

Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais

Sede Acadêmica Brasil

Programa: Co-Edições

Convênio: ABC/MTE/SEFOR - FLACSO/Brasil (1998-1999)

**TRABALHANDO COM A DIVERSIDADE NO
PLANFOR:**

**raça/cor, gênero e pessoas portadoras de
necessidades especiais**

Organizador: Dr. Arno Vogel

Autores:

**Prof. Jorge da Silva
Dra. Silvia C. Yannoulas
Profa. Vera L. O. Vogel**

INTRODUÇÃO

O discurso de posse do Presidente Fernando Henrique Cardoso consagrou um dos poucos consensos estabelecidos em torno da dramática questão social brasileira. Em princípio, não se discutirá, pois, em sã consciência, que o Brasil, não sendo um país subdesenvolvido, é, no entanto, um país injusto.

Um elenco infindável de situações bem conhecidas poderia ilustrar esta convicção. Ela poderá, entretanto, consolidar-se mediante uma simples consulta ao quadro de indicadores sociais, tal como este se encontra, em qualquer das fontes legitimadas de dados estatísticos, atualmente disponíveis.

Os números se revelarão, a um olhar mais atento, como verdadeiros indicadores de desigualdade, colocando, o País, numa posição das mais desconfortáveis, no continente latino - americano, onde o Brasil detém “um triste recorde, porque é, seguramente, o país de maior desigualdade da América Latina e, talvez o mais desigual, em sua categoria, no mundo.”¹

A partir dos anos 40, implementou-se, com o processo de substituição de importações, uma industrialização protegida. Este modelo, plausível naquele contexto histórico, esgotar-se-ia, poucas décadas depois, com a mesma rapidez com que fora adotado. Em que pesem as suas contribuições ao desenvolvimento do País, o seu legado nos parece, hoje, de algum modo, perverso. Sobretudo, quando somos levados a recordar aquela que foi, talvez, sua aposta mais temerária.

O investimento numa política populacionista, visando fornecer ao modelo um de seus insumos fundamentais – mão-de-obra abundante, não qualificada e, portanto, barata – acabou por revelar-se, a longo prazo, uma escolha trágica. Com efeito, a partir dos anos 90, com a economia mundial a caminho da globalização, o “capital humano”, constituído por uma grande massa de trabalhadores, sabendo e ganhando muito pouco, transformou-se, subitamente, numa quantidade negativa da equação socioeconômica nacional.

As circunstâncias com as quais nos deparamos são verdadeiramente dramáticas, sobretudo quando se leva em conta a magnitude dos desafios resultantes do complexo quadro de exclusões sociais, que caracterizam o País. Esse quadro é, ele mesmo, fruto de um igualmente complexo conjunto de fatores, derivados, tanto do seu processo histórico de desenvolvimento, quanto de sua notória e imensa heterogeneidade. Suas vítimas constituem uma enorme massa, cujos dois terços, ou mais, se aglomeram, hoje, nos grandes centros urbanos.

Neste caso, entretanto, não é somente a expressão numérica que conta, “mas uma questão muito mais ampla, difícil e complexa: desigualdades muito profundas, níveis de exclusão muito significativos, uma quantidade muito grande de pobres e grupos em situações diferentes de vulnerabilidade”.²

¹ A observação é do Dr. Vilmar Faria (Cf. FARIA in: VOGEL & YANNOULAS, **Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático**, nesta mesma série)

² Cf. FARIA in: VOGEL & YANNOULAS, **Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático**, nesta mesma série.

Na escala gradativa das vulnerabilidades, porém, figuram, com destaque, as mulheres e os afro-descendentes. São eles, na verdade, que perfazem a parcela mais significativa da massa dos excluídos. Além deles, no entanto, encontram-se também aí grupos que, ao longo da história, jamais conseguiram incorporar-se, de forma adequada, ao processo de desenvolvimento da sociedade brasileira. Tal é, entre outros, o caso dos portadores de necessidades especiais, cuja situação é delicada, em virtude de um somatório de atributos, que os colocam em situação particularmente vulnerável.

É a estas categorias de excluídos, que se aplica, fundamentalmente a diretriz do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR relativa à diversidade. Com base nela, almeja-se “abrir o funil tradicional da qualificação urbana, industrial, assalariada, masculina, branca”, promovendo ativamente a igualdade de oportunidades, no campo da educação profissional. Não apenas por uma questão formal de equidade e, portanto, de justiça, mas em virtude de considerações substantivas, às quais repugna a idéia de dar por perdido um inexplorado potencial de força de trabalho.

É com tal perspectiva que a FLACSO – Brasil apresenta esta publicação. Com ela o que se busca é lançar um olhar mais específico sobre algumas questões, presentes em qualquer debate, que tenha como cerne os princípios democráticos do desenvolvimento econômico com equidade.

Com base nesse pressuposto e em consonância com uma estratégia de desenvolvimento social conseqüente, que consiste no tratamento desigual para os desiguais, principalmente em países, como o Brasil, marcados por uma injusta distribuição da renda e pelo alijamento de diversos e numerosos contingentes populacionais do mercado de trabalho, abordamos aqui as questões de raça/cor, relações de gênero, e pessoas com necessidades especiais.

Os três artigos que compõem a coletânea têm, portanto, as mesmas preocupações. Querem, em primeiro lugar, contribuir para o resgate da cidadania de segmentos vulneráveis da nossa sociedade, apresentando, de forma sistematizada, as questões cruciais, relativas aos seus respectivos campos temáticos; em segundo lugar, oferecer aos gestores, planejadores, executores e avaliadores, para além da memória técnica, ferramentas de trabalho úteis no desempenho de suas tarefas; e, finalmente, indicar alguns caminhos possíveis, quando se trata de pensar, executar e aquilatar o impacto da política de qualificação profissional, no Brasil.

O texto do Prof. Jorge da Silva sobre “Política de Ação Afirmativa para a População Negra: Educação, Trabalho e Participação no Poder” tem, neste sentido, o tríplice objetivo de: promover o avanço conceitual e metodológico, na implementação da diretriz de diversidade População Economicamente Ativa –PEA-, no que tange ao componente raça/cor; consolidar uma fundamentação teórica, crítica da visão tradicional, neste campo, e capaz subsidiar tanto os processos decisórios, quanto a escolha dos conteúdos programáticos das assim chamadas habilidades básicas, na área da educação profissional; e, finalmente, sugerir alternativas para a formulação de programas e projetos, destinados a valorizar a população negra.

O trabalho da Dra. Silvia Cristina Yannoulas “Notas para a Integração do Enfoque de Gênero no PLANFOR” focaliza a diretriz programática sobre diversidade da PEA, especificamente no que se refere à igualdade de oportunidades de sexo e gênero. Lança um olhar crítico sobre as realizações do período de implementação do PLANFOR, entre 1995 e 1998, e sobre a reprogramação dos PEQs plurianuais, para 1999-2002, visando a progressiva incorporação do respeito à diversidade, em sua prática diária, utilizando os mecanismos legais e institucionais disponíveis. Com este fim, aborda as principais questões referentes às relações de gênero e sexo, no trabalho, esclarecendo seus aspectos conceituais básicos, apresentando propostas e sugestões, para a sua aplicação.

O texto da Prof^a Vera Lúcia de Oliveira Vogel sobre as “Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais no PLANFOR” apresenta uma síntese da problemática relativa à deficiência, nas suas diversas dimensões (conceitual, legal e educacional), cujo conhecimento e compreensão permanecem, de um modo geral, precários e restritos a um corpo técnico circunscrito e fechado sobre si mesmo. Seu objetivo é, não só colocar os planejadores e executores em contato com essa temática e suas implicações, proporcionando-lhes orientações básicas indispensáveis para a implementação de programas e projetos de qualificação profissional, mas também, e sobretudo, estimular uma incorporação adequada dessas pessoas, no âmbito do PLANFOR.

Cabe, finalmente, assinalar o sentido mais profundo de todas essas preocupações, que ultrapassa a mera dimensão do politicamente correto, para reconhecer, no exercício laboral, além de um indicador de cidadania, um coeficiente de humanidade, pois, como dizia Lanza del Vasto, poeta e filósofo cristão, seguidor de Gandhi, o objetivo do trabalho não é tanto o de fazer objetos, mas o de fazer homens (e mulheres), na medida em que lhes confere a oportunidade de manifestar o seu valor, no reino deste mundo.

Dr. Arno Vogel ³
Organizador

³ Arno Vogel é Bacharel em História pelo Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Mestre em Antropologia Social pelo Museu Nacional da Universidade Federal do Rio de Janeiro, e Doutor em Ciências Humanas pelo Museu Nacional da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Foi Diretor de FLACSO/Brasil entre 1994 e 1998. Atualmente é Professor da Universidade Estadual do Norte Fluminense.

CAPITULO I

POLÍTICA DE AÇÃO AFIRMATIVA PARA A POPULAÇÃO NEGRA: EDUCAÇÃO, TRABALHO E PARTICIPAÇÃO NO PODER

Autor: Jorge da Silva¹

“Não há como conciliar democracia com as sérias injustiças sociais, as formas variadas de exclusão e as violações reiteradas aos direitos humanos que ocorrem em nosso país.

.....
Particpei pessoalmente das comemorações relativas ao terceiro centenário da morte de Zumbi. Naquela ocasião criei um Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra”.

Presidente Fernando Henrique Cardoso²

¹ Jorge da Silva é doutorando em Ciências Sociais na Universidade do Estado do Rio de Janeiro; mestre em Ciência Política pela Universidade Federal Fluminense. Autor de livros sobre relações raciais e violência. Consultor da FLACSO/Brasil.

² Cf. PROGRAMA Nacional de Direitos Humanos. Brasília: Presidência da República, Secretaria de Comunicação Social, Ministério da Justiça, 1996.

APRESENTAÇÃO

É comum entre nós brasileiros ouvir-se a afirmação de que basta melhorar a condição dos marginalizados em geral para que os *negros*³ sejam automaticamente beneficiados. A afirmação procede, tendo em vista que entre os marginalizados sociais do Brasil, os contingentes *negros* têm representação expressiva em relação à população total. Observa-se, contudo, que a idéia corrente de que a discriminação é “social” (e não propriamente “racial”) costuma ser apresentada como racionalização deslegitimadora de qualquer tentativa de explicitar a discriminação adicional sofrida pelos *negros* simplesmente por este fato. O mesmo ocorre com relação à discriminação de gênero, por exemplo. É evidente que um programa que tenha por foco a emancipação social das mulheres em geral beneficiará as mulheres *negras*. Mas se ficarmos só nisso, é como se estivéssemos afirmando não haver qualquer diferença entre ser mulher *branca* e ser mulher *negra* no Brasil.

Trata-se, portanto, do desafio de, para usar a expressão do presidente da República, “valorizar a população negra”, como parte das políticas de valorização dos cidadãos brasileiros em geral nos campos da educação básica e profissional, de emprego e renda. Trata-se da decisão já tomada ao nível governamental de atender, na implementação dessas políticas, à diversidade racial e étnica brasileira, reconhecendo nela um fator positivo de nossas relações. Trata-se da tentativa de, em proveito de toda a Nação, superar distorções históricas e injustas em relação ao desfrute dos bens sociais de um dos países mais ricos e belos do mundo, mas que, entrante o século XXI, ainda ostenta o título de campeão da desigualdade.

Considerados os objetivos do Programa Nacional de Educação Profissional – PLANFOR no que diz respeito à necessidade de, no oferecimento de oportunidades de educação profissional, contemplar a diversidade racial e étnica; consideradas as “propostas de ação” do Programa Nacional dos Direitos Humanos para a “população negra”; consideradas as iniciativas de vários setores governamentais, notadamente nas esferas do Ministério do Trabalho e do Ministério da Justiça no mesmo sentido, a conclusão é de que, mesmo sem esse nome, está em marcha no Brasil um programa de *ação afirmativa*.

Três são os objetivos do presente texto: um, caminhar no sentido do avanço conceitual e metodológico na implementação das políticas voltadas para atender à diversidade de *raça/cor*; dois, contribuir para o esforço de consolidação de uma fundamentação teórica, crítica da visão tradicional, que possa não só servir de suporte às decisões nessa área como também de conteúdo programático das habilidades básicas; três, sugerir caminhos alternativos para a formulação de programas e projetos conducentes ao objetivo de valorizar a *população negra*.

³ As palavras em itálico referem-se principalmente a categorias explicativas. Note-se que *preto*, *pardo*, *branco* e *amarelo* são categorias de cor com as quais trabalha o IBGE. A palavra *negro*, usada no texto como sinônimo de *afro-brasileiro* e *afro-descendente*, é empregada como categoria sociológica, e não categoria de cor, correspondendo ao somatório de *pretos* e *pardos*. A palavra *mulato* é empregada com o mesmo sentido de *pardo*. Entre aspas vão palavras e expressões retiradas de autores e de documentos, ou empregadas fora do sentido usual.

Talvez os maiores obstáculos a vencer sejam o tabu que envolve o tema e a *naturalização* da discriminação entre nós. Independentemente da cor da pele, fomos todos condicionados pelo ideal da democracia racial. Nesse quadro ideal, soa a muitos como um contra-senso pensar em valorização específica de qualquer grupo racial ou étnico. De tão “naturalizada”, a discriminação acaba não sendo percebida.

Em assunto tão polêmico, em que as opiniões costumam ser polarizadas, é preciso reconhecer que é difícil, senão impossível, a neutralidade absoluta. Se o analista não tiver consciência deste fato, nunca terá idéia do limite entre o seu posicionamento como ator do embate social e como observador supostamente descomprometido. Na presente análise, procede-se à observação de um lugar conscientemente escolhido: do “lugar do negro” (Santos, 1996). Nada impede que a observação seja procedida por um observador-ator *branco* que se coloque no “lugar do negro”. Evidentemente, não foi o que ocorreu com os “construtores” da teoria da democracia racial, os quais fizeram a sua observação de uma perspectiva “branca”, tendo como curiosa característica o fato de os analistas abstraírem esta circunstância e apresentarem-se como estudiosos neutros, simplesmente “brasileiros”, trabalhando apenas com dados “objetivos”, “científicos”. (Aliás, por mais que se procure, é difícil encontrar estudo realizado por intelectual *branco* brasileiro que não apresente esta interessante característica).

Parece óbvio que muito do que um *negro* fale ou pense se deva exatamente a este fato. Seria antinatural que não fosse assim, o mesmo raciocínio valendo para uma pessoa *branca*. Às vezes tem-se a impressão de que os *negros* só estão autorizados a tocar no assunto se for para concordar com as explicações ufanistas, dadas por quem se arroga o monopólio de dizer a verdade.

O texto vai dividido em 4 Capítulos. O Capítulo 1 foi concebido como uma nota prévia indispensável à compreensão do que se expõe nos capítulos seguintes. Era preciso que nos perguntássemos como alguns consagrados autores ajudaram a construir a *representação* que temos hoje de nossas relações raciais. E tendo em vista que *Casa-Grande & Senzala* é a síntese da explicação cordial, não havia como deixar de – com os olhos da “senzala” – analisar o livro de forma extensiva e profunda, a fim de incorporar uma perspectiva “negra” na explicação. O Capítulo 2 volta-se para o avanço conceitual sobre as políticas relativas à diversidade de raça/cor acima aludidas, ao mesmo tempo em que procura aclarar o polêmico conceito de *ação afirmativa*. No Capítulo 3 delineiam-se, a partir de projetos já implantados com sucesso, campos que poderiam ser explorados. Finalmente, no Capítulo 4, apresenta-se um resumo das idéias centrais e são elencadas algumas “propostas”. Em anexo, referências metodológicas, de textos, documentos e legislação de interesse.

