluções do 11º Congresso, destacam-se o apoio às Leis n. 10.639/03 e n. 11.645/08, que estabelecem como currículo obrigatório o ensino da história da África, cultura afro-brasileira e indígena, incorporando

essa temática às atividades formativas das Escolas Sindicais, das Estaduais da CUT, dos ramos, bem como dos sindicatos; a luta para assegurar a implementação do Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/10) e o combate à violência, chamando a atenção dos trabalhadores para a ocorrência de crimes raciais e de intolerância.

Analizados os dados tanto da pesquisa com os dirigentes, como os resultados da pesquisa documental, pode-se concluir que a Central vem realizando um trabalho ao longo dos últimos 30 anos no sentido de implementar ações e medidas de combate à discriminação étnica e racial.

Segundo os dirigentes da CUT, ao analisarem a situação de suas entidades de base no que se refere a questão, apontam que encontram dificuldades para implementá-las.

Daqui em diante, conforme o estudo, o desafio parece ser o de fazer as diretrizes e ações adotadas no âmbito da Central se disseminar pelas entidades de base, para que o esforço já empreendido dê ramos e frutos nos próximos anos.

Campanha da CUT desmascara e debate o preconceito enrustido

Vagner Freitas



Roberto Parizotti/CUT Nacional

No Brasil, a cultura e o padrão estético negro e africano convivem com um padrão estético e cultural branco europeu de maneira tensa e escamoteada. Afinal, diz a maioria, não somos preconceituosos. Porém, nem a forte presença da cultura negra, nem o fato de 51% da população brasileira ser negra têm sido suficientes para eliminar ideologias, desigualdades e estereótipos racistas.

Para discriminar os negros, nossa sociedade usa artifícios destrutivos, como a desvalorização da cultura de matriz africana e dos aspectos físicos herdados pelos descendentes de africanos.

A Campanha "Basta de Racismo no Trabalho e na Vida" nasceu justamente da necessidade de desmascarar e debater, nos sindicatos, nos locais de trabalho e na sociedade, este preconceito, seja ele enrustido ou não. Mais do que isso: é nosso dever combater o racismo, trabalhar pelo fim da desigualdade social e racial, empreender a reeducação das relações étnico-raciais. E isso precisa ser

feito, em especial e urgentemente, no mercado de trabalho, em que o preconceito racial está enraizado e precisa ser fortemente combatido. Passados mais de cem anos do fim da escravidão, os negros ainda ocupam os postos de trabalho menos valorizados, não conseguem ascender na carreira e ganham menos que os brancos.

É um equívoco pensar que a discussão sobre a questão racial se limita ao movimento social negro e a estudiosos do tema, e não ao movimento sindical. Por meio desta Campanha, pretende-se promover o debate e conscientizar os/as trabalhadores/as de que é preciso unidade para acabar com esta diferenciação, que não traz benefícios às pessoas, tampouco à sociedade.

A CUT, uma vez mais, coloca-se nesta importante luta com o objetivo de eliminar as desigualdades entre negros e brancos e de promover uma sociedade mais justa para todos.

Destacamos a importante participação e contribuição dos

Ramos, em especial da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM); da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE); da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comércio e Serviços (Contracs); da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf); da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS); e da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Segurança e Similares (Fenadados).

Temos certeza de que, com o apoio dos nossos Ramos, avançaremos no compromisso, na conscientização, na qualificação e no envolvimento da CUT em todos os estados, Ramos e Sindicatos filiados.

Juntos vamos lutar pela igualdade racial e pela reparação das desigualdades históricas para os negros no Brasil.

Vagner Freitas é presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Formação e informação: o caminho para combater o racismo

Sérgio Nobre

Sou metalúrgico, categoria na qual é comum, quase uma tradição, ganhar um apelido ao ingressar em uma empresa. Do chão de fábrica à direção do Sindicato, essa alcunha acompanha a gente e vira nome para o restante da vida - que o diga o nosso querido ex-presidente Lula. É por isso que Cabeça, Alemão, Amendoim, Ferrugem, Sacolinha e tantos outros companheiros são conhecidos assim e não pelos nomes que constam em seus registros civis. “Negão” e corruptelas também constam desse manancial criativo de apelidos “fabris”.

Eu também fui “rebatizado” quando comecei a trabalhar na Mercedes-Benz, no final dos anos 1980 e, ao longo desse tempo, raras vezes vi um companheiro reclamar do apelido, que, para mim, sempre expressou companheirismo e amizade, além da criatividade inerente aos metalúrgicos.

O Brasil, porém, não é um chão de fábrica com Comitês Sindicais de Empresa bem estruturados e fortes como os da base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e de outros filiados à CUT. No mundo do trabalho, o racismo é fato, direta ou indiretamente, pois reflete a sociedade e apelidos acabam sendo usados para expressar alguma forma de preconceito e discriminação. O artigo 5º da Constituição Federal (“todos são iguais perante a lei...”), leis e convenções internacionais são simplesmente ignorados.

O ato de discriminar, seja no trabalho ou em qualquer lugar, segue também desafiando os Direitos Humanos e o princípio da dignidade da pessoa humana, por conta da intolerância, a



Roberto Panzotti/CUT Nacional

principal detonadora do racismo e de todo tipo de preconceito. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, assinada em Paris em 1948, estabelece os direitos naturais a todos os seres humanos. A Organização das Nações Unidas aprovou, em 1965, a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ratificada por 167 Estados e pelo Brasil, em 1968. Duas convenções foram aprovadas na Organização dos Estados Americanos, em 2013, mas ambas ainda carecem de ratificação dos 35 países-membros da OEA para entrar em vigor.

O Brasil também tem instrumentos jurídicos para combater e punir o racismo: o Estatuto da Igualdade Racial, de 2010, e a Lei Caó, de 1989. Apesar dessas instâncias e legislações em níveis nacional e global, muito ainda tem de ser feito para combater e eliminar o racismo e garantir igualdade, diversidade étnica e cultural. Somente leis

não darão conta dessa demanda.

Estudos e estatísticas confirmam isso. O Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil, produzido pelo Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais da Universidade Federal do RJ aponta que o número de casos de discriminação julgados cresceu nos últimos anos, mas o índice de acusados considerados inocentes também aumentou - em mais de 70% dos processos, os réus venceram a causa.

Diagnósticos como esse conferem ainda maior importância ao trabalho da CUT e da sua campanha nacional de combate ao racismo em conjunção com os movimentos sociais, porque a formação e a informação são imprescindíveis à conscientização. Com essas ferramentas preciosas conseguiremos dar um basta definitivo ao racismo no trabalho e na vida.

Sérgio Nobre é secretário-geral da CUT

Ação da Central é permanente e já se aproxima de todos os estados brasileiros



Roberto Parizotti/CUT Nacional

Quais são as principais motivações da campanha?

Maria Júlia Reis Nogueira: A campanha reforça o fato de o Estado brasileiro ter uma dívida histórica com a população negra, desmitificando a lenda de que no país não existe racismo. Quando comparamos, por exemplo, a questão salarial, veremos que persiste uma grande diferença. Quando olhamos quem é que está no trabalho doméstico no Brasil, vamos perceber que a maioria é de mulheres e negros. Esse racismo, que historicamente foi negado, vem à luz, com esta ação.

