



# JUNTOS PODEMOS MAIS POR IGUALDADE RACIAL NO TRABALHO E NA VIDA

## SISTEMA FINANCEIRO EXCLUI PESSOAS NEGRAS

Há mais de uma década os trabalhadores têm denunciado a existência de discriminação contra a população negra nos bancos. No mês da consciência negra, celebrado em novembro, a Contraf-CUT não tem muito a comemorar, uma vez que o quadro segue inalterado e as pessoas negras continuam sendo minoria no Sistema Financeiro e no mercado formal de trabalho como um todo.

Os números mostram que apesar, do Brasil ser a segunda maior população afrodescendente do mundo, ficando atrás apenas da Nigéria, não é verificado um mesmo patamar de respeito à diversidade e herança cultural que devem fazer parte de uma sociedade democrática. E quando tomamos como referência a América Latina e o Caribe constatamos a presença estimada de 150 a 200 milhões de pessoas afrodescendentes. Ou seja, é a maior população do mundo.

Porém, em pleno século XXI o mercado de trabalho ainda pratica ao menos três tipos de discriminações contra os negros e negras: a ocupacional, salarial e pela imagem.

Portanto, o modelo predominante de exclusão e marginalização institucionalizado no Sistema Financeiro demonstra na prática a falta de responsabilidade social dos bancos, e evidencia também a não valorização de um capital humano multicultural e multirracial riquíssimo presente numa sociedade plural e diversa como a brasileira.

Hoje se considerarmos a participação de pessoas negras nos bancos constatamos que ela é bastante reduzida. Confira no quadro abaixo:

### Participação segundo raça nos bancos públicos e privados

BANCOS	RACA/COR			
	Branca+Amarela	Preta+Parda	Indígena	Não Identificado
Públicos	81,9%	17,9%	0,2%	0
Privados	83,8%	15%	0,1%	1,2%
<b>TOTAL</b>	<b>83%</b>	<b>16,2%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,7%</b>

Fonte: RAIS/MTE 2011  
Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

*“Ao observar esse quadro, percebe-se o desafio e a urgência de traçar estratégias específicas para combater o racismo estrutural, principalmente por meio de ações afirmativas que possam contrabalançar os efeitos históricos dessas discriminações. Situação que comprova o quão violento e perverso é atual realidade da população negra em nosso país”, afirma Carlos Cordeiro, presidente da Contraf-CUT.*



# Mulheres negras são duplamente discriminadas

Pesquisas confirmam que a inserção da mulher negra no mercado de trabalho é caracterizada por ingresso precoce e tem como porta de entrada o trabalho doméstico, onde 75% não têm carteira assinada.

“É uma condição de extrema desvantagem em relação às demais mulheres brancas e aos homens, brancos e negros”, diz Deise Recoaro, secretária da Mulher da Contraf-CUT.

As mulheres negras trabalham em situações mais precárias, têm menos anos de estudo, menos possibilidades de carreira, têm os rendimentos mais baixos e as mais altas taxas de desemprego, são as últimas a serem contratadas e as primeiras a serem demitidas. Situação que comprova o quão violento e perverso é a situação da mulher negra em nosso país.

Pesquisa elaborada pelo Instituto Ethos, em 2010, mostra que a presença de mulheres negras nos cargos de comando das empresas é quase nula: apenas 0,5% está no executivo, 2% na gerencia, 5% na supervisão e 9% no quadro funcional.

“No Sistema Financeiro não é diferente, as desigualdades se mantêm e não há uma política séria de responsabilidade social, que busque mudar esse quadro. Assim, constatamos que o racismo compromete o desenvolvimento social e econômico e tem um poder destrutivo manifestado na não contratação (exclusão) da população negra no setor”, afirma Andréa Vasconcelos, secretária de Políticas Sociais da Contraf-CUT.

## Participação segundo raça e sexo nos bancos públicos e privados

BANCOS	RACA/COR							
	Branca+Amarela		Preta+Parda		Indígena		Não identificado	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Públicos	89,6%	74,2%	22,2%	13,5%	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%
Privados	81,5%	88,7%	13,5%	13,1%	0,1%	0,1%	1,7%	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>41,3%</b>	<b>41,7%</b>	<b>9,0%</b>	<b>7,2%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>

Fonte: RAIS/MTE 2011 / Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

Os resultados do gráfico revelam claramente que nos bancos a grande maioria é de pessoas brancas (83%), contra o tímido percentual de 16,2% de pessoas negras e pardas, isso sem considerar os demais segmentos que também continuam invisíveis na categoria.

## O descompasso lucros e responsabilidade social dos bancos

Em 2011, os cinco maiores bancos do país (Itaú Unibanco, Banco do Brasil, Bradesco, Santander e Caixa Econômica Federal) alcançaram juntos, a cifra de R\$ 51 bilhões de lucro líquido, sem mencionar o patrimônio das instituições. No terceiro trimestre deste ano os lucros seguiram para o pódio.

### Lucros dos bancos no 3º trimestre 2012

Itaú Unibanco	R\$ 3,412 bilhões
Bradesco	R\$ 2,893 bilhões
Banco do Brasil	R\$ 2,7 bilhões
Santander	R\$ 1,501 bilhão
Banrisul	R\$ 207,5 milhões
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 10,713 bilhões</b>

Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

Apesar dos valores astronômicos, os lucros não refletem em mais empregos, mais inclusão, mais responsabilidade social. Ao contrário, os bancos demitem, praticam a rotatividade – despedem pessoas com mais tempo de casa com salários maiores e, contratam (não na mesma proporção) com salários menores. “Isso significa que as instituições financeiras mantêm os mecanismos de exclusão que perpetuam o passado no presente, e, portanto, cooperam com as desigualdades sociais e com o racismo no Brasil”, afirma Andréa Vasconcelos.

## Altos lucros comprovam que os bancos deveriam implantar programas de inclusão

Conforme demonstram pesquisas, os programas de valorização da diversidade influenciam fortemente o bom desempenho financeiro das empresas. Isso porque reforça vínculos e cria um clima positivo no ambiente de trabalho.

Porém, o que é verificado na maioria dos bancos, principalmente nos privados, é que não há implantação de políticas de diversidade. Pelo contrário, as empresas segregam e excluem de seus quadros pessoas negras. “Para piorar ainda mais as instituições financeiras não divulgam planos de ascensão na carreira, o que caracteriza o não reconhecimento do potencial, da criatividade, do talento e do empenho dos trabalhadores e trabalhadoras. Enfim, comete preconceito e discriminação velada e indireta”, afirma Andréa Vasconcelos.