1. SOBRE DIVERSIDADE. UMA QUESTÃO RACIAL? ⁴

Como esperar avanço da parte de gestores e formadores que, no trato da diversidade racial, achem que não há qualquer diferença entre ser *negro* e ser *branco* no Brasil? Que entendam que qualquer programa específico para a *população negra* significa discriminação às avessas?

Esta a razão por que é necessário, antes de pensar em programas e projetos, relativizar algumas “certezas” a respeito da “democracia racial” brasileira, deliberadamente chamando a atenção para pontos em que os argumentos que a referendam não se sustentam. Isto é necessário para evitar que teimosamente insistamos em debitar as desvantagens sociais dos *negros* exclusivamente ao seu passado ligado à escravidão. Seguindo essa linha de raciocínio, há mesmo quem diga que os *negros* até que evoluíram muito... É fundamental, pois, distinguir entre o que Smith (2, 38-42, 53/54), citando Carmichael e Hamilton, chama de “racismo individual” e “racismo institucional”. A velha discussão em torno de se há ou não racismo no Brasil, na base de perguntas do tipo: “você é racista?”, “já discriminou alguém?”, “já foi discriminado?” dá-se em torno da dimensão individual do racismo. Ora, para os programas de valorização da *população negra* não é tanto o racismo individual que conta, e sim o racismo institucional, o qual tem a ver com a posição relativa da *população negra* como um todo, o que pode ser facilmente aferido de forma objetiva, não só estatisticamente como olhando-se em volta no dia-a-dia.

Interessante na discussão da diversidade é que, em se tratando da diversidade de gênero, reconhecemos como normal a diferença entre a visão da mulher e a visão do homem, e ninguém discordará da afirmação de que tanto a mulher quanto o homem, por mais que se esforcem, não conseguirão ser neutros. Já com relação à diversidade racial / de cor temos uma grande dificuldade para reconhecer posições. Nas questões de gênero conseguimos distinguir entre homens e mulheres. Nas questões de raça/cor seríamos todos diluídos na categoria “brasileiros”.

a. De Cabral à “Fábula das Três Raças”

Depois de Cabral aportar na “Ilha” de Vera Cruz, foram necessários cinco séculos para que o governo brasileiro reconhecesse publicamente que um dos problemas mais graves que enfrenta é a negação da humanidade de seus cidadãos menos afortunados. E que nos tempos presentes a exclusão social de grande parte da população se constitui num dos principais entraves ao desenvolvimento. Em 1824, tivemos uma Constituição outorgada pelo Imperador, a qual conseguiu fingir que no Brasil não havia escravidão. O tempo passa, e o paradigma social da “casa-grande” abastada, esbanjando felicidade e poder, e da “senzala” infecta, esbanjando sofrimento, doença e ignorância, vai desafiar os tempos republicanos e impor sua dualidade sob novos rótulos: mansão e barraco, condomínio e “conjunto”, colina e alagado, “asfalto” e favela, cidadão e “suspeito”.

Chega-se à República menos por razões patrióticas, e mais pelo exaurimento do modelo

⁴ Parte do que se contém neste capítulo foi retirada de *Violência e Racismo no Rio de Janeiro* (Cf. SILVA, 1998: Cap. 3).

de produção implantado pelo portugueses. Um regime oligárquico formal cede lugar a uma república oligárquica informal, extremamente renitente em aceitar um modelo igualitário, não se devendo esquecer de que ela se inspirara no positivismo, ideologia que não reconhece no povo capacidade para autogovernar-se. Assim, não importará que a Constituição republicana diga solenemente: “Todos são iguaes perante a lei”, pois a Constituição “oferecida e jurada” por D. Pedro I, no auge da escravidão, também dizia: “A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um”. É óbvio que a palavra “todos” só incluía os cidadãos, excluídos dessa categoria os escravos, considerados semoventes. Nem “brazileiros” os escravos eram: “São cidadãos brazileiros: Os que no Brazil tiverem nascido, quer sejam ingênuos ou libertos [...]”.

Ora, era exigir muito que na República, de repente, as elites do poder passassem a perseguir ideais igualitários. Os fantasmas de nossos avós, *brancos* e *negros*, indiferentes ao tempo, sempre apareceriam à noite, insistindo em que nos mantivéssemos em “nosso lugar”.

República, Primeira República, República Velha, Estado Novo, País do Futuro, Nova República, Brasil Novo. Por que será que estamos sempre querendo passar uma borracha no passado e fincar um marco zero para começar tudo de novo? Estamos sempre inaugurando o Brasil. Ora, não temos que renegar o passado. A escravidão é uma faceta odiosa da história do homem, da qual o Brasil foi muito mais vítima do que algoz, pois a servidão negra foi justificada e executada pelo colonialismo europeu. Não há razão para tentarmos nos penitenciar falando insistentemente de um certo humanitarismo do senhor com o escravo. E hoje, de uma suposta cordialidade entre ricos e pobres, patrões e empregados, *negros* e *brancos*.

É evidente que a representação cordial das nossas relações raciais tem seus aspectos positivos. Ela pode funcionar como um “programa cultural” para “ordenar o comportamento” (Geertz, 1989:56), apontando para a fraternidade. Mas só será efetivamente positiva se os “programas culturais” direcionarem-se à felicidade de todos; se servirem para construir uma ordem a partir dos conflitos de interesses, e não da presunção de que eles inexistem. O contrário será continuar exigindo que um grupo populacional pague a conta dessa pretensa harmonia racial, sofrendo resignada e passivamente o preconceito e a hierarquia social, fingindo não entender que isto acontece.

Em seu “A Fábula das Três Raças, ou o Problema do Racismo à Brasileira”, DaMatta (1993:68) reclama da dificuldade de os estudos sociais no Brasil fugirem dos determinismos e da naturalização, tentativa que faz com que os antropólogos sejam considerados seres inconvenientes, sempre vendo problemas onde eles não existem. Assim, por exemplo, devido a uma determinação bio-mesológica, *negros*, *brancos* e *indígenas* teriam encontrado no Brasil o lugar ideal para confraternizar. Como se tivessem sido feitos uns para os outros. Raças que se complementam, aproveitando-se o que nelas há de melhor. Mesmo o que, supostamente, não é bom em uma, seria fator necessário para o bem do conjunto. O que seria de nós se o *indígena* não fosse “amigável”, o *negro* “forte” e o *branco* “inteligente”? Mesmo a “preguiça” do índio, a “melancolia” do negro e a “cupidez” do *branco* português têm lugar certo nessa explicação, sendo impossível separar a história da ficção.

Mas por que só no Brasil as “três raças” vão apresentar as características que as fariam complementar-se tão harmoniosamente? Não há uma “fábula das três raças” nos Estados Unidos, embora as mesmas “três raças” tenham contribuído para a formação daquele país. Aí aparecem outras explicações. Ora é o clima; ora é a diferença entre o africano que foi para a América do Norte e o que veio para o Brasil; ora é a diferença entre o autóctone de lá e o de cá; ora a diferença estaria na qualidade do senhor. Lá, o senhor protestante; aqui o senhor católico. Lá, o senhor preconceituoso e cruel; aqui, o senhor sem preconceito e bondoso. Uns achando que o *negro* brasileiro é pior do que o norte-americano; outros entendendo o contrário. Nenhuma dúvida quanto à igualdade do *branco*. No geral, o *negro* brasileiro é considerado inferior, mas seria exatamente essa inferioridade que nos daria vantagem.

As comparações com os Estados Unidos, todavia, quase sempre são feitas com a abstração de diferenças essenciais. Na sociedade norte-americana, por exemplo, a explicitação dos conflitos de interesses é pressuposto da construção da ordem (Kant de Lima, 1994); na sociedade brasileira, a explicitação sempre foi vista como subversão da ordem. Lá, o percentual de afro-americanos é de cerca 10%; aqui, o de afro-brasileiros é de 44% (não incluídos, obviamente, os *pardos* claros...), conforme dados do IBGE (PNAD-1997).

Cumpre, portanto, em se tratando de conhecer a realidade racial do Brasil, concretamente, indagar preliminarmente como a *representação* ufanista foi sendo construída e difundida ao longo do tempo. Ver-se-á que, em larga medida, a “fábula das três raças” deriva, paradoxalmente, da pregação do racismo. Que, embora tendo longa gestação, ganha os primeiros contornos nas últimas décadas do século XIX e nas primeiras décadas do século XX, fruto da ação da intelectualidade e da elite política, em meio às apaixonadas discussões sobre o que fazer em face do “problema do negro”. E que a “fábula” se consolida em definitivo com o célebre livro de Gilberto Freyre.

Numa história produzida consensualmente com os olhos da própria elite senhorial (não tivemos aqui a disputa ideológica, econômica e militar entre os brancos do Norte e os do Sul, como nos Estados Unidos), não se poderia esperar que o senhor fosse apresentado nas suas reais dimensões. Já em 1711 o padre Antonil (1997) em seu *Cultura e Opulência do Brasil*, dedica um capítulo (“Como se há de haver o senhor do engenho com seus escravos”) a essa relação, enfatizando a inconveniência dos excessos nos castigos físicos e a necessidade de que os escravos fossem bem alimentados e tratados, no interesse da produção. De sua descrição dessas relações, todavia, não se pode deixar de concluir: aos olhos de Antonil, os senhores, cristãos, eram essencialmente bons.

Finda a escravidão, vai-se encontrar na historiografia brasileira grande ênfase nos aspectos amenos da mesma. Falar-se-á dos escravos domésticos, das mucamas preocupadas com os seus senhores, das amas-de-leite, do pai João, da preta-velha contadora de história. Em suma, de toda a intermediação realizada por escravos que, favorecidos pelo paternalismo senhorial e por outras circunstâncias, mereciam confiança e eram tratados com consideração. Como se isto fosse a regra, e não a exceção, e só tivesse acontecido no Brasil. Ainda hoje há os que racionalizam a relação assimétrica entre *negros* e *brancos* dessa forma. A mucama “amiga” virou empregada “amiga”. Óbvio, sem deixar de ser empregada, e sem que haja risco de os papéis se inverterem.

Esse lado da escravidão também foi e continua a ser realçado em compêndios escolares de história do Brasil, prenes de manipulações ideológicas (CERQUEIRA FILHO et NEDER, 1987; SILVA, 1994; A LUTA, 1995), falando da benignidade das leis que aboliram o tráfico negreiro, da Lei dos Sexagenários, do Ventre Livre e da Lei Áurea. Leis que teriam sido derivadas da “bondade” dos detentores do poder, e mesmo dos senhores. Da bondade do Imperador e de sua filha, a Princesa Isabel, chamada “a redentora”.

Hoje, na verdade observa-se nitidamente entre nós a existência de uma sociedade que se move com grande desenvoltura em dois eixos distintos e nem sempre conciliáveis, como observa Kant de Lima (1994): um eixo oficial, formal (o da Constituição, das leis e dos sistemas oficiais e oficializados); e um eixo oficioso, informal (o das regras institucionalizadas do “jeitinho”, do compadrio, da propina, das hierarquias sociais). Este arranjo permite a prática da discriminação no eixo oficioso (e também no oficial), quando prevalece a idéia contida no dito “cada macaco no seu galho”, dissimulada pela retórica oficial da igualdade.

b. Difusão do racismo no Brasil, ou O que fazer com o negro?

Grande parte da teorização dos estudiosos brasileiros do final do século XIX e das primeiras décadas do século XX foi influenciada pelos determinismos então em voga na Europa, notadamente o racial e o climático. Aceitando as teorias acriticamente, esses estudiosos meteram-se num beco sem saída. Por um lado, aceitar a teoria da superioridade racial *branca* era algo que só poderia trazer orgulho aos que se consideravam representantes brasileiros daquela raça. (Da mesma forma que Hitler – que se considerava ariano – empolgou-se com o Conde de Gobineau, o qual, além de afirmar a superioridade da raça *branca*, colocou os tidos por arianos no topo). Por outro lado, os intelectuais brasileiros não podiam aceitar, sem retoques, teorias que os condenavam a viver num país onde só poderiam vicejar a morbidez, o atraso, a indolência, como consequência inexorável da sua geografia e do clima tropical (e também da mistura das raças). Assim aconteceu com grandes figuras do pensamento nacional, como Sílvio Romero, Euclides da Cunha e João Baptista de Lacerda; aconteceu com quem estava a par da caducidade daquelas teorias, como Paulo Prado; com quem, a par da refutação das teorias, insistia em contestar a refutação, como os teóricos racistas radicais Nina Rodrigues e Oliveira Vianna. E aconteceu até com quem se propôs a negar aquelas teorias, como Alberto Torres e Gilberto Freyre.

Não é caso de, com os olhos de hoje, analisar o que se escreveu ontem, mas sim de assinalar que grande parte das idéias que circulam nos dias que correm, superadas ou não, provêm daquelas fontes. Esta tarefa tornou inevitável sobrecarregar o texto de citações.

Talvez o primeiro a cair na armadilha foi Sílvio Romero (Romero, 1949), que despertou a atenção de Skidmore (1993:32-35) por sua angústia (“agony”) com os destinos do Brasil em face do “problema do negro”. Romero não questionou as teorias da superioridade racial *branca*. Já no caso da teoria da inferioridade geográfica e climática, é curioso o malabarismo que faz para, sem questionar a teoria, argumentar que o Brasil se constitui numa “exceção” à regra (p. 74). Como se sabe, tais teorias tinham sido formuladas por

Buckle (1900) em meados do século XIX e tiveram grande sucesso na Europa. Num intrincado raciocínio, Buckle assentou a sua teoria em quatro “classes de agentes”: o clima, o alimento, o solo e o aspecto geral da natureza. Conjugados, esses agentes poderiam “determinar” o atraso ou a civilização. E deu como exemplo de atraso o Brasil (Cf. pp. 86-92). Sílvio Romero (sem questionar a teoria, repita-se) repudia o exemplo, chamando Buckle de “geógrafo de gabinete”. Aqui Romero diz: *“Sabe-se que a Serra do Mar, nestas últimas regiões aproxima-se do litoral, oferecendo para o interior uma vasta lombada de terrenos altos de um clima quasi europeu”*. [grifo nosso]. Mas ali concede que o clima quente é o principal responsável pelo abatimento do povo, inclusive pelo pouco vigor da literatura. E depois: *“Conjuremos sempre por novas levas de imigrantes europeus a extenuação de nosso povo”*. Ora, se aceitava que os africanos e indígenas encontravam-se em atrasado estágio evolutivo; se era verdadeiro que a mestiçagem debilitava o povo, como acreditar que o *branqueamento* resolveria esse “problema”, se já naquela época os mestiços correspondiam, segundo o próprio Sílvio Romero, a mais da metade da população, sem contar os *negros* e *índigenas* puros? Depois de tudo isto, arremata em outra direção, surpreendentemente ensaiando a “fábula das três raças” (p.103):

“O negro é adaptável ao meio americano; é suscetível de aprender; não tem as desconfianças do índio; pode viver ao lado do branco, aliar-se a ele. Não quero dizer que constituiremos uma nação de mulatos; quero dizer apenas que o europeu aliou-se aqui a outras raças e desta união saiu o genuíno brasileiro; aquele que não se confunde mais com o português e sobre o qual repousa o nosso futuro”.