Quando a campanha foi lançada?

Maria Júlia Reis Nogueira: No dia 29 de julho deste ano, durante sua 14ª Plenária Nacional da CUT, como uma ação permanente de combate a essa prática criminosa que ainda existe no Brasil, em todos os setores da sociedade.

Que estratégias foram usadas para que a campanha pudessem chegar a todo o país?

Maria Júlia Reis Nogueira: Após o lançamento nacional, a CUT realizou lançamentos regionais durante os Seminários de Desenvolvimento que ocorreram na região Centro-Oeste (em Campo Grande/MS), Nordeste (no Recife/PE) e no Sul (em Curitiba/PR). Além de dois lançamentos estaduais, no Tocantins e no Rio Grande do Norte. Fazer o lançamento nas regiões é importante para interiorizar esta questão, afinal, o Brasil é um país continental e precisamos que este debate chegue para cada unidade da nossa federação.

A campanha é permanente?

Maria Júlia Reis Nogueira: Os materiais da campanha estão sendo amplamente divulgados pelas regionais e também pela CUT Nacional. O objetivo é manter este conceito de forma permanente, não apenas lembrando sobre a existência do racismo, mas também sobre a importância de um combate cotidiano a suas formas em todos os locais, seja no trabalho ou na vida pessoal.

Maria Júlia Reis Nogueira, secretária Nacional de Combate ao Racismo da CUT, fala sobre as motivações e estratégias da campanha "Basta de Racismo no Trabalho e na Vida!"

Sistema nacional de proteção ao emprego combate a discriminação racial

Quintino Severo

O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) foi criado em 1990 para financiar a política de proteção ao emprego, em especial os programas de seguro desemprego, abono salarial, qualificação profissional e intermediação de mão de obra. Além desses programas, o FAT financia também algumas linhas de crédito a juros subsidiados para estimular de forma ativa a geração de emprego. Todas essas ações estão a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e de um conselho deliberativo tripartite, a quem compete fiscalizar e estabelecer as linhas gerais dos programas.

É sabido que o Brasil passou por uma verdadeira revolução no mercado de trabalho nos últimos anos. Entre 2003 e 2013, o país gerou um saldo líquido de mais de 20 milhões de empregos formais e pela primeira vez em anos a taxa de empregos formais superou a de informais. Esta enorme formalização no mercado de trabalho permitiu conferir a milhares de trabalhadores direitos dos quais antes eles estavam excluídos e que estão vinculados ao trabalho formal.

Hoje o seguro desemprego beneficia mais de oito milhões de trabalhadores por ano transferindo cerca de 30 bilhões de reais por ano possibilitando o enfrentamento do desemprego com o menor prejuízo possível até uma nova admissão.

Estas mudanças no mercado de trabalho foram benéficas para a população mais pobre, entre a qual, em grande parte graças ao nosso passado esca-

vocrata e de exclusão, há uma predominância de negros. De 2003 a 2012, o emprego com carteira assinada cresceu 39,7% entre a população negra e 24,4% entre a população branca. Os ganhos das políticas de emprego e inclusão são fundamentais, mas é justo que corrijamos de forma ativa as distorções do passado.

As políticas do FAT foram pensadas dentro de uma lógica universalista das políticas sociais. Mas é possível conjugar essas ações com foco para os públicos marginalizados, especialmente aquelas que combatam a discriminação e a desigualdade de oportunidades, com base em gênero e raça. O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) recebeu, com o apoio da bancada dos trabalhadores, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) em 2012, com disposição de avançar nessa direção. Este ano foi criado um grupo de trabalho para tratar da possibilidade de focalização de alguns programas do FAT no âmbito do MTE.

As políticas focalizadas

podem também ser discutidas no âmbito dos Programas de Geração de Emprego e Renda do FAT (Proger), particularmente o microcrédito que tem uma grande importância entre a população excluída e um grande potencial de expansão. O microcrédito, que por lei deve ser orientado, tem que ser seguido de uma ação de qualificação do futuro empreendedor, o que vai ao encontro das políticas definidas no âmbito do Estatuto da Igualdade Racial.

O desafio de avançar nestes programas não é apenas um desafio do Codefat, mas de todo o governo e de todos nós. Não adianta nada definir públicos-alvo e criar linhas de crédito específicas que não sejam efetivos. Para isso, a parceria é fundamental. E é nesta direção que devemos avançar. As políticas universalistas e focalizadas devem ser complementares para que possamos cada vez mais ter mais e melhores empregos, sem qualquer discriminação e com igualdade de oportunidades para todos.



Roberto Parizotti/CUT Nacional

Quintino Severo é presidente do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e secretário de Administração e Finanças da CUT.

Contraf conquistou cota para contratação de negros

Desde maio de 2011, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf) promove a campanha nacional “Vamos abolir a discriminação e promover a inclusão: por mais contratações de negros e negras”, ratificada no 1º Fórum sobre Invisibilidade Negra no Sistema Financeiro.

O período da campanha é alusivo a Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, que aboliu formalmente a escravidão de negros/as no Brasil. Porém, como é sabido, a lei não eliminou os preconceitos e as discriminações entre homens e mulheres e entre brancos e não brancos. Por essa razão, o dia 13 de maio, conforme a Contraf, configura-se como um momento importante para reflexão, denúncia, mobilização e luta contra todas as formas de manifestações de racismo.

Neste sentido, a categoria bancária protagonizou em sua última Conferência Nacional, realizada em 2013, a aprovação da reivindicação que trata da contratação de 20% de negros/as no setor financeiro, com vistas a alcançar a igualdade. A iniciativa, que ocorreu inclusive antes da apresentação pela Presidência da República do PL n. 6.738/2013 de reserva de vagas para negros em concursos públicos, o que revela o pioneirismo e a maturidade da categoria com o tema.

Participação

Segundo os dados apurados no

2º Censo da Diversidade – 2014, a participação negra nos bancos subiu 29% em relação ao último estudo, realizado em 2008. Quanto a população negra, no 1º Censo, havia 77,4% de brancos e 19,3% de negros. Em 2014, os dados apontaram 71,4% de brancos e 24,9% de negros. Houve um aumento de 29% comparado ao primeiro estudo.

Responderam a pesquisa, 187.411 bancários, o que significa 41% dos 458.922 trabalhadores dos dezoito bancos que participaram da pesquisa. A categoria está dividida entre 51,7% de homens e 48,3% de mulheres.

O rendimento médio mensal das mulheres em relação aos homens subiu pouco: de 76,4% para 77,9%, entre 2008 e 2013, com aumento maior nas regiões Norte, Sul e Centro-Oeste. Nesse item, o rendimento dos negros, na comparação com o dos brancos, subiu de 84,1% para 87,3% no mesmo período, com aumento maior no Sudeste e no Sul.