Já Euclides da Cunha caiu na armadilha ao descrever “O homem” em seu épico *Os Sertões*. Compartilhando as idéias dos teóricos europeus, e do brasileiro Nina Rodrigues, cujos trabalhos cita positivamente, Cunha (1992) também demonstra angústia com os destinos do Brasil em face do “problema” da mestiçagem e de como seria “o brasileiro” do futuro. Nada obstante, vê uma uniformidade tipológica (“um molde único”) no “forte” sertanejo, que descreve como sendo o resultado da mistura de *mameluco* com *índio*. E tenta justificar-se, logo no parágrafo seguinte: (p. 61)

“Abramos um parêntese...”

A mistura de raças mui diversas é, na maioria dos casos, prejudicial. Ante as conclusões do evolucionismo, ainda quando reaja sobre o produto o influxo de uma raça superior, despontam vivíssimos estigmas da inferior. A mestiçagem extremada é um retrocesso. O indo-europeu, o negro e o brasílico-guarani ou o tapuia, exprimem estágios evolutivos que se fronteiavam, e o cruzamento, sobre obliterar as qualidades preeminentes do primeiro, é um estimulante à revivescência dos atributos primitivos dos últimos. De sorte que o mestiço – traço de união entre as raças, breve existência individual em que se comprimem esforços seculares – é, quase sempre, um desequilibrado”.

E segue Cunha (pp. 62-63) desancando os mestiços em geral: “decaídos”, “feição anormal”, “degenerados”, “sem vigor”. E volta ao sertanejo (também mestiço), na mesma página, enveredando por caminhos cada vez mais tortuosos ao tentar contornar a evidente contradição:

“Entretanto a observação cuidadosa do sertanejo do Norte mostra atenuado esse antagonismo de tendências e uma quase fixidez nos caracteres fisiológicos do tipo emergente. Este fato, que contrasta, ao parecer, as linhas anteriores, é a sua comprova frisante”.

Curioso que Euclides da Cunha, ao invés de apresentar a sua “descoberta” do sertanejo como uma refutação das teorias européias sobre a degeneração das raças pelo cruzamento, tenha preferido – inexplicavelmente – apresentar o sertanejo como confirmação daquelas teorias. Parece que o problema de Euclides era com os *negros*. Afinal de contas, ia o ano de 1901. Mal acabara a escravidão. Ao enaltecer o sertanejo (“O sertanejo é, antes de tudo, um forte”), contudo, acrescenta-lhe o epíteto de Hércules-Quasímodo, antecipando a saída do “equilíbrio de antagonismos” de Freyre, como se verà adiante.

Esse desconforto com o “problema do negro” vai refletir-se na prática, já então inaugurada, de o Brasil fazer-se representar no exterior (até na África negra!...) somente por brasileiros *brancos* que vão, até hoje, sem qualquer constrangimento, falar de uma sociedade sem preconceito racial. Em 1911, o Brasil fez-se representar no “I Congresso Universal das Raças”, reunido em Londres, pelo Dr. João Baptista de Lacerda (Lacerda, 1911 e 1912). Este tinha uma missão aparentemente simples: apresentar o Brasil como uma democracia racial e, ao mesmo tempo, sublinhar a supremacia *branca* no País. No texto que apresenta no Congresso, *Sur les Métis*, reconhece a inferioridade racial do negro, porém resolve enaltecer o *mulato*, que não seria tão forte fisicamente quanto o *negro* mas teria herdado a inteligência do *branco*. Estima que em cem anos o Brasil teria uma maioria *branca*, “latina”, e que os *negros* e *índios* teriam sido “extintos”. Esta posição acarretou-lhe, no Brasil, sérias críticas, deixando-o profundamente magoado, como ele externa em sua réplica no relatório de 1912. Dentre outras racionalizações, aí estão presentes, de forma clara, a teoria da *miscigenação* e a do *branqueamento*. Obviamente pensando-se não-racista, não conseguiu entender os protestos daqueles que reclamavam do fato de não ter apresentado o Brasil como um país *branco*, pura e simplesmente.

Paulo Prado (Prado, 1929) angustia-se com a “tristeza brasileira”. Não consegue ver nada de bom no nosso povo. Não perdoa os portugueses por sua promiscuidade com o gentio, o que explicaria os males do Brasil. Por esta razão concorda com Buckle e a sua teoria climática, que sabia estar sendo refutada. Quanto aos costumes, consegue pôr a culpa de tudo que entende ser ruim nos escravos:

“O mal, porém, roía mais fundo. Os escravos eram terríveis elementos de corrupção no seio das famílias. As negras e mulatas viviam na pratica de todos os vícios. Desde creanças - diz Vilhena - começavam a corromper os senhores moços e meninas dando-lhes as primeiras lições de libertinagem. Os mulatinhos e crias eram perniciosíssimos. Transformavam as casas, segundo a expressão consagrada e justa, em verdadeiros antros de depravação.” (p. 140)

.....
“Na promiscuidade do convívio, verificava-se que a escravidão foi sempre a immoralidade, a preguiça, o desprezo da dignidade humana, a incultura, o vício protegido pela lei, o desleixo nos costumes, o desperdício, a imprevidência, a subserviência ao chicote, o beija-mão ao poderoso - todas as falhas que constituíram o que um publicista chamou a philosophia da senzala, em maior ou

menor escala latente nas profundezas inconfessáveis do caráter nacional.” (p. 194)

Nina Rodrigues (1957 e 1988) é o mais radical. Professor de Medicina Legal na Faculdade de Medicina da Bahia, exerce grande influência técnica nas faculdades de direito e de medicina no Brasil inteiro, “contaminando” a criminologia e o direito penal de forma quase que irrecuperável com as suas idéias sobre a propensão “atávica” dos *negros* para o crime. Na mesma linha do seu inspirador Cesare Lombroso, segundo o qual o “criminoso nato” podia ser identificado até mesmo por traços fisionômicos. Como se sabe, a medicina legal é o ramo da medicina que tem em vista oferecer elementos de prova dependentes de conhecimento médico para o esclarecimento da verdade nas decisões judiciais. Dá para imaginar quantas atrocidades se fizeram no mundo e ainda se fazem, em nome de “verdades científicas” baseadas em estereótipos. Hoje, todos sabemos quem são os “suspeitos” em nossas grandes cidades.

Ensinava Nina Rodrigues:

“O critério científico da inferioridade da raça negra nada tem de comum com a revoltante exploração que dela fizeram os interesses escravistas dos norte-americanos. Para a ciência não é esta inferioridade mais do que um fenômeno de ordem perfeitamente natural, produto da marcha desigual do desenvolvimento filogenético da humanidade nas suas diversas divisões ou seções”. (1988: 5)

“A sensualidade do negro pode atingir então às raias quase das perversões sexuais mórbidas. A excitação genésica da clássica mulata brasileira não pode deixar de ser considerada um tipo anormal”. (1957: 147)

“Ao brasileiro mais descuidado e imprevidente não pode deixar de impressionar a possibilidade da oposição futura, que já se deixa entrever, entre uma nação branca, forte e poderosa, provavelmente de origem teutônica, que se está constituindo nos estados do Sul, donde o clima e a civilização eliminarão a raça negra, ou a submeterão, de um lado; e, de outro lado, os Estados do Norte, mestiços, vegetando na turbulência estéril de uma inteligência viva e pronta, mas associada à mais decidida inércia e indolência, ao desânimo e por vezes à subserviência, e, assim ameaçados de se converterem em pasto submisso de todas as explorações de régulos e pequenos ditadores” (1988: 8)

“Considero a reversão atávica uma modalidade orgânica que, quando corporizada na inadaptação do indivíduo à ordem social adotada pela geração a que ele pertence, [...] constitui a criminalidade normal ou ordinária.” (1988: 273).

Oliveira Vianna (1932 e 1942) foi um que se enredou completamente na armadilha do “problema do negro”. Num livro, *Raça e Assimilação* (1932), empenha-se em demonstrar a inferioridade dos *negros* e mestiços e a superioridade dos arianos, na linha dos teóricos alemães e ingleses, e também do francês Conde de Gobineau, os quais cita copiosamente. Em outro, *Pequenos Estudos de Psicologia Social* (1942), em que apela aos sentimentos patrióticos e nacionalistas, apresentando-se como brasileiro identificado “com o seu meio e a sua gente”, evita falar do *negro* e muito menos dos mestiços de *negro*, embora lamente o fim da escravidão, que teria provocado o abandono do campo.

Prefere enaltecer os *mamelucos* (*branco com índio*) paulistas, sendo ele próprio fluminense. A favor de Oliveira Vianna, contudo, talvez se deva assinalar que a segunda obra citada é lançada dez anos depois da primeira, correspondendo a uma outra fase de sua produção, não mais tão afetada pelos determinismos em voga na década anterior, como assinala Castro Faria (1993) na análise que faz de sua obra.

Oliveira Vianna escreveu mais ou menos na mesma época de Freyre, lá pelos anos trinta. Repete incontáveis vezes em seu *Raça e Assimilação* a expressão “rigorosamente científico”, propugnando pela retomada dos estudos sobre as raças, a seu ver negligenciados pela ação “tendenciosa” (sic) dos igualitaristas europeus:

“Em face das revelações da ciência contemporânea, por que continuar a contestar que haja diferença no ponto de vista da mentalidade e do carácter entre o negro e o índio, entre esses dois typos e os typos brancos e, no grupo desses brancos, entre Celta e Germânico, entre estes e o Ibérico e o Dinarico, se estamos de accôrdo em aceitar o facto de que todas essas raças differem anatomicamente entre si, cada uma dellas representando um typo somatológico distincto? (p. 35)

Para dar idéia da influência de Oliveira Vianna basta observar que sua militância política resultou em que sua receita fosse adotada pelo governo, como é exemplo o Decreto-lei n.º 7.967, de 18 de setembro de 1945, assinado por Getúlio Vargas, regulando a imigração. Barrou-se (aliás, continuou-se a barrar) a imigração de africanos e asiáticos e recomendou-se a de europeus, por ser mais “conveniente”.

Curioso observar como as idéias racistas se difundiram pelo mundo com tamanha uniformidade. E a sistemática alegação de razões patrióticas e nacionalistas para a sua prática. Aqui, a alegação de preocupação com o futuro do Brasil. Na Europa, à mesma época, Hitler (1962) se preocupava com os destinos da Alemanha:

“É evidente que um povo altamente civilizado dá de si uma impressão mais elevada do que um povo de negros. Não obstante isso, a organização estatal do primeiro, observada quanto à maneira por que realiza a sua finalidade, pode ser pior que a dos negros. Assim como a melhor forma de governo não pode produzir, em um povo, capacidades que não existam antes, assim um Estado mal organizado pode, promovendo a ruína dos indivíduos de uma determinada raça, fazer desaparecer as qualidades criadoras que possuíam na origem. (p. 248)

.....
Sem tal possibilidade de empregar gente inferior, o ariano nunca teria podido dar os primeiros passos para sua civilização, do mesmo modo que, sem a ajuda de animais apropriados, pouco a pouco domados por ele, nunca teria alcançado uma técnica, graças à qual vai podendo dispensar os animais. O ditado: ‘o negro fez a sua obrigação, pode se retirar’, possui infelizmente uma significação profunda”. (p. 191)

No trabalho de Alberto Torres (Torres, 1982) não se encontra pregação racista, sendo aí que se vislumbram mais nitidamente alguns elementos da “fábula”. O próprio Gilberto Freyre cita-o, concordando com grande parte das suas idéias, na inversa medida em que discorda das idéias de Oliveira Vianna e Nina Rodrigues.

Da mesma forma que Oliveira Vianna, Alberto Torres era homem público, e exerceu grande influência como jurista, político e escritor, tendo sido Ministro da Justiça, Presidente do Estado do Rio de Janeiro e Ministro do Supremo Tribunal Federal. No discurso de Alberto Torres aparece com mais clareza o tom conciliador, apesar de suas ressalvas:

“Brasileiros, o nosso afeto patriótico deve abranger, numa igual e completa cordialidade, os descendentes dos portugueses, dos negros, dos índios, dos italianos, dos espanhóis, dos eslavos, dos alemães e de todos os outros povos que formam a nossa nação. [...] Questão de convívio nos salões, à parte, e de relações íntimas, pessoais ou sociais – impulsos estéticos e de educação, naturais, não raro exagerados, porém, por vaidade com adoção de preconceitos alheios – poucos serão, em nosso país, os que sintam repugnância ou desprezo pelo negro e pelo índio”. (p. 30) [grifo nosso]

Passando por toda a “agonia” acima descrita – o que levou o sociólogo *mulato* Guerreiro Ramos (1995: 236) a pensar em que era necessário tratar da “patologia social do branco brasileiro” – chega-se à célebre obra de Gilberto Freyre. Esse autor assume uma atitude otimista, diferentemente da tendência observada na maioria dos autores que o precederam. Como se sabe, foi ele quem demoliu entre nós, pelo menos formalmente, o mito “científico” da superioridade mental da *raça branca*, mito em torno do qual vinham obrando sofregamente grandes expoentes de nossas ciências e de nossas letras, como vimos. Pela importância da obra, tratamos dela à parte, como segue.

c. Olhando “Casa-Grande” da “Senzala”

“Era como se tudo dependesse de mim e dos de minha geração; da nossa maneira de resolver questões seculares. E dos problemas brasileiros, nenhum me inquietasse tanto como o da miscigenação. Vi uma vez, depois de mais de três anos maciços de ausência do Brasil, um bando de marinheiros nacionais – mulatos e cafuzos – descendo não me lembro bem se do São Paulo ou do Minas pela neve mole do Brooklyn. Deram-me a impressão de caricaturas de homens. E veio-me à lembrança a frase de um livro de viajante americano que acabara de ler sobre o Brasil: “the fearfully mongrel aspect of most of the population”. A miscigenação resultava naquilo. Faltou quem me dissesse então, como em 1929 Roquete-Pinto aos arianistas do Congresso Brasileiro de Eugenia, que não eram simplesmente mulatos ou cafusos os indivíduos que eu julgava representarem o Brasil, mas cafusos e mulatos doentes.”

Estas palavras de Gilberto Freyre, a propósito de sua mudança de modo de ver o “problema” da miscigenação, aparecem logo no prefácio à primeira edição de *Casa-Grande & Senzala* (p. XLVII). Como confessa, Freyre também tinha sido influenciado pelas doutrinas supremacistas, com as quais rompe formalmente a partir daí. Aquele aspecto desagradável das pessoas com a marca da *raça negra* não era algo inerente. Havia salvação.

Casa-Grande & Senzala talvez seja a principal contribuição oferecida por um único estudioso para explicar as relações raciais no Brasil, na perspectiva otimista da “fábula”, a

qual se consolida com essa obra. A explicação aí dada, a despeito das refutações e revisões acadêmicas (IANNI, 1978; HARRIS, 1967; SKIDMORE, 1993), continua sendo, no plano político, a forma por excelência de explicar as relações raciais entre nós.