Os dados têm sido apontados como um avanço no que diz respeito a conhecer a realidade dos profissionais do sistema bancário. Entretanto, ainda não é possível saber se esses trabalhadores estão na iniciativa privada ou em bancos públicos.

Conhecer a natureza do local de trabalho dessas pessoas é essencial para verificar qual forma de acesso tem se demonstrado mais democrática e menos discriminatória, já que no primeiro Censo ficou explícito

que a contratação por indicação era muito alta e a tendência era prevalecer a admissão entre os iguais. Se a maioria esmagadora é branca, a tendência é reproduzir o mesmo perfil.

É importante destacar que o estudo é considerado uma vitória por parte da categoria, uma conquista garantida em Convenção Coletiva do Trabalho, durante a Campanha Nacional de 2012, após muita resistência por parte dos bancos.

Desde a realização do 1º Censo, realizado em 2008, o movimento sindical insistentemente cobrava dos bancos um novo diagnóstico do perfil da categoria, para verificar os avanços e retrocessos no que se refere às questões de gênero, raça, pessoa com deficiência e, neste 2º Censo, à questão da orientação sexual.

Durante negociações da Campanha Nacional deste ano, a Federação Brasileira de Bancos (Febraban) apresentou apenas dados preliminares, parciais e fragmentados do 2º Censo da Diversidade, realizado entre 17 de março e 9 de maio de 2013. Os bancos disseram que vão discutir os dados internamente para incluir mudanças e posteriormente farão nova apresentação do estudo.

Negras são menos de 10% no sistema financeiro

Outra grande preocupação é a discriminação da mulher negra, quase invisível nos bancos privados. Os bancos estranhamente não apresentaram esse dado. Isso leva a crer que, assim como a remuneração, a discriminação continua sendo uma dura realidade no sistema financeiro.

No censo de 2008, havia somente 8% de mulheres negras em toda a categoria, em nível nacional. Apesar de todos os dados sobre a população brasileira apontarem para a melhor escolaridade das mulheres negras, maior qualificação e capacidade de inserção no mercado de trabalho, os bancos privados continuaram a barrá-las na contratação.



Acervo Contraf



CNM faz ação integrada de combate à discriminação

Metalúrgicos promovem curso de igualdade racial e articulam luta da categoria no país

Criada há pouco mais de três anos, a Secretaria de Igualdade Racial da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM/CUT) está empenhada em disseminar ações que contribuam com a luta histórica do movimento sindical contra o racismo e o preconceito que trabalhadores/as negros/as sofrem no seu dia a dia, seja no ambiente profissional ou na sua vida pessoal.

Segundo a secretária de Igualdade Racial da CNM, Christiane Aparecida dos Santos (foto), é papel do movimento sindical lutar por uma sociedade justa e igualitária, por uma sociedade em que as oportunidades sejam iguais. “Ainda hoje, infelizmente, assistimos manifestações de preconceito racial e constatamos que a desigualdade persiste. Por isso, temos de apoiar as políticas afirmativas e também cobrar mais ações do Estado. Mas, para isso, é preciso que os sindicalistas entendam a fundo o que está por trás do racismo em nosso país e no mundo”.

Na Pauta

A sindicalista afirma também que, apesar de ter poucos anos de existência, a Secretaria tem por base o acúmulo sobre o tema tanto na Central Única dos Trabalhadores como na própria CNM/CUT e em entidades de base da categoria metalúrgica, além das lutas empreendidas pelas organizações dos/as trabalhadores/as ao longo da história.

Com isso, a CNM busca atu-

ar de forma integrada, fortalecendo suas instâncias por meio de ações conjuntas, de modo que a questão racial também se faça presente na pauta de discussões dos coletivos de Saúde, Juventude, Mulheres e Formação.

“O tema tem de ser debatido sempre porque infelizmente no Brasil ainda temos muito para avançar para chegarmos à igualdade racial. A maioria da sociedade não se indigna com a desigualdade salarial e de oportunidades no trabalho experimentada pelos trabalhadores negros e, especialmente, as trabalhadoras negras. Não se indigna com a falta de negros nas universidades, pela forma como eles são tratados pela mídia, pelas condições desiguais e precárias em que vivem”, assinala a secretária.

Ela explica ainda que a CNM/CUT tem nitidez de que é na luta por uma sociedade radicalmente distinta da sociedade capitalista que o combate ao racismo e a toda e qualquer forma de discriminação e a busca pela igualdade racial se inserem. “Entendemos que, sendo o racismo moderno fruto da sociedade do capital,

a luta de classes e a luta antirracista são indissociáveis, são faces da mesma moeda”, avalia.

Entre as atividades da Secretaria de Igualdade Racial da CNM para sensibilizar dirigentes sindicais metalúrgicos de todas as regiões sobre a importância do tema está o curso “Combate ao Racismo para a Construção da Igualdade Racial”. A proposta é que, a partir da formação, seja criado o Coletivo da Igualdade Racial, para articular as lutas dos metalúrgicos e das metalúrgicas por todo o país.

Legislação

Christiane considera ainda que o movimento sindical tem de fazer a parte dele para que a Lei 10.639 saia do papel. “Temos de cobrar do Estado a formação para os professores, para que eles possam ensinar para seus alunos o que deve ser ensinado. Mas é importante também conversar com nossos filhos, colocar o tema da igualdade racial em nossa pauta do dia a dia. Não podemos fazer a discussão apenas da porta para dentro (só nas instâncias sindicais e dentro de casa), mas também da porta pra fora”, finaliza.



Acervo CNM

Contracs inseriu conceito de igualdade em seus acordos coletivos

As ações de combate ao racismo e promoção da igualdade chegaram a todos os Ramos da CUT e não seria diferente com o Ramo de comércio e serviços. A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo do Comércio e Serviços (Contracs/CUT), ao longo dos anos, teve sua ação pautada pela luta em defesa dos direitos dos trabalhadores/as e no combate e eliminação de qualquer forma de discriminação, dentro e fora dos postos de trabalho.

Para introduzir o tema da questão racial, a Secretaria de Política de Promoção da Igualdade Racial da Contracs precisou inserir o conceito “igualdade de oportunidades” nos acordos coletivos de trabalho da categoria, enraizando assim a temática racial nos sindicatos e federações. As ações foram muitas e, entre elas, destaca-se o apoio às ações do movimento social; a priorização da discussão sobre a igualdade de oportunidade no emprego, com aplicação da Convenção 111 da OIT e inserção de cláusulas de “igualdades de oportunidades” nos acordos coletivos de trabalho; a inserção do quesito raça/cor nas fichas de inscrições de seminários e reuniões da Confederação; a realização em caráter permanente de atividades de formação que abordem a temática racial, em transversalidade com as temáticas de gênero, orientação sexual, classe e linguagem, visando à eliminação de todas as formas de discriminação; a orientação e apoio para a implementação de secretarias de promoção da igualdade racial ou coletivos de raça nas entidades filiadas; a articulação de ações em consonância com a Política de Combate ao Racismo da CUT

Nacional e a incorporação de datas importantes relacionadas ao tema ao calendário de lutas da Contracs.