O objetivo de Gilberto Freyre ao escrever *Casa-Grande & Senzala*, como declarou no prefácio, foi oferecer uma contribuição ao esforço nacional que se quisesse empreender no sentido de mitigar os efeitos negativos da forma de colonialismo aqui implantado. Efeitos negativos esses refletidos no “aspecto” da população. Uma população híbrida, indefinida, de aspecto amedrontador (“the fearfully mongrel aspect of most of the population”). Mas “aquilo”, concluiu ele, não era fruto da mistura de raças, e sim de más condições de vida, particularmente da má alimentação; e sendo assim, a questão era outra. Até então, portanto, a miscigenação era, em si mesma, um efeito negativo da formação do povo brasileiro. Dali para frente, será tida como um fator positivo, fenômeno capaz de atenuar efeitos outros, estes sim negativos, derivados da continuidade do retrógrado modelo de produção aqui implantado. Retrógrado, sim, mas essencial, segundo esse autor. (p. 244)

Gilberto Freyre traçou o plano de seu livro em torno de um critério que distinguisse entre *raça* e *cultura*, de vez que considerava fundamental não reduzir as explicações sobre o desenvolvimento das sociedades – como ainda era tendência dos estudiosos da época – às diferenças de raça. Não obstante tal deliberação, a todo tempo é perseguido pelo espectro do fator *raça*, ainda que se reconheça que a categoria seja apresentada como “raça cultural” e não como “raça biológica”.

É possível que, *branco* e pertencente à elite pernambucana que conviveu com escravos, Freyre não tenha conseguido imunizar-se totalmente, no plano concreto, contra o racismo generalizado, com foros de fatalidade científica, que ainda freqüentava a mente de muitos estudiosos. Embora reiteradamente explicito o contrário, não parece estar realmente convencido da igualdade mental, genética, de *negros* e *indígenas* em relação aos *brancos*:

“Foi o estudo de Antropologia sob a orientação do Professor Boas que primeiro me revelou o negro e o mulato no seu justo valor – separados dos traços de raça os efeitos do ambiente ou da experiência cultural. Aprendi a considerar fundamental a diferença entre raça e cultura; a discriminar entre os efeitos de relações puramente genéticas e os de influências sociais, de herança cultural e de meio. Neste critério de diferenciação fundamental entre raça e cultura assenta todo o plano deste ensaio.” (Op.cit. , p. XLVII)

Então, o “justo valor” do *negro* e do *mulato* fica na dependência de influências positivas do meio e da cultura. Será preciso “separar” meio e cultura dos traços da raça biológica. Não se discutirá o “justo valor” dos *brancos* a partir do mesmo critério. Aqui falou o antigo Freyre.

Curioso que, indicado o critério que se impôs e esclarecida a sua principal motivação, Freyre passe, logo no primeiro capítulo, a tentar marcar a sociedade brasileira como tendo sido constituída desde o início por povos com “tendências” à confraternização: os “miscíveis” portugueses (mestiços de mouros, africanos e nórdicos); os “ingênuos”, “introvertidos” e “amistosos” indígenas; e os “ternos”, “extrovertidos” e “alegres” negros

escravos. (Aliás, Freyre utiliza a palavra “tendência(s)” incontáveis vezes, para indicar características autonomamente capazes de determinar fatos econômicos e sociais). Assim é que, realçando o papel do indígena como desbravador e herói junto ao bandeirante mameluco, sustenta, quanto à escravidão do índio – praticada à larga no início da colonização e mesmo no século XVII e início do século XVIII –, que a mesma não continuou por causa da inadaptação do mesmo ao trabalho estável e “tristonho” na lavoura da cana de açúcar. E que este fato teria levado os portugueses a preferirem importar escravos africanos. Parece estranha essa conclusão de Gilberto Freyre, se levada em conta sua inegável erudição, a explicar de forma tão simplista fato evidentemente tão complexo, envolvendo interesses comerciais e políticos de várias nações. Da Coroa portuguesa (e depois do Império do Brasil); dos fazendeiros; da Igreja; e dos traficantes... Será que Freyre se esqueceu das “reduções” jesuítas e do conflito de interesses entre estes e a Coroa? Será que se esqueceu do interesse dos jesuítas e da legislação pombalina de meados do século XVIII, retirando o poder temporal dos mesmos sobre os *índios* e finalmente expulsando-os?

Estranha a conclusão de Freyre (p.94):

“... sua [do índio] capacidade de ação e de trabalho falhou, porém, no rame-rame tristonho da lavoura de cana, que só as reservas extraordinárias de alegria e de robustez animal do africano tolerariam tão bem”.

A estranheza é menos pelo “robustez animal”, e mais pela alusão às “reservas extraordinárias de alegria” para tolerar trabalho escravo. Pergunte-se hoje a qualquer criança por que os portugueses escravizaram os africanos, e a resposta virá na bucha: “Os índios não davam para o trabalho escravo, e os negros sim”.

Outro ponto em que se manifesta a intenção otimista do autor é a associação que pretende estabelecer entre costumes do presente e “tendências” de ontem. Por exemplo, não há como compreender que associe aspectos da cultura brasileira a “tendências” inerentes aos “ameríndios”. Não sendo “tendências”, os “costumes” dos *indígenas* eram, como são hoje, “conseqüências” da adaptação às condições ambientais e às circunstâncias de sua vida. Assim se expressa Freyre (p. 161):

“Vários são os complexos característicos da moderna cultura brasileira, de origem pura ou nitidamente ameríndia: o da rede, o da mandioca, o do banho de rio, o do caju, o do “bicho”, o da “coivara”, o da “igara”, o do “moquém”, o da tartaruga, o do bodoque, o do óleo de coco-bravo, o da “casa do caboclo”, o do milho, o de descansar ou defecar de cócoras, o do cabaço para cuiá de farinha, gamela, coco de beber água, etc. [...] o do pé descalço, o da “muqueca”, o da cor encarnada, o da pimenta, etc. [...] no tabaco e na bola de borracha”.

Ora, toma-se banho de rio onde há rio e onde o clima o permita. Não se vá imaginar um esquimó tomando banho de rio em água gelada. E os utensílios utilizados estão em perfeita coerência com as disponibilidades materiais do ambiente, assim como os alimentos. Por esta razão é que é inimaginável pensar no *indígena* do nordeste de Freyre cultivando maçãs. E não é possível que Freyre realmente acreditasse que o brasileiro comum preferisse “defecar de cócoras” a utilizar o vaso sanitário, como parece acreditar com a expressão “característicos da moderna cultura brasileira”.

Quanto ao colonizador, é interessante o fato de Freyre precisar execrá-lo para justificar a *miscigenação*, não sabendo se elogia ou condena a voluptuosidade dos colonos portugueses para o contato sexual com índias e africanas:

“Não é uma “lenda negra”, como a grande, sinistra, que prestigia, mesmo denegrindo, a figura do conquistador espanhol, a que envolve o colonizador português, mas uma tradição de inépcia, de estupidez e de salacidade.” (p. 189)

.....
“Seu culto da Vênus fosca, de formação tão romântica como o das virgens louras, desfigurado em erotismo rasteiro: furor de don-juan das senzalas desadorado atrás de negras e mulecas”.

É como se Freyre dissesse: “Há males que vêm para bem”. Para explicar os cruzamentos, o autor de Casa-Grande parece dar menos peso à escassez de mulheres *brancas* do que a uma suposta predisposição da “raça portuguesa” para o contato sexual com mulher exótica, predisposição esta que quer cultural, porém tem dificuldade de desvincular de determinismos raciais, já que sublinha o fato de o “sangue português” ter sido amolecido pela infusão de “sangue mouro e negro”. Sem contar o parasitismo que teria sido legado aos portugueses pelo “sangue judeu”: (p. 226):

“Técnicos da usura, tais se tornaram os judeus em quase toda parte por um processo de especialização quase biológica que lhes parece ter aguçado o perfil no de ave de rapina, a mímica em constantes gestos de aquisição e de posse, as mãos em garras incapazes de semear e de criar. Capazes só de amearhar.”

E será essencialmente este português com “infusão” de “sangue” mouro, africano e semita – ou seja, esse não-branco, preguiçoso e parasita – que virá colonizar o Brasil.

Reiterando o seu propósito de relativizar a importância que, à época, se atribuía à *raça* como fator explicativo de fenômenos sociais, Freyre procura, ao analisar “O escravo negro na vida sexual e de família do brasileiro”, acentuar os aspectos positivos da presença do *negro*, declarando-se contrário às teorias sobre superioridade e inferioridade entre os grupos humanos com base no critério de *raça*. A considerar, contudo, algumas observações que faz a respeito de diferenças entre *brancos*, *negros* e *indígenas*, é forçoso reconhecer que, apesar do propósito declarado de não ligar as diferenças de maneiras de ser e agir a fatores biológicos, acaba transformando o duplo critério *raça/cultura* em verdadeira armadilha: (p. 297)

“Não se negam diferenças mentais entre brancos e negros. Mas até que ponto essas diferenças representam aptidões inatas ou especializações devidas ao ambiente ou às circunstâncias econômicas de cultura é problema difícil de apurar”.

Porém, retomando os termos em que se exprimiu a respeito da distinção logo no prefácio, conforme citado acima (“... o negro e o mulato no seu justo valor – separados dos traços de *raça* os efeitos do ambiente ou da experiência cultural”), fica-se na dúvida a respeito do critério que utilizou para identificar no brasileiro de seu tempo traços que teriam sido legados pelos africanos (p. 283):

“A influência direta, ou vaga e remota, do africano. Na ternura, na mímica excessiva, no catolicismo em que se deliciam nossos sentidos, na música, no andar, na fala, no canto de ninar menino pequeno, em tudo o que é expressão sincera de vida, trazemos quase todos a marca da influência negra. Da escrava ou sinhama que nos embalou. [...] Da [mulata] que nos iniciou no amor físico e nos transmitiu, ao ranger da cama-de-vento, a primeira sensação completa de homem. [...] Já houve quem insinuasse a possibilidade de se desenvolver das relações íntimas da criança branca com a ama-de-leite negra muito do pendor sexual que se nota pelas mulheres de cor no filho-família dos países escravocratas.”

Se esses traços se generalizaram na cultura brasileira, há que se perguntar: seriam eles traços também do brasileiro *branco*? Ou seriam traços inerentes apenas aos *negros* de hoje? Por exemplo, o papel de iniciadora sexual do “filho-família” seria um legado da *mulata* às brasileiras em geral ou um legado das *mulatas* do tempo da escravidão às *mulatas* do tempo de Freyre, e às *mulatas* dos tempos que correm? Talvez venha daí aquela frase que tanto aborrece os *negros* (e principalmente as *negras*), proferidas por homens *brancos* quando pilhados em flagrante de preconceito ou quando resolvem exemplificar a inexistência de racismo no Brasil: “Ora, quem não gosta de uma mulata?” E de que tipo de catolicismo o autor está falando como sendo um legado dos escravos africanos? Será que se esqueceu do que se passou a chamar de sincretismo religioso? De que a religião católica era a religião oficial do Estado antes da República, e que, ainda hoje, muitos brasileiros se apresentam como católicos mas, ao invés de irem à missa, vão aos templos espíritas?

Outra intrincada consideração tem a ver com o enaltecimento que delibera fazer dos *negros*, cotejando-os com os *indígenas*. Contestando aqueles a quem chama de “indianófilos”, afirma que os *negros* são superiores aos *indígenas* em aspectos significativos para a vida colonial, claramente relacionando a consideração a aspectos genéticos: (p. 288)

“Contrastando-se o comportamento de populações negróides como a baiana – alegre, expansiva, sociável, loquaz – com outras menos influenciadas pelo sangue negro e mais pelo indígena – a piauiense, a paraibana ou mesmo a pernambucana – tem-se a impressão de povos diversos. Populações tristonhas, caladas, sonsas e até sorumbáticas, as do extremo nordeste, principalmente nos sertões; sem a alegria comunicativa dos baianos; sem aquela sua petulância às vezes irritante”. [grifo nosso]

Não obstante o consenso estabelecido em torno do que, no geral, seriam os brasileiros, ou seja, o resultado da incorporação das contribuições das três – na expressão de Freyre – “raças e culturas” a uma cultura única, ainda hoje não se tem clareza a respeito dessa herança. Não se tem idéia de como seria esse verdadeiro “brasileiro-síntese”. Esta é uma dificuldade que Freyre tentou contornar com o que chamou de “equilíbrio de antagonismos”. Só que ligou os “antagonismos” à cultura e à economia (p. 53); e ligou o “equilíbrio” (p. 54) à “miscigenação”, à “dispersão da herança”, à “fácil e freqüente mudança de profissão e de residência”, ao “fácil e freqüente acesso a cargos e elevadas posições políticas e sociais de mestiços e filhos naturais” etc. Em suma, o milagre do equilíbrio seria propiciado pelo poder mágico da *miscigenação*.

Hoje, talvez seja pertinente perguntar até que ponto existe o amálgama. O brasileiro de hoje é realmente uma síntese de três raças, como aparece na “fábula” de DaMatta, ainda hoje contada nos livros de história, na literatura, nos jornais, na TV, nos sambas de enredo? Seríamos todos morenos? Essa síntese se constituiria no somatório das características dessas três “raças e culturas”? Se é o somatório, poder-se-ia dizer que o brasileiro é, ao mesmo tempo, inteligente e obtuso? Terno e grosseiro? Sóbrio e espalhafatoso? Bonito e feio? Forte e fraco? Alto e baixo? Introverso e extroverso? Indolente e trabalhador? Empreendedor e apático? Altivo e submisso? Pudico e lascivo? Ou por outra, seria uma espécie de meio-termo entre essas qualidades? Ou os brasileiros de hoje continuariam, em razão da sua maior ou menor aproximação fenotípica com “indígenas”, “brancos” ou “negros”, a ser identificados a priori com tais e quais qualidades? Explicando-nos: preponderariam nos hoje tidos como “euro-brasileiros” (brasileiros de ascendência marcadamente européia) aquelas qualidades de civilidade, idealismo, inteligência, empreendimento, dinamismo, sobriedade e recato? E no “indígena” brasileiro de hoje, o primitivismo, o amor à natureza, à liberdade e ao ócio; a indolência e a insubmissão? E nos tidos como “afro-brasileiros” (brasileiros de ascendência marcadamente africana), a ternura, a força física, a submissão, a sensualidade, a extravagância de gestos, o pendor para a música, para a dança e para o trabalho pesado? E as diferenças individuais, independentemente de “raça” ou “cultura”? Em todo caso, como é o “brasileiro”?