Confederação lançou campanha nacional pioneira de combate ao racismo

Em 2012, a Contracs procurou a Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT para se informar sobre os preparativos em comemoração ao 20 de novembro e, em um primeiro momento, suscitou a confecção de um material específico para data, que foi lançado e articulado conjuntamente entre a central e a confederação.

O material foi divulgado e enviado amplamente para as entidades filiadas à Contracs assim como a confederação tem divulgado notícias, pontos de vista e materiais correlatos à secretaria em seus meios de comunicação como site, jornais, revistas e boletins informativos.

Em 2013, a Contracs promoveu o I Encontro Nacional de Política de Promoção da Igualdade Racial, onde formou um coletivo da temática para debater as questões correlatas juntamente às entidades filiadas. Além disso, a Contracs formulou no final do ano um questionário para pesquisar nas entidades filiadas as ações e práticas de

combate ao racismo e promoção da igualdade racial existentes no Ramo. A pesquisa tem como objetivo entender de que forma as entidades sabem lidar com o racismo ou qual é a quantidade de denúncias feitas pelos trabalhadores/as.

No ano seguinte, 2014, a Contracs realizou a primeira reunião do coletivo e promoveu uma oficina de sensibilização para o tema, onde o coletivo juntamente com outras entidades puderam participar. Através da abordagem deste tema, a Contracs tem levado o debate juntamente às entidades filiadas nos diversos setores e fazendo com que os debates também sejam replicados nas entidades filiadas, como já aconteceu no Sindicato dos Empregados no Comércio de Fortaleza.

No mesmo ano, 2014, a Contracs ainda lançou a Campanha Permanente “Basta de Racismo”, com o objetivo de combater as práticas de racismo e discriminação no ramo do comércio e serviços e incentivar as denúncias e o pensamento crítico em relação ao preconceito existente na sociedade.

Além da mobilização direta junto aos trabalhadores do setor, a Contracs luta para trazer o problema à tona, de forma a sensibilizar outras entidades, no sentido de incluir a discussão nas negociações coletivas.



Arquivo Contracs

CNTE tem trabalho permanente de combate ao preconceito racial

A Secretaria de Combate ao Racismo da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) elabora e coordena a implantação de políticas de combate ao racismo na educação e nas mais diversas áreas, para ampliar a discussão, o desenvolvimento de atividades e campanhas de combate ao racismo e promoção da igualdade racial.

A política de combate ao racismo, tanto na CNTE quanto em seus sindicatos filiados, é pautada nos debates do Coletivo Antirracismo “Dalvanni Lellis”, criado em 1997 em homenagem à companheira da AFUSE/Sindicato (SP), eleita em 1995 para a Diretoria Executiva da CNTE e falecida em setembro do mesmo ano.

Até a criação da Secretaria de Direitos Humanos, em 2010, o Coletivo Antirracismo esteve vinculado à Secretaria de Políticas Sociais da CNTE. Porém, diante do dinamismo das políticas antirracistas no país e do próprio protagonismo da CNTE em fóruns sociais e de governo, a exemplo da Comissão Técnica Nacional de Diversidade para Assuntos Relacionados à Educação dos Afro-brasileiros (CADARA), a temática ganhou ainda mais autonomia e deverá expandir-se com novas parcerias com os movimentos sociais, particularmente como o movimento social negro.

Entre as bandeiras de atuação da Secretaria de Combate ao Racismo para o próximo triênio, destaca-se a continuidade da luta pela efetiva implantação das Leis n. 10.639 e n. 11.645, que tratam da inclusão obrigatória da história e da cultura afro-brasileira e indígena nos currículos oficiais das redes de ensino.

Segundo Iêda Leal, Secretária



arquivo CNTE

de Combate ao Racismo da CNTE, “o grande desafio está em envolver e incentivar os sindicatos a criarem secretarias sobre o tema, para que as oportunidades de debate cresçam e juntos possamos enfrentar essa grande luta contra o racismo dentro e fora das escolas”.

Confederação defende luta sistemática contra o racismo nas escolas do país

Racismo é Crime. Foi aprovada na última reunião do Conselho Nacional de Entidades, realizada em Brasília, no final de maio, a criação da campanha permanente “Racismo é crime”, para pautar o respeito à diversidade.

Copa sem Racismo. Durante a Copa do Mundo, a Secretaria de Combate ao Racismo da CNTE promoveu a campanha “Copa sem Racismo – a Copa é de Todas as Raças”. A campanha consistiu na produção e disseminação nas escolas, comunidade, sindicatos e entidades, ma-

teriais como cartazes, adesivos de peito e tabelinhas dos jogos. A campanha objetivou envolver os educadores brasileiros na discussão e na superação de todas as formas de preconceito dentro e fora de campo.

Abraço Negro. Outra parceria da CNTE que se destaca nas ações de combate ao racismo é entre a CUT Goiás e o Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Goiás (Sintego). Todos os anos, desde 2010, a Central e o Sindicato desenvolvem uma atividade chamada Abraço Negro, que leva a discussão sobre as relações étnico-raciais nas escolas, no dia 20 de novembro se juntam para realizar um grande abraço, simbolizando a luta da educação contra o racismo.

Formação continuada. Em 2014, a CUT Goiás e o Sintego promoveram a primeira edição do Curso de Formação Continuada Educação para as Relações Étnico-raciais – Políticas para Igualdade Racial e Combate ao Racismo no Local de Trabalho, que objetiva preparar os educadores para a implementação do Artigo 26-A da LDB (Lei 10.639/03), que inclui a temática no currículo oficial das redes de ensino.

Preconceito e racismo atingem trabalhadores migrantes

João Antônio Felício

No tocante às políticas para os trabalhadores e trabalhadoras migrantes, o Brasil ainda está atrelado ao velho paradigma da doutrina de “segurança nacional” dos tempos da ditadura militar.

Carregada de xenofobia, racismo e machismo, ao mesmo tempo em que aprofundava a submissão aos interesses do grande capital estadunidense, de seus bancos e transnacionais, tal doutrina buscava justificar o atrelamento colonial da nossa economia aos ditames de poderes externos.

Contra esta lógica que potencializava – e continua disseminando – o preconceito contra a mão de obra estrangeira, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) tem lutado, junto a outras organizações e movimentos sociais, por uma política pública para os trabalhadores migrantes.

Defendemos um conceito justo, baseado nos princípios universais dos direitos humanos e na livre circulação de pessoas. Defendemos o direito de todos e todas a decidirem sobre migrar ou não, de forma que esta decisão seja uma livre escolha e não um ato extremo de busca desesperada pelo emprego ou pela sobrevivência individual ou familiar de quem foge por guerras, perseguições políticas, religiosas ou tragédias naturais.

Sabemos que a situação geral dos trabalhadores migrantes é tomada de imensos desafios e obstáculos, como o idioma diferente, o desconhecimento da legislação vigente, a dificuldade de acesso às políticas e serviços públicos de saúde e educação... E como se não bastassem as dificuldades já mencionadas, ainda temos os traços culturais de sociedades que - bastan-



te contaminadas pelas concepções reacionárias de suas elites - insistem em reproduzir posturas de profundo menosprezo, particularmente em relação a latino-americanos, asiáticos e africanos, vistos como “inferiores”.