Ainda no que diz respeito à cultura, é curioso que Gilberto Freyre tenha sido parcimonioso na apresentação dos costumes e hábitos legados pelo português, diferentemente do que fez com relação à descrição do legado dos indígenas e dos negros. As descrições dos hábitos e costumes da aristocracia brasileira, que aprofunda às páginas 259-262 (a ostentação de sedas, pedrarias, porcelanas orientais, móveis da Índia e da China; o chapéu-de-sol, o palanquim, o leque, a bengala) talvez não se poderão relacionar com as “tendências” inerentes aos brancos.

d. Efeitos da “Fábula das Três Raças”

Por alguma razão, *Casa-Grande & Senzala* é das poucas obras acadêmicas que repercutiram estrondosamente dentro e fora dos círculos acadêmicos, impondo seus conceitos à vida nacional de forma avassaladora. Depois, questionada por acadêmicos, a impugnação permaneceu no âmbito da academia. A influência do livro é tamanha que ainda hoje é comum que até mesmo quem não o tenha lido cite-o como argumento definitivo.

A “fábula das três raças” continua a ser contada pelo sistema de ensino, quase sempre acriticamente e de forma igualmente ufanista, assim como continua a ser repassada pela literatura e pelos meios de comunicação em geral. Em 1971, a Lei 5.692 reformulou o ensino; e introduziu a obrigatoriedade da disciplina “Moral e Cívica” nos primeiro e segundo graus. Nos cursos superiores, a mesma obrigatoriedade, com o nome de “Estudos de Problemas Brasileiros”. Em pleno regime militar, em que qualquer discordância poderia ser tachada de subversão, a visão autoritária e maniqueísta dos detentores do poder tinha que prevalecer. A ideologia do regime provinha da Escola Superior de Guerra, ainda influenciada por ideais positivistas e por renomados

nacionalistas, como Oliveira Vianna e Euclides da Cunha. Inúmeros militares habilitaram-se a ministrar essas disciplinas, tanto no nível médio como no superior. Produziram-se muitos livros e manuais de Moral e Cívica, na linha assumidamente elitista da Escola. Só para dar uma idéia do que se continha nesses livros e manuais a respeito do “homem brasileiro” e da “formação étnica” do Brasil, transcrevem-se abaixo trechos do livreto *Educação Moral e Cívica sob a Forma de Estudos de Problemas Brasileiros*, de autoria de um general (FERRAZ FILHO, 1973), atuando na condição de professor, orientador e coordenador da disciplina na Faculdade de Humanidades Pedro II, cargo que dividia com outro general:

“É grande o elenco de escritores nacionais que procuram entender e descrever o nosso homem: Euclides da Cunha, Eduardo Prado, Monteiro Lobato, Gilberto Freire, Viana Moog, Sérgio Buarque de Holanda, Humberto Rhoden, Paulo Prado, José Honório Rodrigues e muitos outros. (p. 10)

.....
Povoado primitivamente pela raça vermelha, a seguir pela branca e afinal pela negra, o Brasil tornou-se verdadeiro “cadinho de etnias e raças”. (p.13)

.....
*- do índio absorvemos o amor à liberdade e à natureza, a imprevidência e o gosto pela aventura, pela terra e pelo uso do adorno, e, sobretudo, aquele nomadismo que faz do nortista e do nordestino o brasileiro que mais emigra;
- do negro herdamos a doçura e nostalgia dos cantos e danças, o misticismo e a superstição, a bondade, a ternura e a mansidão. (p.15) [Grifo nosso]*

Aí está Gilberto Freyre por inteiro. Tem razão Bourdieu (1987: 215-222) em seu “Sistemas de ensino e sistemas de pensamento” quando fala da articulação entre a produção erudita e a “cultura popular”, e do papel da escola como fator de consenso e veículo de “um programa de percepção, de pensamento e de ação”.

A “fábula” continua a ser contada. Contada para crianças *negras*, muitas vezes humilhadas por este fato na própria escola, e na rua. Que sabem das humilhações a que seus pais, parentes e amigos são submetidos no dia-a-dia.

Não há como manter de fora da explicação os problemas que qualquer sociedade tem. Ora, que sociedade maravilhosa é esta, sem conflitos, sem classes, sem preconceito? Por que Gilberto Freyre deixou de fora a perseguição às religiões e cultos de origem africana, aos capoeiras e às escolas de samba? Por que não falou da discriminação explícita nos lugares públicos, clubes, escolas e no emprego; e a prisão para averiguações de “suspeitos”, práticas tão corriqueiras na época em que escreveu o livro?

2. AVANÇO CONCEITUAL

Em vários documentos, o governo brasileiro tem reiterado a sua intenção de cumprir o compromisso assumido com a ratificação da Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), concernente à “discriminação em matéria de emprego e profissão”, comprometendo-se a “buscar a superação das diversas formas de discriminação” (Cf. TERMOS, 1996: 100), inclusive a racial. Independentemente dessa disposição, se os operadores dos sistemas de trabalho e de educação profissional (gestores, formadores, agentes públicos, privados e parceiros), reiterem-se, atuarem com a *representação* da “democracia racial” na cabeça, até mesmo questionando a pertinência dessas políticas, ter-se-á que adotar uma estratégia específica para buscar uma sintonia fina entre o que o governo pretende e o que os operadores do sistema entendem. Não será possível que o governo fale em *ação afirmativa* em meio às racionalizações tão comuns, como a de que será difícil saber quem é *negro* e quem não é, como se *ação afirmativa* fosse o rateio de um prêmio em que todos os beneficiados (no caso só quem fosse *negro*) tivessem direito a um pedaço. Talvez se deva partir da idéia de que vivemos uma dupla identidade: uma identidade formal, ideal, com a qual nos apresentamos como “brasileiros”, sem distinção de qualquer natureza; e uma identidade material, concreta, quando nos comportamos como *brancos, pretos, pardos* ou o que seja.

a. Raça / cor e política de trabalho e de educação profissional

A política de educação profissional está contida na política de trabalho e renda (SISTEMA, 1996: 10). Não se trata, portanto, de mero humanitarismo a atenção devotada à diversidade. Trata-se da impossibilidade de o Brasil desenvolver-se se a discriminação de enormes contingentes populacionais mantiver-se (e não somente no campo da educação profissional, mas também nos campos da educação básica) como concluíram os integrantes da Força-Tarefa instituída em 1998 para propor medidas de geração de emprego e renda (Cf. RELATÓRIO, 1998: 21).

Apesar de, no que tange à diversidade de raça / cor, os avanços ainda estarem aquém do desejado, já é possível apontar algumas experiências bem sucedidas, dentre outras, como referência para projetos similares:

- Projeto Comunidades negras (FEPESE, SC);
- Artesanato indígena (Universidade do Extremo Oeste Catarinense, SC);
- Cadastro de artistas negros, cabeleireiras étnicas (Fundação Cultural Palmares);
- Cidadania na perspectiva da raça (CEFET, BA);
- Profissionalização para a cidadania, pré-vestibular, e de estética negra (STb, BA);
- Jovens negros em situação de risco (Liceu de Artes e Ofício, Blocos Ileye, Carlinhos Brown, Paracatum, BA);
- Educação profissional da população indígena (União da Associação Educacional Sul Mato-grossense e Sociedade Profissionalizante Sonho Dourado, MS).

Na realidade, temos aí o ensaio de uma *ação afirmativa* à brasileira. De grande ajuda nesse processo será a utilização de dados estatísticos, sendo imprescindível aferir a relação entre a participação da *população negra* na população total, e a sua posição no perfil da força de trabalho e na educação profissional (e também na educação básica e superior).

Como se sabe, fruto do tabu racial, a política censitária oficial tem sido muito hesitante e ambígua. Ocorre que a Convenção 111 da OIT estabeleceu a necessidade desse registro. Coerentemente, a política pública de trabalho e educação profissional elegeu como ponto importante o registro da variável “cor” nos censos e pesquisas oficiais. Em 1996 reconhecia-se a dificuldade desses registros (Cf. PEQs 1996, 1997:15):

“Houve nos PEQs-96 um esforço do registro da variável cor, tomada como indicador de raça ou etnia, segundo a metodologia adotada pelo IBGE, que postula a autotransclassificação do informante quanto à sua cor. Foi um procedimento novo e desafiador, que exigiu esforço de todos os envolvidos, no sentido de vencer constrangimentos decorrentes da falsa visão de “democracia racial” que impera na sociedade brasileira.”

Em 1998, os registros relativos a 1997 (Cf. PROGRAMA, 1998: 19) indicam um pequeno avanço com relação a essa variável, mas persiste não só a dificuldade decorrente dos “constrangimentos” mas também a decorrente da imprecisão em relação à categoria que se quer registrar.

“Percentual mais elevado de declaração de trabalhadores da raça negra: de 10% para 14% (são apenas 6% na PEA). Mantém-se o grupo de pardos e decresce o de brancos, elevando a categoria “outros/não informado” – o que mostra que este é um conceito ainda em construção e com dificuldades de aplicação (trata-se de prioridade do Governo, expressa no Plano Nacional de Direitos Humanos, do Ministério da Justiça; no PLANFOR, a questão é objeto de convênio com a Fundação Palmares, do Ministério da Cultura, que desenvolve programas e metodologias adequados a trabalhadores afro-brasileiros)” [grifos nossos]

Este é realmente um ponto crucial. Não há como avançar consistentemente sem vencer os “constrangimentos” e sem que se tenha clareza conceitual, devendo-se, nos relatórios e textos de divulgação, evitar a polêmica em torno dos critérios de classificação do IBGE. Boa ou má a classificação do Instituto, ela deve prevalecer sobre as preferências desta ou daquela corrente. Na citação acima temos um problema. O IBGE divide a população em quatro categorias de “cor”: *preto, pardo, branco* e *amarelo* (ultimamente vem trabalhando com categoria *indígena*). A classificação é fechada, não incluindo opções para “negro”, “raça negra”, ou qualquer outra. Palavras como “negro”, “afro-brasileiro”, “afro-descendente” costumam ser empregadas em estudos acadêmicos como categorias sociológicas, correspondendo ao somatório de *pretos* e *pardos*. Igualmente o “branco” do IBGE não corresponde a *raça branca*, e sim a “cor” *branca*, no conceito do que seja “branco” entre nós. Daí, a afirmação de que os “trabalhadores da raça negra” somam apenas 6% da PEA gera confusão. Da mesma forma que confunde opor “negra” a “parda”, como na tabela 10 da mesma fonte (p. 21). Lá está: “cor / raça: *branca, negra, parda, amarela*, outras/ não informado”. Assim, adotado o critério oficial, o percentual de declaração de “negros” (*pretos* e *pardos*) será muito superior a 14%.

b. Ação afirmativa, o que é? ⁵

Tem havido muita incompreensão quanto ao que se quer dizer quando se fala em *ação afirmativa* no Brasil. Por um estranho processo mental, se resolvemos falar das relações raciais em nosso País, acabamos falando, ao invés, dessas relações nos Estados Unidos, enfatizando os aspectos negativos de lá e os positivos de cá. Lá é que existiria o problema. Inversamente, quando alguém pretende mostrar aspectos positivos de lá e negativos de cá, a comparação é tida como um despropósito: “Isso é coisa de americano!”.

Sem saber do que realmente se trata, há quem pense que *ação afirmativa* é simplesmente o estabelecimento de “quotas” percentuais obrigatórias para *negros*, e seria uma política experimentada exclusivamente pelos Estados Unidos. Como não é uma coisa nem outra, melhor aclarar o conceito para evitar que estejamos utilizando a expressão num sentido e os interlocutores a tenham na cabeça em sentido diverso.

De fato, o conceito cristaliza-se nos Estados Unidos. Mas programas de ação afirmativa, com este nome ou não (ação compensatória, discriminação positiva etc.) têm sido implementados em vários países, como se evidenciou na *Conferência sobre Perspectivas Internacionais da Ação Afirmativa* (WILLIAMS, 1984). A conferência, realizada em 1982 na Itália, reuniu especialistas de dez países: Estados Unidos, México, África do Sul, Zimbábwe, Sudão, Alemanha, Iugoslávia, Nigéria, Israel e Índia. De todos esses países, a Alemanha Federal e o Sudão eram os únicos em que não havia programas desse tipo.

A expressão *ação afirmativa* foi usada pela primeira vez pelo presidente John Kennedy em 1961 no Decreto n.º 10.925, como refere Williams (Op.cit: V). Desde então, muitas definições têm sido propostas, sendo a sugerida por Greenberg (1984: 286) esclarecedora:

“ [...] ação afirmativa é um mecanismo usado em diferentes tipos de sociedade: democráticas, socialistas, autoritárias, combinadas e pós coloniais, destinado a ajudar as minorias (ou, como no caso da Malásia, a maioria) anteriormente discriminadas para que possam superar as desvantagens em muitas áreas da vida econômica, social e política. Tem produzido mudanças para algumas pessoas, às vezes muitas, como se verifica na Malásia, Kosovo, Estados Unidos, Israel e Índia”.

A compreensão de suas múltiplas facetas e de pormenores que envolvem a sua implementação podem-se depreender dos comentários adiante, relativos aos antecedentes que motivaram a sua adoção e aos diversos programas desenvolvidos nos Estados Unidos. Inescapavelmente, como dissemos, esse país será o nosso ponto de referência.

⁵ Algumas informações referentes à *ação afirmativa* contidas neste texto correspondem à atualização de estudo anterior aparecido no Capítulo VI de *Direitos Civis e Relações Raciais no Brasil* (Cf. SILVA, 1994).

Antecedentes

Dois acontecimentos podem ser considerados como o marco inicial da chamada “era dos direitos civis” nos Estados Unidos: a célebre decisão Brown em 1954, da Suprema Corte, tornando inconstitucional a segregação escolar; e o boicote aos ônibus em Montgomery, liderado por Martin Luther King, Jr, em 1955.

Na década de 1960, o mundo assistiu, perplexo, à explosão racial nos Estados Unidos. Cidades queimadas, saques, distúrbios. No célebre distúrbio de Watts, Los Angeles, no dia 11 de agosto de 1965, morreram trinta e quatro pessoas, mil ficaram feridas, mais de oito mil prédios foram danificados e quatro mil pessoas presas. A decisão Brown não conseguia decolar nos estados do Sul. Nas cidades, o trabalho reservado ao negro seguia sendo o braçal não qualificado: estivadores, carregadores, faxineiros, varredores, operários. E podiam também ser cantores, músicos, atletas. De pouco adiantava tentar se qualificar. Raros eram os casos de *negros*, mesmo no Norte, que conseguiam fugir a esse esquema e galgar melhores posições.

A verdade é que aquela situação ficou insustentável. Não dava mais para contar só com a força da polícia e da Guarda Nacional para reprimir as manifestações e manter os negros encurralados em seus guetos. Já em 1963 o presidente John F. Kennedy (Kennedy, 1964:164-185), alertava o Congresso Nacional e a população em geral para o perigo que a discriminação racial representava, mencionando os distúrbios havidos naquele ano em Birmingham e outra localidades, e assinalando que, diante do descontentamento e do clamor por igualdade, nenhum setor poderia ficar indiferente. Conclamou o Congresso, o Judiciário e o empresariado a unirem-se ao Executivo no esforço nacional contra a discriminação no emprego, na educação e em lugares abertos ao públicos:

“O Comitê Presidencial para a Igualdade de Oportunidades no Emprego, reconstituído por decreto no início de 1961, já deu, sob a liderança do Vice Presidente, passos significativos para eliminar a discriminação racial por parte daqueles que fazem negócios com o governo. Centenas de empresas, cobrindo setenta milhões de empregos, concordaram com rígidas provisões, tornadas agora padrão em todos os contratos com o governo. Cento e quatro empreendimentos industriais, incluindo os maiores empregadores da nação, além disso assinaram acordos comprometendo-se em desencadear um ataque afirmativo contra a discriminação no emprego; e 117 sindicatos, representando cerca de 85 por cento dos membros da AFL-CIO, assinaram acordos semelhantes com o Comitê.” (p. 177) [grifos nossos]

Quanto à discriminação em lugares abertos ao público, um parêntese se impõe. Para um brasileiro, no geral a idéia que se tem é de que estes foram, e continuam sendo, problemas dos norte-americanos apenas. Não nos esqueçamos, todavia, de que em 1951 foi preciso que uma *negra* norte-americana fosse barrada num hotel em São Paulo (NASCIMENTO, 1998:23) para que o Congresso brasileiro promulgasse uma lei, a Lei Afonso Arinos, condenando práticas parecidas e então corriqueiras entre nós: a discriminação em “hotéis”, “restaurantes”, “estabelecimentos comerciais”.

Voltando ao assunto. Da forma como o conceito é entendido hoje naquele país, pode-se dizer que o seu grande marco foi a edição da Lei dos Direitos Civis de 1964, pois a referida Lei não só removeu as barreiras formais à plena cidadania dos *negros* e outras “minorias” como também inaugurou mecanismos concretos para que se perseguisse a igualdade de fato.

Impende adiantar que a política afirmativa e os programas dela decorrentes partem da aferição de um dado simples: a participação proporcional das populações “em desvantagem social” na educação, trabalho e renda, e no poder. O ponto de partida foi, pois, uma simples questão de matemática. Aqui no Brasil, como vimos, o quesito “cor” foi deliberadamente retirado dos censos, e ainda hoje não aparece nas estatísticas oficiais, das empresas, instituições educacionais, corporações etc., implicando a necessidade de grande empenho de todos para que este fator deixe de ser um problema a mais.

O grande impulso a essas ações deve-se ao presidente Lyndon Johnson. Como nos conta Eastland (1989:33), as normas do Ministério da Justiça que regulamentaram um decreto do presidente Johnson em 1965, no qual ele ordenava tais ações, diziam:

“Um programa aceitável de ação afirmativa precisa incluir uma análise das áreas dentro das quais o contratante é deficiente na utilização de grupos minoritários e mulheres e, além disso, das metas e dos cronogramas para os quais precisam ser dirigidos os esforços de boa fé do contratante para corrigir as deficiências e assim aumentar materialmente a utilização de minorias e mulheres em todos os níveis e em todos os segmentos de sua força de trabalho onde existam deficiências.”

Depois a *ação afirmativa* ganha novos contornos, com a incorporação de metas numéricas, proporcionais à participação populacional dos grupos minoritários. Em 1971, a Suprema Corte, no caso *Griggs versus Duke Power Co.*, endossou regulamentações rígidas da Comissão de Oportunidades de Emprego, restringindo significativamente os procedimentos de admissão e promoção que prejudicassem desproporcionalmente as minorias; em que os requisitos e testes não tivessem relação necessária com as tarefas a eles correspondentes. Por exemplo, um teste que exigisse educação formal quando o trabalho a executar não exigisse essa formação.

Os programas de *ação afirmativa*, como mencionado anteriormente, despertaram muita controvérsia nos Estados Unidos, e tiveram grande impulso do início da década de 1960 até o início da década de 1970, coincidindo seu desaquecimento com a volta ao poder do Partido Republicano. Hoje, é possível computar os avanços substanciais dos primeiros anos, no auge das lutas pelos direitos civis, nos anos sessenta, e a relativa estagnação do período que se costumou chamar de “pós-era dos direitos civis” (Smith, 1995), dos anos setenta em diante. Em todo esse processo, uma pergunta sempre feita e nunca respondida: por quanto tempo e em que medida os programas de *ação afirmativa* terão cumprido a sua função compensatória?

Cá entre nós, como afirmado acima, o tema é sempre reduzido à dimensão das “quotas”. Por esta razão será importante fazer um resumo dos principais programas desenvolvidos naquele país e os resultados mensuráveis da sua implementação.

c. Programas e ações nos Estados Unidos

Os programas decorrentes da política de *ação afirmativa*, aliados a importantes decisões dos tribunais, contribuíram, e ainda continuam a contribuir, para compensar a discriminação passada (Cf. TAYLOR, 1984: 253-265; PLOSKI & WILLIAMS, 1983):

- *Contratação de empresas pelo governo*

Em 1961, o presidente Kennedy baixou um decreto estabelecendo que as empresas que quisessem contratar com o governo federal desenvolvessem uma “ação afirmativa” para assegurar oportunidades de emprego em todos os setores da empresa.

- *Discriminação “não intencional” no emprego*

Também chamada de “discriminação indireta” (BRASIL, 1998:34), refere-se à proibição de adoção de requisitos e testes para contratação que, aparentemente neutros, e mesmo não visando explicitamente a discriminar, não sejam necessários à execução das tarefas para as quais os candidatos se habilitam.

- *Oportunidades de emprego no serviço público*

O governo federal impôs-se, através de programas objetivamente mensuráveis, em todos os ministérios e em todos os níveis de gerência, as mesmas obrigações que estabeleceu para as empresas contratantes, a fim de assegurar maior participação de minorias e mulheres na força de trabalho governamental.

- *Incentivo a empresas de minorias*

Como parte do chamado “capitalismo negro”, em 1977 o Congresso norte-americano incluiu um dispositivo na Lei sobre Obras Públicas (*Public Works Employment Act*) estabelecendo que cada governo local e estadual, inexistindo uma isenção por parte do Ministério do Comércio, usasse dez por cento dos fundos federais destinados a obras públicas para agenciar serviços de empresas controladas por minorias.

- *Suporte a programas educacionais*

O Ministério da Educação passou a exigir que as instituições que tivessem praticado a discriminação adotassem programas especiais para a admissão de minorias e mulheres, a fim de superar a discriminação passada. Esta passou a ser uma condição para que se habilitassem a ajuda federal.

- *Quotas (Incentivo às ações voluntárias de emprego e educação)*

Estas ações corresponderiam ao que se passou a chamar de “quotas”, consistente em ações voluntárias no sentido de reservar percentuais mínimos para a contratação e promoção de trabalhadores, ou para a admissão de estudantes provenientes de grupos

minoritários. Quando a Universidade da Califórnia reservou 16 (dezesesseis) das 100 (cem) vagas do curso de medicina para candidatos oriundos das minorias, Allan Bakke, um candidato *branco*, conseguiu na justiça ocupar uma das 16 dezesseis vagas, mas a maioria dos ministros reconheceu que o programa da universidade não era inconstitucional. [grifos nossos]

Em todo esse processo afirmativo tem sido importante o suporte dado pelo Poder Legislativo e pelo Poder Judiciário dos Estados Unidos. Mais que tudo, o empenho do Executivo em mobilizar as forças vivas da nação para promover a igualdade.

Resultados

A partir de meados da década de 1970, atravessando toda a década de 1980, vai-se assistir ao desaquecimento dos programas de ação afirmativa, coincidindo com os governos Nixon, Reagan e Bush, republicanos, muito embora o Partido Republicano tenha encorajado programas de financiamento de empresas de minorias, o chamado “capitalismo negro” (Edsall, 1991: 63). Alegou-se que estes programas, concebidos como negação das “quotas”, seriam uma *ação afirmativa* numa linha diferente, pois o financiamento está dentro das regras do capitalismo e aponta para a competência e a competitividade. Se os negros se esforçassem...

O tema continua dividindo a opinião dos cidadãos norte-americanos, devendo-se registrar os argumentos dos seus opositores, para se ter uma idéia da distância que separa teoria e prática.

Múltiplos fatores podem explicar o progresso atingido pelos *negros* no período considerado, não necessariamente a *ação afirmativa*. De qualquer modo, há de se registrar a coincidência de os *afro-americanos* terem avançado substancialmente quando essa política teve maior força. Os dados abaixo, retirados de Sowell (1988) e de Edsall *et al* (1991) podem servir de um guia para a reflexão.

De Sowell (Op. cit.: 255 - 258) podem-se recolher os seguintes dados positivos:

- a) Entre 1961 e 1971, a renda da família branca cresceu 31%, enquanto a da família negra subiu 55%;
- b) Entre 1965 e 1972, a proporção de negros matriculados nas universidades quase dobrou. No mesmo período, a proporção de negros e brancos, em conjunto, permaneceu a mesma;
- c) Entre 1960 e 1972, o número de brancos em ocupações de nível profissional aumentou cerca de um quinto, enquanto que o número de negros nessa faixa quase que dobrou;
- d) No mesmo período, o número de chefes de turma, artífices e policiais negros mais do que dobrou, e o número de profissionais especializados em máquinas triplicou.

E os seguintes dados tidos por negativos:

- a) Entre 1950 e 1973, a proporção de famílias negras em que não estavam presentes pai e mãe, encabeçadas por uma mulher, aumentou de 18% para 33%, isto é,

do dobro da percentagem branca em 1950 para mais do triplo dessa porcentagem em 1973. (Esta não era uma tendência no passado);

b) A taxa de desemprego entre os negros havia crescido, em números relativos e reais, em comparação com os brancos;

c) O desemprego entre os adolescentes negros, em 1978, era cinco vezes maior do que tinha sido trinta anos antes.

Apesar de posicionar-se criticamente em relação às quotas, extraímos a seguinte afirmação de Sowell (Op.cit, p. 255): “Começando nos meados da década de 1960, no entanto, houve numerosas áreas em que os negros não somente ascenderam, mas o fizeram a um ritmo mais rápido do que os brancos.”

De Edsall et al (Op. cit.: 63), podemos recolher os seguintes dados positivos:

e) Em 1940, apenas 187.520 negros trabalhavam em ocupações não-braçais, e mais de 100.000 dentre eles eram religiosos, professores primários ou proprietários de pequenos negócios de venda de gêneros nos guetos, com uma renda marginal. No final de 1990, mais de 1.900.000 negros ocupavam posições de gerência e empregos profissionais;

f) De 1950 a 1990 a população negra dobrou, mas o número de negros trabalhando em ocupações não-braçais aumentou em cerca de 920%;

h) De 1963 a 1977/78, a diferença entre os salários de brancos e negros caiu de um patamar de 45% para 30%, uma queda de cerca de um ponto percentual por ano;

i) Em meados da década de 1970 a diferença entre os salários de jovens brancos e negros de boa formação educacional praticamente tinha desaparecido.

E podem-se recolher os seguintes dados negativos:

a) De 1976 a 1988 a percentagem de negros entre os dezoito e vinte e quatro anos de idade matriculados na Universidade caiu de 22,6% para 21,1%, enquanto a percentagem de brancos aumentou de 27,1% para 31,3%. Diminuiu a percentagem de negros nessa faixa que permaneciam na universidade e conseguiam se graduar;

b) Com o desaquecimento dos programas de integração escolar e a busca, por parte dos brancos, de escolas independentes, em 1986, 27,5% de todas as crianças negras na escola, e 30% das de origem latina estavam matriculadas nos vinte e cinco maiores distritos escolares das principais cidades. E apenas 3,3% de todos os alunos brancos. Ou seja, pela via da deterioração do ensino público, regrediu-se a um sistema de segregação escolar de fato.

c) Nas palavras desse autor, “O processo racial correu para uma barricada: o crime, a proliferação de filhos ilegítimos, o abuso de drogas, e uma geração de homens e mulheres sem vontade nem para freqüentar a escola nem para desempenhar trabalhos subalternos e domésticos”.

3. AVANÇO METODOLÓGICO E OPERACIONAL

Quando em 1995 o presidente Fernando Henrique Cardoso afirmou publicamente que o Brasil não era uma democracia racial e anunciou a sua intenção de desenvolver um programa “para a valorização da população negra”, a reação não se fez esperar, vinda de todos os lados. De plantão, alguns formadores de opinião contra-atacaram prontamente. Um editorialista do jornal O Globo (22 nov. 1995) foi taxativo:

“A miscigenação, analisada por Gilberto Freyre em livro famoso, é dado incontestável da cultura brasileira. O próprio presidente da República encarregou-se, na campanha eleitoral, de invocar suas origens mulatas. A partir daí, torna-se complicado falar em compensações por motivos raciais”.

Três anos antes, em 1992, no calor da repercussão dos distúrbios raciais de Los Angeles, quando da absolvição de quatro policiais *brancos* que haviam espancado um motorista *negro* caído ao chão (fato registrado em vídeo e exibido no mundo inteiro), ao ouvirem falar na expressão “ação afirmativa”, desconhecida até então da maioria da população brasileira, as pessoas começaram a discorrer sobre o conceito fingindo familiaridade. Na deixa dada pelo presidente George Bush em sua crítica aos programas de *ação afirmativa* (tais críticas tiveram grande repercussão na imprensa brasileira), muitos brasileiros passaram a condenar tal política, na maioria das vezes confundindo *ação afirmativa* com previdência social, ou pensando tratar-se exclusivamente de “quotas”. A partir daí, as dificuldades levantadas, naturais, foram promovidas a impossibilidades. Chegou-se a dizer que seria “impossível” saber quem é *negro* e quem não é; quem teria direito aos benefícios da *ação afirmativa* e quem não teria. O argumento apresenta três equívocos: primeiro, não se trata de um rateio para aquinhoar todos os *negros*, ficando cada um com uma parte do butim, como se viu acima; segundo, o preconceito no Brasil é muito mais de “marca” do que de “origem”, como explicou Nogueira (1985), não havendo qualquer dúvida quanto a quem está mais para *preto* do que para *branco*.. (Como dizem os militantes *negros*, basta acompanhar uma operação policial para ver que os policiais não têm dúvida alguma); terceiro, tal política implica a idéia de inclusão, na linha da “discriminação positiva” proposta pelo Programa Nacional de Direitos Humanos.

a. Política de trabalho e renda

A política de educação profissional foi concebida como um eixo importante da política de trabalho e renda, como referido, tendo sido dada atenção especial aos grupos “em desvantagem social”. Partiu-se do princípio, portanto, de que, no caso desses grupos, não bastam as políticas gerais, admitindo-se que em nosso País a Convenção 111 da OIT contra a discriminação no emprego e na profissão tem amplo campo de aplicação, como reconheceu oficialmente o governo brasileiro. No caso da *população negra*, consideradas as grandes massas de “pessoas desocupadas” (RESOLUÇÃO CÓDEFAT nº 194 / 98) por várias razões (mas também por motivo de discriminação), este é um problema à parte, não havendo como fugir à necessidade de projetos voltados especificamente para essa população, não só de educação profissional mas também dentro da política de trabalho e renda em sentido mais amplo, na forma como se propõe adiante.

Em vista, repita-se, da visão corrente de que o Brasil é uma democracia racial, este ponto talvez seja o que encontre maiores resistências. E eventualmente resistências dentro das próprias fileiras dos encarregados de, no planos federal, estadual e municipal, implementar a política de trabalho e renda. Se, em razão das resistências, não se avançar no esforço de superar a discriminação no emprego e na profissão, estaremos perpetuando a velha política racial brasileira, ou seja, a “política de não ter política”.