Por princípios dos direitos humanos e da livre circulação de pessoas

Diante deste dilema, no tocante aos trabalhadores migrantes, a luta do sindicalismo brasileiro deve estar focada na reivindicação de uma nova lei de migrações baseada nos princípios da livre circulação de pessoas e no mais irrestrito respeito aos direitos humanos. Além de serem basilares para qualquer avanço neste tema, são pontos que honram o passado de um país construído com o sangue e o sacrifício de milhões de negros escravizados sem escolha, somados às gerações de migrantes alemães, espanhóis, chineses, italianos, japoneses, poloneses e ucranianos, entre outros povos irmãos.

No último período, como nos-

so país garantiu uma oferta melhor de empregos, além de uma série de políticas e proteções sociais que beneficiaram dezenas de milhões de seres humanos antes condenados à exclusão, cresceu nossa responsabilidade. Assim como aumentou a necessidade de apoio a migrantes provenientes de Angola, Bangladesh, Bolívia, Gana, Haiti, Nigéria e Senegal, temos ampliado as nossas ações de solidariedade, estimulando a organização dos trabalhadores migrantes em sindicatos, potencializando a sua mobilização e seu protagonismo na luta pelos direitos de centenas de milhares de homens e mulheres até então marginalizados pela lógica do apartheid social.

Como afirmamos recentemente na publicação da nossa cartilha Migrantes no Brasil: Proteção Social e Trabalho Decente para Todos e todas, contamos com a experiência dos migrantes para que o Brasil, que conta com um povo altamente hospitaleiro, alegre, solidário e festivo, siga construindo sua jovem democracia e garanta, de forma fraterna e solidária, condições cada vez mais acolhedoras e dignas de vida e de trabalho.

João Antônio Felício, é presidente da Confederação Sindical Internacional (CSI) e secretário-adjunto de Relações Internacionais da CUT

Combater a terceirização também é lutar pela igualdade

Maria das Graças Costa

Desde que a prática da terceirização teve início no Brasil, seus impactos no mercado de trabalho já chamaram a atenção. Entretanto, no decorrer dos anos, com sua intensificação – tanto no que diz respeito à ampliação das atividades terceirizadas quanto ao aumento do número de trabalhadores nesta condição –, seus reflexos foram se mostrando cada vez mais perversos. Hoje chegamos a uma condição de terceirização desenfreada, em muitos casos, com atividades tipicamente próprias da empresa contratante.

A a terceirização se firmou como uma estratégia empresarial para redução de custos com redução de salários, jornadas de trabalho mais extensas, alta rotatividade, maior exposição a acidentes e mortes no trabalho, entre outros efeitos maléficos.

Historicamente há uma tendência de desestruturação do mercado de trabalho, com alto índice de informalidade, baixos salários, jornadas elevadas e insegurança quanto à permanência no emprego.

O estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), Os Negros no Trabalho, e o Dossiê da CUT apontam que a terceirização afeta diretamente grupos mais vulneráveis. As atividades econômicas que concentram proporcionalmente maior número de negros são também aquelas tradicionalmente terceirizadas, como é o caso, por exemplo da construção civil, serviços de limpeza e cozinha, trabalho doméstico e ocupações no setor de comércio.



CUT Nacional/Roberto Parizotti.

Regulamentação da terceirização protegerá os grupos de trabalhadores mais vulneráveis

Isso demonstra que a luta pela regulamentação da terceirização fortalece a reivindicação por igualdade de direitos, condições de trabalho e salários; e que a proibição da terceirização em atividade fim significa também proteção aos grupos mais vulneráveis.

Atualmente, a única normatização sobre a terceirização no Brasil está na Súmula 331 do TST. Para garantir maior segurança aos trabalhadores seria necessário termos uma regulamentação com uma lei específica, determinando a impossibilidade de terceirizar a atividade fim da empresa e garantir igualdade entre trabalhadores terceirizados e diretos. Esse parâmetro de regulamentação está contido

no Projeto de Lei n. 1621/2007, elaborado pela CUT e apresentado pelo Deputado Vicentinho, e em outra proposta que possui as mesmas premissas que o PL, elaborada pelas Centrais Sindicais e parado na Casa Civil.

As ações da CUT se intensificaram durante 2013, quando o PL n. 4330/04 de autoria do deputado e empresário Sandro Mabel esteve prestes a ser aprovado na Câmara dos Deputados e as organizações sindicais mostraram todo seu vigor na luta contra a precarização representada pelo projeto que libera a terceirização em todas as atividades. Esses mesmos aspectos aparecem no PL n. 4302/1998 e no Projeto de Lei do Senado (PLS) n. 87/2010 de autoria de Eduardo Azeredo (PSDB).

Esta derrota dos empresários não foi suficiente para interromper os ataques, agora o tema está sob análise do Superior Tribunal Federal o que coloca em risco a única normatização a respeito do assunto, a Súmula 331 do TST que proíbe a terceirização na atividade fim.

A a CUT seguirá buscando uma regulamentação que garanta justiça e qualidade de vida aos trabalhadores e, sempre que houver divergências, proporá a prevalência da negociação coletiva como melhor alternativa para o Brasil. Se os impactos da terceirização atingem mais fortemente os grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho e reforçam as desigualdades sociais, temos ainda mais incentivo para nos dedicarmos a esta luta com todo vigor.

Maria das Graças Costa, secretária Nacional de Relações de Trabalho da CUT.

PEC das Domésticas: vitória histórica após sete anos de luta

Regina Teodoro



CUT Nacional

as em abril do ano passado e foi fruto de uma luta do movimento nacional das trabalhadoras domésticas, que iniciou-se há mais de sete décadas. Entre os envolvidos estão os sindicatos da categoria espalhados pelos estados brasileiros, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviço (Contracs) e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad).

diretrizes definidas serviram de base para um documento que foi levado para ser debatido na 99ª Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a primeira na história que debateu o trabalho doméstico no mundo.

A contribuição brasileira juntamente com outras propostas formuladas pelos Estados-membros da OIT culminaram na Convenção 189 Recomendação 201 da OIT, aprovada em 2011 em Genebra, na Suíça. Essa norma entrou em vigor em setembro do ano passado, mas o Brasil ainda não a ratificou. Todavia, as entidades representativas brasileiras tentam sensibilizar o governo brasileiro para isso.

Neste momento, as entidades que atuam na defesa dos direitos dos trabalhadores/as domésticos/as do Brasil articulam pela conquista dos direitos estabelecidos aos empregados brasileiros com carteira assinada, como determina o artigo 7º da Constituição Federal.

A Emenda Constitucional 72 ainda precisa ter sete dos 16 itens regulamentados, entre eles o FGTS, Auxílio-Creche, Salário-Família, Seguro-Desemprego e o pagamento de horas extras. O texto encontra-se em regime de urgência na Câmara dos Deputados. Contudo, o projeto que tramita na Casa, de autoria do senador Romero Jucá (PMDB-RR), é alvo de críticas pelos/as trabalhadores/as e por parte das entidades, que preferem o texto formulado pela deputada federal Benedita da Silva (PT-RJ).

Dados obtidos por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), colhidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2012, apontam o Brasil como a nação que congrega o maior número de trabalhadores domésticos em números absolutos no mundo, são 6,1 milhões. Desse total, 93% são mulheres - 61,3% deles são negras -, sendo que a maioria estudou pouco, apenas o Ensino Fundamental incompleto: 48% (2011).

A promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 pelo Congresso Nacional buscou garantir direitos a estes trabalhadores/

Fundo de Garantia, auxílio-creche, salário família e seguro desemprego aguardam regulamentação

O debate instituído por essas entidades representativas culminou, ainda em 2010, na articulação do 1º Encontro Nacional das Trabalhadoras Domésticas da Central Única dos Trabalhadores (CUT). A partir desse fórum, as



Luiz Carvalho/CUT Nacional

Encontro Nacional das Trabalhadoras Domésticas em Brasília.

Regina Teodoro é secretária de Promoção da Igualdade Racial da Contracs

Elite branca boicota história afro-brasileira na grade escolar

SP é centro da resistência às políticas por um Brasil mais justo e democrático

A Lei n. 10.639, de 9 de Janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, foi amplamente comemorada pelo movimento social negro brasileiro, porque era uma demanda antiga do grupo.

Por meio desta lei, estabeleceu-se a expectativa de que as novas gerações poderiam ter acesso ao conhecimento e à contribuição da África para o desenvolvimento da humanidade, assim como resgatar o legado trazido pelos africanos e seu papel para a ciência, a agricultura, a tecnologia, a indústria, medicina, para as formas de organização social, para a elaboração do pensamento filosófico e religioso, as artes e a cultura em geral.

Segundo professor, doutor em História Econômica e presidente do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir), Ramatis Jacino, onze anos após a promulgação da lei, são pífias as iniciativas de implantação, especialmente nos estados e municípios, responsáveis maiores pela educação básica. Para ele, muitos destes estados são governados pelas forças políticas representantes das elites econômicas e políticas herdeiras da sociedade escravista, portanto, naturalmente opositoras a uma lei que resgata a história, reconhece a contribuição e o protagonismo



SINDIUPES – Espírito Santo

da população negra brasileira.

Como exemplo, cita o estado de São Paulo, que detém a maior rede de ensino público do país e que há mais de 20 anos é governado pelo mesmo grupo político, com explícito apoio de organizações patronais dos ramos agrário, industrial, do comércio, do setor bancário e da mídia. “São Paulo se converteu no epicentro da resistência a todas as políticas que tenham por objetivo tornar o país mais democrático, plural, justo socialmente e igualitário economicamente. Portanto, a recusa sistemática do governo deste estado, em implementar a lei é o maior exemplo de que a orientação político-ideológica do governante é determinante para que considere legítimas as demandas da população negra ou as despreze, por considerá-las irrelevantes ou contrárias aos seus próprios interesses”, afirma o professor doutor.

A despeito da resistência do governo do estado de São Paulo, o professor enumera algumas ações concretas da prefeitura de São Paulo no sentido de promover a igualdade radical e combater as discriminações. A primeira delas foi a criação da Coordenadoria do Negro (Cone), durante o mandato de Luiza Erundina, naquele mo-

mento pelo Partido dos Trabalhadores (PT), entre 1989 e 1993; em segundo, a introdução de ampla bibliografia produzida em sua maioria por negros, que valoriza aspectos do legado cultural africano, durante o mandato de Marta Suplicy, também do PT entre 2011 e 2003; e, por fim e mais recentemente, a criação da Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR), no mandato do atual prefeito de São Paulo, também do PT, Fernando Haddad.

Os exemplos demonstram que a Lei n. 10.639 vem sendo mais ou menos aplicada de acordo com interesses dos gestores públicos e a pressão da sociedade civil. Exatamente sobre isso, Jacino destaca que a implementação da lei, por parte dos estados e municípios, não pode ser um pleito somente dos trabalhadores/as do ramo de educação. Para ele, assim como a luta contra a discriminação racial deve ser de negros e não negros, assim como a luta por igualdade de gênero no mundo do trabalho e na sociedade como um todo deve ser assumida por mulheres e homens, a luta pela implementação desta lei precisa ser de toda a classe trabalhadora brasileira.

“A totalidade das elites que dominam o país é branca, e o racismo é um dos seus instrumentos para dividir e dominar quem produz a riqueza. A maioria da classe trabalhadora é negra, mas é composta por parte significativa de trabalhadores/as brancos/as que são os aliados naturais, pois nossa condição de classe nos irmaniza. Portanto, a Lei n. 10.639 é um instrumento precioso para todos nós, trabalhadores/as, negros e brancos”, finaliza Ramatis Jacino.

Governo constrói estratégias educacionais de combate ao racismo

Macaé Maria Evaristo



Arquivo pessoal

Parte da sociedade ainda se baseia em preconceitos que desqualificam o negro

que desqualificam os negros e salientam estereótipos. As formas de discriminação não nascem na escola, mas também estão ali presentes. Portanto, a luta contra toda e qualquer forma de discriminação e preconceito é, portanto, tarefa de todos os educadores, sem exceção.

Nesse contexto, o Ministério de Educação (MEC) está empenhado, desde 2003, na construção de estratégias de combate ao racismo. A título de exemplo, foram publicados livros e outros materiais pedagógicos, com recursos federais, distribuídos para os sistemas de ensino e as escolas públicas.

O MEC também desenvolve o Projeto “A Cor da Cultura” e o Programa Nacional Biblioteca da Escola (PNBE), que selecionou, em 2013, dez obras com a temática das relações étnico-raciais, que foram distribuídas para os professores como referência de estudo e pesquisa. Desde 2007, o MEC, em parceria com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco), traduziu oito volumes da Coleção História Geral da África e, atualmente, financia a produção do nono volume.

Outra importante ação é o “Prêmio Curta Histórias”, criado em 2013, com o tema de

abertura “Africanidades Brasileiras”, que incentiva novos talentos e estimula o desenvolvimento de atividades pedagógicas audiovisuais, de cunho cultural e educativo em escolas públicas brasileiras.

O MEC reconhece que os estabelecimentos de ensino possuem autonomia frente aos seus projetos pedagógicos. Por outro lado, a escola precisa incluir nas suas vivências, em seus conteúdos e disciplinas, especialmente as de Educação Artística, Literatura e História do Brasil, a temática das relações étnico-raciais como um compromisso com a consciência política e histórica do povo brasileiro.

O MEC, desde 2006, vem também convocando as instituições públicas de educação superior, federais e estaduais, a apresentarem projetos no âmbito do Programa de Ações Afirmativas para a População Negra nas Instituições Públicas de Educação Superior (Uniafro).