Da política de não ter política à política de ação afirmativa

O ponto de partida para a compreensão deste ponto é reconhecermos que, em termos de relações raciais, o Estado brasileiro entendeu que, finda a “escravidão dos negros” em 1888, estava resolvida a questão da “discriminação dos negros”. Resolvida a questão, seria um despropósito pensar em uma política para cuidar do que não existia. No entanto, ao contrário disso, pode-se dizer que o poder político do Brasil adotou uma bem elaborada “política de não ter política”. Como se, não havendo escravos, não pudesse mais haver “senhores”. Não se pensou sequer em políticas para integrar os ex-escravos à sociedade brasileira, tese abolicionista vencida. Chegou-se a pensar em mandá-los de volta para a África, como os norte-americanos pensaram em fazer com a criação do Estado africano da Libéria. Preferiu-se incrementar o aliciamento de imigrantes *brancos*, com a previsão profética de que o *branqueamento*, em não se sabe quantos anos, pudesse apagar da paisagem brasileira o que veio a chamar-se a “mancha negra”.

Promulga-se então a chamada Lei Afonso Arinos, em julho de 1951, ameaçando com punição a prática do “preconceito”. As práticas continuaram, agora de forma sofisticada, refletindo um acordo tácito onde todos (e particularmente os *brancos*) se comprometem a dizer que o Brasil é uma democracia racial e os *negros* (em sua maioria) fingem que é verdade. Da mesma forma que os escravos, com lemanjá e Ogum no coração, fingiam cultuar Nossa Senhora e São Jorge.

O tempo passa, e o consenso em torno da teoria da democracia racial sofre fortes abalos, aumentando o número daqueles que a vêem como mito. Vem o Centenário da Abolição em 1988, e programa-se uma grande apoteose para, num derradeiro esforço, mostrar-se ao mundo quão harmoniosas eram as nossas relações raciais. Surpresa! Grupos *negros* aproveitam a ocasião para explicitar a sua revolta e o que para eles seria a grande mentira brasileira. Escolhem o dia 20 de novembro como Dia Nacional da Consciência Negra, em homenagem a Zumbi dos Palmares, e apontam o 13 de maio como uma farsa.

Promulga-se a nova Constituição da República, e esta, pela primeira vez, esboça ações a serem encetadas pelos poderes públicos e pela sociedade em geral. Depois vem a Lei anti-racismo, a Lei CAÓ, em janeiro de 1989.

Em 1995, o anúncio pelo próprio presidente da República da adoção de uma política para “valorizar a população negra” e as ações já realizadas, como vimos, sinalizam para o rompimento com o paradigma tradicional, eivado de explicações simplificadas e fantasiosas.

Política de ação afirmativa no Brasil

Mesmo tendo ratificado a Convenção 111 sobre discriminação no emprego e na profissão em 1965, quando reconheceu oficialmente junto à OIT a discriminação no País e comprometeu-se a implantar uma política de promoção da igualdade no mercado de trabalho (GTEDEO: 1); mesmo tendo-se comprometido por decreto em 1968 a implantar a Convenção, só em 1995 é que são dados os primeiros passos nessa direção, podendo servir de marcos dessa nova era: a criação do Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra (GTI), coordenado pelo Ministério da Justiça / Secretaria Nacional de Direitos Humanos; do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Educação (GTEDEO), coordenado pelo Ministério do Trabalho; o lançamento do Programa Nacional de Direitos Humanos; e o próprio PLANFOR.

O Programa Nacional de Direitos Humanos (PROGRAMA, 1996: 29-31) consolida, de forma abrangente e resumida, as “propostas de ações governamentais” especificamente voltadas para a *população negra*. Um verdadeiro programa de “ações afirmativas”, ou “discriminação positiva”, ou “políticas compensatórias”, nas palavras do Programa:

“População Negra

Curto prazo

- *Apoiar o grupo de trabalho interministerial criado pelo Decreto Presidencial de 20 de novembro de 1995 com o objetivo de sugerir ações políticas de valorização da população negra.*
- *Inclusão do quesito “cor” em todos e quaisquer sistemas de informações e registro sobre população e bancos de dados públicos.*
- *Apoiar o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação - GTEDEO, instituído no âmbito do Ministério do Trabalho, por Decreto de 20 de março de 1996. O GTEDEO, de constituição tripartite, deverá definir um programa de ações e propor estratégias de combate à discriminação no emprego e na ocupação, conforme os princípios da Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho - OIT.*
- *Incentivar e apoiar a criação e instalação, a níveis estadual e municipal,, de Conselhos da Comunidade Negra.*
- *Estimular a presença dos grupos étnicos que compõem a nossa população em propagandas institucionais contratadas pelos órgãos da administração direta e indireta e por empresas estatais do Governo Federal.*
- *Apoiar a definição de ações valorização para a população negra e com políticas públicas.*
- *Apoiar as ações da iniciativa privada que realizem discriminação positiva.*
- *Estimular as secretarias de Segurança Pública dos Estados a realizarem cursos de reciclagem e seminários sobre discriminação racial.*

Médio prazo

- *Revogar as normas discriminatórias ainda existentes na legislação infra-constitucional.*
- *Aperfeiçoar as normas de combate à discriminação contra a população negra.*
- *Criar banco de dados sobre a situação dos direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais da população negra na sociedade brasileira que oriente políticas afirmativas visando à promoção dessa comunidade.*

- *Promover o mapeamento e tombamento dos sítios e documentos detentores de reminiscências históricas, bem como a proteção das manifestações culturais afro-brasileiras.*
 - *Propor projeto de lei, visando à regulamentação dos art. 215, 216 e 242 da Constituição Federal.*
 - *Desenvolver ações afirmativas para o acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta.*
 - *Determinar ao IBGE a adoção do critério de se considerar os mulatos, os pardos e os pretos como integrantes do contingente da população negra.*
 - *Adotar o princípio da criminalização da prática do racismo, nos Códigos Penal e de Processo Penal.*
 - *Estimular que os livros didáticos enfatizem a história e as lutas do povo negro na construção do nosso país, eliminando estereótipos e discriminações.*
 - *Divulgar as Convenções internacionais, os dispositivos da Constituição Federal e a legislação infra-constitucional que tratam do racismo.*
 - *Apoiar a produção e publicação de documentos que contribuam para a divulgação da legislação antidiscriminatória.*
 - *Facilitar a discussão e articulação entre as entidades da comunidade negra e os diferentes setores do Governo, para desenvolver planos de ação e estratégias na valorização da comunidade negra.*
- Longo prazo*
- *Incentivar ações que contribuam para a preservação da memória e fomento à produção cultural da comunidade negra no Brasil.*
 - *Formular políticas compensatórias que promovam social e economicamente a comunidade negra.”*

Como se verifica, a presunção fundadora destas propostas é o reconhecimento da existência da discriminação. Uma indagação, porém, se impõe preliminarmente: o que está contido nas propostas de ação acima representa o anseio de todos os gestores das políticas correspondentes? É possível que seja muito mais o resultado do esforço de algumas poucas dúzias de abnegados, inclusive de alguns abnegados dentro do próprio governo (e não de todo o governo). Será que a disposição anunciada pelo Executivo é compartilhada pelos diferentes poderes públicos? Pelo Judiciário? Pelo Legislativo? Nos Estados? Nos Municípios? Pelo empresariado?

Positiva ou negativa a resposta, o que cabe àqueles que investem num Brasil mais igualitário é impedir que de uma “política de não ter política” implantemos uma “política de ter política”.

Programas e ações

No processo de exclusão dos *negros*, o governo brasileiro, antes na condição de “senhor de escravos”, e depois na de empregador e contratador, tem uma imensa dívida para com a população *afro-descendente*. Para efeito do esforço de compensação ora empreendido, talvez seja preciso distinguir mais claramente as duas vertentes em que as ações podem dar-se: a vertente da política de trabalho e renda propriamente dita (dentro da qual se situaria o combate à discriminação, intencional ou não, no trabalho e na profissão), e a vertente da educação profissional, na linha traçada pelo Plano Nacional de Educação

Profissional (PLANFOR).

As “propostas de ações” do Programa Nacional de Direitos Humanos e o objetivo de “combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade” (TERMOS, 1996: 13) abrangem medidas que vão além dos programas de educação profissional. Se nesta vertente incumbe ao governo federal muito mais o papel de fomento, indução e financiamento, e menos o de execução, não se pode dizer o mesmo quando se fala do combate à discriminação no trabalho e renda. Aqui o governo buscará resgatar um passado em que ele próprio exerceu o papel de discriminador. Cabe ao governo federal, de plano, para dar o exemplo, iniciar um amplo processo de implementação dessas políticas dentro de suas próprias fileiras, independentemente de providências de outras esferas, podendo servir de exemplo o que fez o governo dos Estados Unidos.

Um ponto deve estar claro, portanto: os programas de *ação afirmativa* independem do acaso. Implicam ação deliberada e intencional em face do grupo-alvo. Assim, por exemplo, não deve ser considerado fruto do acaso ou mera coincidência que entre os ministros da República não se veja um rosto *preto* ou *pardo*, da mesma forma que não se deve considerar acaso ou coincidência *negros* serem nomeados para os altos escalões da República, para o generalato das Forças Armadas, para as altas cortes de justiça, ou para representar o País no exterior. O Brasil possui, oficialmente, 44% de *pretos* e *pardos*. É preciso refletir sobre o que pensam os *negros* brasileiros (os declaradamente *pretos* e *pardos*) do fato de não se ver, cento e tantos anos depois da abolição da escravatura, um rosto *preto* ou *pardo* na galeria dos ministros. Coincidência? E podemos nos perguntar: será que não temos em nosso País *negros* ministeriáveis, além do Pelé? Ou será que resolve este problema acionar o ardil da dupla *identidade*, cavoucando remotas raízes *mulatas* desse ou daquele ministro (indubitavelmente *branco* de acordo com o padrão brasileiro de “cor”) para dizer que o argumento é falso? Ora, o preconceito entre nós não é bem de “origem”, como vimos, não acarretando qualquer consequência prática que alguém admita ter tido remotos ancestrais africanos ou indígenas. Pelo contrário, pode mesmo ser de bom tom.

Não é o caso de copiar modelos alheios, mas poderíamos nos perguntar: será que não temos nada a aprender com os norte-americanos a esse respeito, e usar nossa criatividade?

A legislação antidiscriminatória brasileira é preponderantemente penal, o que aponta muito mais para a dimensão individual da discriminação do que para o que Smith (1995:2), citando Carmichael e Hamilton, chama de “racismo institucional”. Sucede que a *ação afirmativa* é uma questão de direito civil, de direitos sociais, políticos e econômicos. Tem a ver com a desproporcional posição de inferioridade da *população negra* na escala social. Não se trata de retórica em torno do princípio da “igualdade perante a lei”, e sim de proporcionar igualdade de oportunidades, concretamente. Explicar a posição desvantajosa da população *negra*, como é comum ouvir-se, como consequência do “pouco tempo” decorrido desde a abolição da escravatura é uma simplificação que, no fundo, tem o mesmo vício das teorias lineares da evolução. Por esse raciocínio alguém poderá concluir que os *negros* até que avançaram muito... É insofismável que a posição social desvantajosa da *população negra* tem muito a ver com a discriminação presente.

Um dos pontos nodais da controvérsia em torno da *ação afirmativa* nos Estados Unidos foi a alternância no poder entre os partidos Democrata e Republicano. Introduzida pelo primeiro, esta política sofreu duras críticas como instrumento de estímulo à acomodação e diminuição da auto-estima dos próprios *negros*, e também de desestímulo aos *brancos*, numa sociedade caracterizada pela competitividade. Daí o lançamento pelo Partido Republicano do programa “capitalismo negro”, acima mencionado.

No que tange à política de trabalho e renda em sentido amplo, a *ação afirmativa* em gestação pode expandir-se para incorporar novos programas, mais ou menos na seguinte linha:

Legislação Civil Antidiscriminatória

O problema a enfrentar aqui é a *naturalização* da discriminação. Considerando “natural” a distribuição de papéis ocupacionais entre *negros* e *brancos*, a maioria das pessoas, mesmo de boa fé, acaba não conseguindo “ver” a discriminação, por mais gritante que seja.

O grande equívoco na luta antidiscriminatória no Brasil foi tratá-la como uma questão meramente penal, em torno de casos isolados. O pressuposto será o de que não existe discriminação racial, mas que, de quando em vez, algum recalcitrante insiste em praticá-la. Abordar a questão desta forma é, paradoxalmente, endossar a discriminação institucional, de natureza social, civil.

Em face do quadro desolador apresentado pelas estatísticas nacionais, é premente a necessidade de legislação e outras medidas que tenham por escopo ampliar a participação de *afro-brasileiros* na educação, nas diferentes posições na PEA, e no poder, lutando contra a *naturalização*. Eis um exemplo do que se deve combater.

No ano do Centenário da Abolição⁶, a revista institucional de um dos maiores bancos brasileiros incluiu matéria de capa sobre o que intitulou “AXÉ! VIVA A LIBERDADE” (com uma bonita foto ocupando toda a capa, retratando os rostos de quatro crianças *negras*), e no corpo da revista o subtítulo “CEM ANOS DE LIBERDADE”, tudo a para homenagear os *negros*. Ocorre que a referida revista, destinada a veicular informações e assuntos de interesse interno, reproduziu nas suas vinte e oito páginas o total de trinta e sete fotos retratando diferentes cenas da vida da empresa. São dezenas de funcionários, gerentes e diretores em momentos de trabalho, lazer, treinamento e confraternização. Um *negro* aparece numa das fotos em meio a dezesseis homens e mulheres *brancos*; e um outro, um jovem *negro* modestamente trajado com uma camisa de meia manga, do lado de fora do balcão, junto com outras pessoas *brancas*, não se sabendo se é funcionário do banco ou se está aguardando atendimento. Os demais *negros* que aparecem na revista (os da capa; uma *negra* com roupa típica africana, e outra com indumentária religiosa; e ainda outros dois estilizando a capoeira), não estão na revista por serem funcionários do banco. O que mais pode explicar esta aparente insensibilidade, além da *naturalização* da discriminação?

⁶ Cf. JORNAL Unibanco, Ano XVII, maio de 1988, nº 184. São Paulo, 1988.

Outro exemplo. No Brasil considera-se “natural” a rarefação de negros nos aviões nacionais (como passageiros ou tripulantes), em comparação, por exemplo, com os aviões norte-americanos. Não é necessário estatística. Quem quiser conferir, é só comparecer ao aeroporto internacional e prestar atenção na saída das tripulações de companhias aéreas brasileiras e de companhias aéreas norte-americanas na chegada de vôos do exterior. É temerário que a legislação, os governantes, os tribunais, silenciem quanto à possibilidade concreta de, na terra da “democracia racial”, uma empresa operar somente com funcionários *brancos*.