A implementação e o enraizamento da Lei n. 10.639/2003 dependem de ações e políticas intersetoriais, nos diferentes níveis e modalidades de ensino e em articulação com a comunidade escolar e com os movimentos sociais. É fundamental, ainda, promover a mudança nos currículos das licenciaturas e da Pedagogia para a incorporação desse dispositivo legal. O MEC tem feito a sua parte.

Macaé Maria Evaristo é secretária Nacional de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão do Ministério da Educação (Secadi).

A política educacional de afirmação do direito à diversidade parte do reconhecimento da desigual distribuição de oportunidades entre a população brasileira e vem sendo desenvolvida no país desde 2003, quando da aprovação da Lei n. 10.639, que aponta as diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e estabelece a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira e africana nas escolas públicas da Educação Básica.

Tal iniciativa previa um trabalho conjunto de articulação entre sistemas de ensino e escolas, políticas públicas, movimentos sociais e outros setores da sociedade, uma vez que mudanças nas relações étnico-raciais e a superação das desigualdades são temas complexos, cuja solução não depende apenas da escola.

A sociedade brasileira, ou pelo menos grande parte dela, ainda se baseia em preconceitos

Ministério Público age para eliminar a discriminação no trabalho

Lisyane Chaves Motta

As gritantes desigualdades existentes no mercado de trabalho são evidenciadas há décadas por instituições de pesquisa como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Contudo, afora algumas poucas e inexpressíveis ações de qualificação profissional ou de incentivo à diversidade corporativa no âmbito das ações de responsabilidade social, há uma ausência de políticas ou ações efetivamente preocupadas com a diminuição dessas desigualdades.

A atuação do Ministério Público do Trabalho para combater a discriminação no trabalho decorre do disposto na Constituição da República de 1988, que lhe atribuiu a missão de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a proteção dos interesses difusos, coletivos e individuais e para a concretização dos ideais democráticos e da cidadania.

Para a articulação e a gestão das metas institucionais, o Ministério Público do Trabalho se organiza em coordenadorias nacionais, sendo incumbência da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), a condução da atuação na promoção de igualdade de oportunidades e no combate à discriminação nas relações de trabalho. A Coordigualdade atua em torno de três eixos temáticos:

o combate à discriminação, a inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitadas e a proteção da intimidade dos trabalhadores.

Visando estabelecer estratégias continuadas de atuação em prol da igualdade de gênero e raça nas relações de trabalho no ano de 2005, o *Parquet Trabalhista* lançou o Programa Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades para Todos. O plano consiste na eleição das empresas mais representativas do setor econômico, por localidade, que adotam práticas de distinção para que seja promovida a chamada “discriminação positiva”.

O programa questiona ainda os procedimentos organizacionais de contratação e ascensão funcional de empresas de médio e grande porte. A intenção é obter resultados efetivos, por meio de “medidas afirmativas”, em que se combinem ações repressivas e afirmativas, com a utilização de análise dos dados estatísticos da composição da empresa e a comparação com os dados da população economicamente ativa naquele local ou região.

A coordenadoria elegeu o setor bancário privado como o primeiro foco de atuação do programa, o que culminou, em meados de 2006, em um amplo processo de negociação de metas de igualdade perante os bancos.

A partir de 2008, após intensos debates, o programa voltou as suas atenções ao setor supermercadista, que ainda está sendo alvo de investigações em diversas Procuradorias Regionais.

Outra forma de atuação do



Arquivo pessoal.

Ministério Público do Trabalho é a atividade repressiva, com a instauração de investigações que transcorrem em inquéritos civis que podem resultar no ajuizamento de ações judiciais para a reparação das lesões relacionadas à prática da discriminação racial.

MPT também atua na investigação de práticas de discriminação racial

Assim, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Coordigualdade, assim como por intermédio dos demais membros da Instituição, com o suporte político e institucional da Procuradoria Geral do Trabalho, vem desenvolvendo atividades específicas, que passam pelo estabelecimento de ações estratégicas de atuação efetiva, com a pretensão de combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no trabalho para todos.

Lisyane Chaves Motta é procuradora do Trabalho e coordenadora Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade).

Maria Firmina e Luiz Gama desafiaram discurso da 'casa grande'

A literatura produzida por negros/as no Brasil antecede a abolição da escravatura (1888). O momento fundador, ou o divisor de águas da história da produção discursiva no país, por parte dos negros se dá em 1859, com a publicação do romance *Úrsula*, de Maria Firmina dos Reis e do livro de poemas *Trovas Burlescas de Getulino*, de Luiz Gama, conforme o também autor do gênero, José Abílio Ferreira.

Entretanto, o livro mais popular sobre o gênero, publicado algumas décadas depois, em 1933, *Casa Grande & Senzala*, de Gilberto Freyre, tornou-se um clássico das ciências sociais. Segundo Ferreira, "ocorre que, em meio à produção discursiva escrita sobre o Brasil ao longo de quase três séculos e meio de escravidão, apenas a casa grande teve voz".

Autores iniciaram a literatura feita por negros no Brasil

Mas, em 1859, o cenário foi transformado com as obras de Maria Firmina dos Reis e Luiz Gama. Ainda conforme Ferreira, os dois autores cometeram a ousadia de introduzir no universo privilegiado da literatura, uma visão de mundo que contrariava o discurso da casa grande e inspiraram o surgimento de mais de uma centena de escritores/as defensores do ponto de vista dos/as trabalhadores/as de hoje, representantes da senzala de ontem e dos quilombos de todos os tempos.

Sobre os autores

Maria Firmina dos Reis (1825-1917) foi escritora e educadora. Natural de São Luís (MA) e radicada em Guimarães (MA), em 1847, ingressou no curso de magistério e lecionou até 1881. Foi a primeira mulher brasileira a publicar um romance. Luiz Gonzaga Pinto da Gama (1830-1882) foi poeta, jornalista e advogado. Nasceu em Salvador na Bahia e morreu na cidade de São Paulo. Aos dez foi vendido como escravo pelo próprio pai, um fidalgo brasileiro. Foi o primeiro escritor a assumir sua identidade negra. Também foi o responsável pela libertação de mais de 500 pessoas que eram mantidas ilegalmente como escravas.

Até sinhás brancas eram excluídas

"Em *Úrsula*, Maria Firmina dos Reis abre caminho para a manifestação da subjetividade negra feminina e abolicionista, num contexto em que as mulheres, até mesmo as sinhás brancas da casa grande, eram excluídas do mundo da leitura e da escrita. Em *Trovas Burlescas de Getulino*, Luiz Gama inaugura a crítica negra ao pensamento hegemônico europeu, a ponto de, por exemplo, de forma pioneira e revolucionária, enegrecer o mito de Orfeu, ícone grego da poesia".

De Carolina a Celso Athayde, favela mudou, mas desigualdade persiste

Celso Athayde é empreendedor, produtor cultural, fundador da Central Única das Favelas (Cufa) e autor de livros sobre o cotidiano das periferias. No livro mais recente, de 2014, "Um país chamado favela", Celso e Renato Meirelles apresentam uma radiografia das favelas brasileiras e demonstram o quanto esses territórios podem se constituir como espaços de oportunidades. A convite da revista, Celso faz uma relação entre a sua produção e o livro "Quarto de Despejo", de Carolina Maria de Jesus, publicado na década de 1960.

Há cem anos nascia Carolina Maria de Jesus autora do livro "Quarto de despejo", que retrata o cotidiano de uma favela, na cidade de São Paulo, nos anos 60. É possível traçar um paralelo entre a favela que ela descreveu e a que você retrata no livro "Um país chamado favela"?

Celso Athayde. Sim, ainda somos parte daquela favela, a favela tão bem retratada no livro da Carolina Maria de Jesus, segue viva ainda hoje. O que muda são as perspectivas dos favelados. Hoje, com a vida melhor, com mais acesso à comunicação, com mais poder de compra e consumo interno, com a autoestima mais forte e bem mais educada do que antes. As melhorias da porta para dentro são visíveis, no entanto, como antes, as melhorias por parte do esta-



do ainda deixam a desejar. **Existe algum ponto de contato entre as duas obras ou épocas? O que mudou radicalmente no país e nas favelas?** **Celso Athayde.** Sim, mudaram as condições, melhoramos de vida, mas o ponto de encontro, é que como antes, ainda convivemos com a injustiça e a desigualdade. Outro ponto importante entre as duas obras é a capacidade de a partir do cotidiano, retratar a dignidade e a força da favela brasileira, que apesar das injustiças teima em pulsar vida.

O Brasil mudou ou os moradores da favela que mudaram? De que maneira? **Celso Athayde.** Ambos mudaram, a vida, o cotidiano, mas principalmente o protagonismo e a capacidade empreendedora dos favelados. Estão mais presentes e assim muda também o Brasil, com essa ação.

Houve uma ascensão econômica significativa dos mais pobres nos últimos anos. Você reconhece isso? Como você vê a favela de perfil mais consumista?

Celso Athayde. Uma coisa importante é que agora se tem uma vivência de acesso às riquezas produzidas, o que antes não se tinha e isso gerava até um apartheid. O consumo acabou ajudando a quebrar a invisibilidade territorial e física da favela, fazendo com que a mesma fale por si e se represente. O passo seguinte vem no sentido de organizar essa perspectiva empreendedora e caminhar para uma pauta ofensiva de empreender nesses territórios. Ao dizer isso, não estamos falando de abandonar as lutas sociais. Estamos propondo um olhar sobre as potências e oportunidades sem que isso signifique negar os problemas que a favelas ainda vivem.

Programas federais garantem acesso à educação e emprego

Carlos Alberto Silva Junior

São nítidos e inegáveis os avanços que esse ciclo político progressista vem realizando na vida da maioria da população e isso tem repercussões imediatas na vida da população negra.

Por isso, poderia abordar diversos aspectos sobre avanços durante esses últimos dozes anos, mas quero centrar a abordagem nas políticas sociais, em especial, as de promoção da igualdade racial e as de combate ao racismo que garantiram emprego, ascensão econômica, política e social para a população negra.

Criada no governo Lula, Seppir marca mudanças históricas

Porém, não seria justo explicitar o assunto sem antes fazer uma análise sintética da conjuntura política e do movimento social negro desde a década de 1970, pois todas essas ações e políticas são frutos de conquistas e lutas históricas desse movimento social.

Na década de 1970, o mundo passava por situações de graves violações dos direitos humanos e pelo recrudescimento das manifestações de racismo, em nível mundial, tanto que a Organização das Nações Unidas (ONU) realizou duas Conferências Mundiais contra o racismo, uma em 1978 e outra em 1983.

Assim, com a ascensão da luta democrática no Brasil, na década de 1980, e uma situação internacional crescentemente favorável, o

movimento social negro contribuiu decisivamente para o fim da ditadura militar e participou do processo de transição à democracia.

Vale pontuar que a intervenção do movimento e dos parlamentares negros na constituinte garantiu que o texto da Constituição Cidadã, para além de afirmar o caráter pluriétnico da sociedade brasileira, repudiasse e criminalizasse o racismo, criasse instrumentos de proteção à cultura negra, indicasse a necessidade de que o ensino da História do Brasil levasse em conta a contribuição da população negra, garantisse o direito à terra às comunidades remanescentes de quilombos, indicasse a erradicação da pobreza, da marginalização e das desigualdades sociais e regionais, ampliasse os direitos sociais e garantisse o direito de voto aos analfabetos, entre outros.

Logo no início do governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT), foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), em 2003, o que estabeleceu marcos legais para as políticas voltadas aos direitos das comunidades quilombolas; criou o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPiR); e estabeleceu a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Defendeu a instituição da reserva de vagas para negros nas universidades públicas e direcionou instituições privadas a reservar vagas para negros e índios no âmbito do Programa Universidade para Todos (ProUni); e a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra.



Arquivo pessoal

Vale, ainda, destacar três ações que são essenciais para a população negra instituídas durante este ciclo político progressista, inclusive no mandato da presidenta Dilma Rousseff (PT): o Programa Juventude Viva e as políticas de ação afirmativa na educação e no serviço público.

Depois de uma longa tramitação, o Estatuto da Igualdade Racial foi aprovado pelo Senado Federal, e sancionado pelo Presidente Lula e transformando na Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010.

É importante reconhecer que muito foi feito, mas é necessário se fazer muito mais. É preciso ainda, entre tantas outras ações, conter e combater a violência estatal contra a juventude negra, garantir a laicidade do Estado e a preservação da cultura das comunidades de matriz africana, bem como implementar as políticas públicas para as comunidade quilombolas reconhecidas e tituladas.

Carlos Alberto Silva Junior é advogado e atualmente ocupa o cargo de Ouvidor Nacional da Igualdade Racial da Presidência da República.



Arquivo SECOM CUT



Gibren Mendes/CUT-PR

Lançamento da Campanha Basta de Racismo no Trabalho e na Vida.



Arquivo da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo



Roberto Parizotti / Arquivo da CUT



Donival Elzei/Arquivo da CUT



Arquivo da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo

Visita ao Ministério Público do Trabalho. Dra. Lisyane Chaves Motta recebe o Secretário Geral e a Secretária Nacional de Combate ao Racismo da CUT



Roberto Parizotti / Arquivo da CUT

Homenagem a companheiros e companheiras que colaboraram com a construção da CUT e na organização da luta pela equidade racial.



Arquivo da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo

Sindicalistas da CGIL Itália e da CUT Brasil em projeto de apoio ao Senegal



Roberto Parizotti / Arquivo da CUT

Marcha da consciência negra 2013 com presença de sindicalistas da África do setor metalúrgico



Roberto Parizotti / Arquivo da CUT

SEMINÁRIO 30 ANOS DA CUT E LUTA PELA EQUIDADE RACIAL 29 e 30 de abril de 2013

**CAMPANHA PERMANENTE
PELO COMBATE
AO RACISMO**

**BASTA
de
RACISMO!
NO TRABALHO E NA VIDA**



CONFEDERAÇÃO NACIONAL
DOS TRABALHADORES EM
SEGURANÇA SOCIAL



CONTRAF



PENADOS CUT