Considera-se igualmente “natural” a presença praticamente nula de *negros* nas nossas representações diplomáticas no exterior (até na África negra!...), mesmo como funcionário médio ou subalterno. Como nos dá conta Gomes (1999: 29), num quadro de cerca de mil diplomatas, há apenas três *negros*. Aqui a exclusão se dá pela via do concurso público, com critérios calcados quase que exclusivamente na escolaridade (sem contar outros critérios subjetivos). Ou seja, um instrumento aparentemente neutro e igualitário é utilizado para garantir a exclusão daqueles a quem se nega educação de qualidade. É a isto que na doutrina jurídica norte-americana se chama de “*disparate impact*” (impacto desproporcional), como lembra esse autor. Provisões aparentemente neutras mas que tenham como resultado o desvirtuamento dos fins igualitários da Constituição podem ser consideradas inconstitucionais. Esta é uma das razões de a “Suprema Corte” dos Estados Unidos ter declarado constitucional a política de *ação afirmativa* naquele país.

Consideramos “natural” a rarefação de *negros* nos tribunais, nas universidades (como docentes ou discentes), no generalato das Forças Armadas, no clero, na imprensa, no empresariado, e até mesmo em modestas posições, como caixas de bancos, garçons de bons restaurantes, ou vendedores de grandes lojas. E finalmente consideraremos “natural” que os *negros* sejam predominantes nas cadeias, nas favelas, no trabalho pesado, na faxina, na estiva, nas ruas como pivetes, e nas páginas policiais dos jornais como criminosos ou vítimas de chacinas.

O que mais pode explicar tudo isto, se não for a *naturalização* da discriminação?

Tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei do Senado n.º 75 / 97, de autoria do senador Abdias do Nascimento (dispõe sobre medidas de ação compensatória para a implementação do princípio da isonomia social do negro), tendo obtido parecer favorável do relator na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado. Com a disposição do governo federal, o projeto poderia ser aperfeiçoado e transformado em Lei sem mais delongas. Por que isto ainda não se fez?

Além de legislação que enfrentasse esse problema, é de se esperar que atos administrativos de autoridades federais, estaduais e municipais, e bem assim decisões dos tribunais reflitam essa disposição.

Empresas contratantes com o governo, e governo como empregador

Não se está falando de ações humanitárias ou assistencialistas, nem de uma minoria que nos Estados Unidos representa aproximadamente 10% da população. Estamos falando do sentimento reprimido e insondável de perto de metade da população do Brasil.

Como se sabe, o obstáculo mais eficaz enfrentado pelo *negro* na busca de trabalho é representado pela instituição da “entrevista”. Instrumento teoricamente objetivo, na prática tem cumprido o seu papel de forma exemplar. De saída, o entrevistador conseguirá descobrir que o candidato não se enquadra no “perfil” do cargo, não tem “pendores” para o mesmo; que não preenche pré-requisitos que só o empregador conhece. Ora é a baixa estatura, ora é a obesidade, ora é a magreza, ora é a falta de “boa apresentação”. Nunca a cor da pele... Submetido a seleções feitas sem qualquer transparência, sem conhecer as regras do jogo, o *negro* ficará aguardando um telegrama que nunca chegará para uma vaga ocupada há muito tempo.

Não é possível, pois, que em cidades onde a população *afro-brasileira* seja majoritária ou expressiva, representantes dessas populações não estejam presentes, minimamente que seja, nas empresas que contratam com o Governo, a não ser para a execução de tarefas subalternas. A manutenção dos contratos de obras e serviços estaria condicionada à adoção voluntária de projetos que estabelecessem objetivos mensuráveis para recrutar *negros* qualificados. O exemplo deveria partir do próprio governo federal. Nos níveis estadual e municipal, tais ações poderiam implantar-se sob a condição de que tivessem prioridade em caso de ajuda federal os estados e municípios que se dispusessem a excluir das licitações as empresas que, desproporcionalmente em relação à participação *negra* na população local, subempregasse *negros*, ou os empregasse apenas em tarefas braçais.

No Brasil, alguns estados e municípios vêm fazendo tentativas nesse sentido, prevendo sanções administrativas, como multas, cassação de alvará ou proibição de licitar para empresas que pratiquem a discriminação; ou dispendo sobre a inclusão de negros nas peças publicitárias encomendadas por órgãos governamentais, como Aracaju, Belo Horizonte, Porto Alegre, Rio de Janeiro, São Paulo e Vitória (SILVA Jr. 1998). Aparentemente, estas medidas têm tido pouca eficácia, mas podem servir de referência para disposições na esfera federal que venham a ser aplicadas em todos os estados e municípios. Mais ou menos como foi feito nos Estados Unidos.

Incentivo às ações voluntárias de emprego e educação

Como se sabe, um dos pontos cruciais para a eficácia do regime escravocrata era manter os *negros* em ignorância. Já bastavam os ladinos e espertos. Para o trabalho braçal e as tarefas domésticas bastavam braços e pernas, que bastariam até há algumas décadas atrás, desafiando as mudanças produzidas no mundo pela Revolução Industrial. Mesmo diante dos avanços tecnológicos e dos desafios do que Alvin Toffler chamou de “sociedade do conhecimento”, na era pós-industrial, não conseguimos nos desvencilhar da velha imagem do trabalhador com enxada, torno ou colher de pedreiro na mão, ou como artesão. Enquanto nos países avançados, braços e pernas cediam lugar a máquinas, robôs e guindastes; e se massificava o ensino (básico e profissional) em função dessas mudanças, no Brasil continuou-se a pensar em reformas com o elitismo de sempre. O trabalhador deveria ser preparado para a “nossa realidade”. Chegamos ao ponto de tornar obrigatório o ensino profissionalizante de 2º grau, com a edição da Lei 5.692/71. Resultado: hoje, numa população economicamente ativa (PEA) de cerca de 70 milhões, temos perto de 20% de analfabetos, sem contar que a média de anos de estudo

(e não de escolaridade) é de menos de quatro anos (Cf. SISTEMA, 1996:7). O Brasil é um país onde os 10% mais ricos detêm 50% da renda nacional, enquanto os 50% mais pobres detêm apenas 10%, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID)⁷. Cento e tantos anos depois da abolição da escravatura ainda existe trabalho escravo no Brasil. Em 1995 e 1996, fiscalização do governo federal possibilitou a libertação da condição de escravos de 338 trabalhadores. (Cf. POLÍTICA, 1997: 11).

Finalmente, a situação da mulher *negra*. Os programas desenvolvidos no sentido da valorização da mulher têm considerado sua desvantagem em face da dicotomia homem / mulher. Como se no Brasil não houvesse diferença entre ser mulher *branca* e mulher *negra*. Nos programas relativos à diversidade de gênero não há como deixar de reconhecer a especificidade da discriminação contra a *negra*, antes da sua discriminação como mulher. Vai um exemplo: hoje aplicamos o sistema de quotas favorecendo as mulheres com 20% das vagas nos partidos políticos. Nada impede que as vagas reservadas a mulheres sejam ocupadas só por mulheres *brancas*; ou que se dê uma ou duas vagas para mulheres *negras* a fim de dissimular a regra.

b. Política de educação profissional

Em 1989 o IBGE publicou o manual *Cor da População*⁸, com base na PNAD 1987. Mesmo em cidades com altos percentuais de *negros*, como Rio de Janeiro, Salvador, São Paulo ou Belo Horizonte, a presença destes na população universitária entre 20 a 24 anos de idade era insignificante. Na Região Metropolitana de São Paulo, apenas 1,21% de *pretos* e 3,04 % de *pardos*, contra 92% dos considerados *brancos* (numa população residente de 9,35 % de *pretos* e 34,55% de *pardos*). E muito pior em Salvador, em que a população *preta* universitária sequer aparecia nas estatísticas, e os estudantes *pardos* representavam 35,35% (numa população residente de 14,92% de *pretos* e 61,62% de *pardos*), enquanto a rarefeita população residente *branca* (22,02%) aparecia nas universidades com um percentual de 64,04%. E muito pior ainda em Belo Horizonte, onde a presença de estudantes universitários *pretos* era nula, e o percentual de estudantes universitários *pardos* demonstrava uma presença de apenas 12,90% numa população residente de *pardos* de 41,84%, contra uma presença de estudantes universitários *brancos* de 87,09% (saídos de uma população *branca* residente de 50% da população total).

Há quem entenda que as coisas se passam desta forma simplesmente porque os *negros* não se esforçam. É possível que isto também aconteça, mas como aprender em escolas públicas sem professores ou com professores trabalhando sem as mínimas condições, com salários aviltantes? Como aprender sem livros, sem biblioteca, sem computador, sem gravador, sem alimentação, sem transporte, sem tempo (a maioria precisa trabalhar para ajudar) para depois competir com quem teve tudo isso e muito mais: escolas com todos os recursos, professores bem remunerados, boa alimentação, explicadores particulares, tempo, aulas especiais de línguas estrangeiras, viagens para treinar o inglês etc.). Tudo

⁷ Cf. Jornal O GLOBO (Economia), edições de 2 de outubro de 1998, p. 21, e de 16 de novembro de 1998, p. 21.

⁸ Cf. COR da População. Rio de Janeiro: IBGE, 1989.

isto sem contar as barreiras psicológicas do preconceito, a minar a auto-estima dos *negros*. Não se imagine tratar-se de acaso que em cada cidade, grande ou pequena, exista sempre pelo menos uma escola particular de excelente qualidade para perpetuar a hegemonia do conhecimento por parte de uma minoria, e que a universidade pública seja “reserva de mercado” para essa mesma minoria. Não é por acaso que tanto se vocifera, sob mil pretextos, contra qualquer tentativa de proporcionar escolas condignas, de tempo integral, com alimentação e livros (e outros recursos) para a infância e a juventude em geral.

Do ponto de vista dos *negros*, a angústia de se verem sem perspectivas numa sociedade que os coloca como casta inferior tem tudo para traduzir-se em frustração e revolta. E será difícil que estes sentimentos individuais recalcados não se transformem em ódio coletivo, disfarçado em submissão. O Brasil apresenta taxas de violência urbana incomparavelmente mais elevadas do que a quase totalidade dos países do mundo. Talvez devêssemos nos perguntar se o tipo de violência (e não necessariamente a violência em si) vivida em cidades como Rio de Janeiro e São Paulo, por exemplo, não são em parte uma manifestação desses sentimentos. Afinal de contas, de que temos tanto medo?

Vimos acima que alguns projetos de qualificação profissional têm refletido a preocupação com a auto-estima e a capacidade empreendedora, como os projetos “Cidadania na perspectiva da raça” (BA), “Profissionalização para a cidadania (BA)”, “Jovens negros em situação de risco” (BA), “Comunidades negras” (SC), além de outros sob orientação da Fundação Cultural Palmares, como por exemplo o “Cadastro de artistas negros”, do Centro de Informação e Documentação do Artista Negro (RJ). Se é preciso qualificar tecnicamente a força de trabalho, com muito mais razão é preciso reforçar os conteúdos básicos nos PEQs, e preparar adequadamente os formadores para essa tarefa, admitindo-se a possibilidade de o objetivo de aumentar a capacidade produtiva da população poder ser alcançado mais facilmente pela via das habilidades básicas. Tal justificaria a implementação de projetos voltados exclusivamente para o desenvolvimento da auto-estima, um das principais barreiras psicológicas a enfrentar.

Pensando a educação profissional como estando inserida na política global de educação do País, articuladamente com o Ministério da Educação (AVANÇO, 1995: 21), é fundamental que se destinem maiores recursos e energia para reforçar a discussão desses temas no ensino básico e no ensino superior, para o que deveria ser perseguida uma maior articulação entre as secretarias estaduais de trabalho e de educação. No centro de toda a discussão a questão de fundo: a da “identidade nacional”.

Identidade Nacional

O sucesso dos programas de educação profissional depende em larga medida dos “formadores”, entendendo-se como “formador” aquele que atua na gestão, no planejamento, na definição de currículos, na elaboração de material didático, na avaliação, na sala de aula, na preparação de instrutores (Cf. AVANÇO: 33), sendo ponto crucial, por conseguinte, a *identidade* do formador.

Se a visão dos formadores não estiver em sintonia com as concepções que

declaradamente presidem as políticas voltadas para a diversidade racial / de cor, como vimos acima, os próprios formadores se constituirão numa barreira à parte, repassando informações errôneas ou unilaterais sobre a nossa cultura racial, repetindo o comportamento de muitos professores do ensino básico, conforme se apurou em pesquisas referidas em *A luta contra o racismo na rede escolar*, publicação da Fundação para o Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (A LUTA, 1995). Por que não discordar Gilberto Freyre? Será uma heresia? E de Caio Prado Jr, consagrado autor e competente divulgador do consenso, em obra que, lançada em 1942, já ia em sua 23ª edição em 1994 (PRADO Jr., 1994):

“A contribuição do escravo preto ou índio para a formação brasileira, é além daquela energia motriz quase nula. Não que deixasse de concorrer, e muito, para a nossa “cultura”, no sentido amplo em que a antropologia emprega a expressão; mas é antes uma contribuição passiva, resultante do simples fato da presença dele e da considerável difusão do seu sangue, que uma intervenção ativa e construtora. O cabedal de cultura que traz consigo da selva americana ou africana, e que não quero subestimar, é abafado, e se não aniquilado, deturpa-se pelo estatuto social material e moral a que se vê reduzido seu portador. E aponta por isso apenas, muito timidamente, aqui e acolá. Age mais como fermento corruptor da outra cultura, a do senhor branco que se lhe sobrepõe.”

Porém Prado Jr. não deixa de aludir, como contraponto dos “malefícios” do “contacto que o escravo doméstico mantém com seus senhores e com a sociedade branca em geral”, à “ternura e afetividade da mãe preta, e os saborosos quitutes da culinária brasileira”, no que diz concordar com Gilberto Freyre (p. 278). Note-se que Prado Jr. também cita Nina Rodrigues, e o faz acriticamente.

Na realidade, a sociedade brasileira sempre sofreu de uma profunda crise de *identidade*; ontem, espelhando-se em padrões europeus, de preferência franceses (e renegando os portugueses); hoje, imitando os norte-americanos. Raramente, aceitando os valores sul-americanos. Jamais os africanos, a não ser como folclore. Até mesmo a intelectualidade sofre desse mal. Alguém um dia explicará por que os acadêmicos brasileiros citam os autores norte-americanos e europeus tão obsessivamente em seus textos em detrimento dos autores brasileiros, muitos dos quais tão bons ou melhores que aqueles. Esta crise crônica de *identidade* é que talvez explique o fato de muitos brasileiros estarem sempre evocando remotos laços com seus ancestrais europeus (nunca os africanos ou indígenas, a não ser para escapar da pecha de racista). Tal acontece até mesmo com *afro-brasileiros* (sic). Como diria Caetano Veloso: “É que Narciso acha feio o que não é espelho.” O Rio de Janeiro não é Paris; São Paulo não é Londres; Belo Horizonte não é Roma. O que fazer para que os brasileiros gostem efetivamente do Brasil como ele é? A diversidade racial e étnica brasileira talvez seja o maior capital que o Brasil possui para competir com criatividade num mundo de economia globalizada; para transformar-se realmente numa potência mundial.

O artificialismo em torno da “sociedade cordial”, do paraíso abaixo do céu, despertou um ufanismo irreal que, no fundo, todos percebemos. As elites do poder confundiram “unidade nacional” com “uniformidade nacional”. As crianças brasileiras continuam a aprender que o Brasil é o maior em tudo, para depois, já na adolescência, saber que as coisas não são bem assim; que, em muitos casos, lhes contaram mentiras. Ora, que

orgulho do Brasil podem ter populações perseguidas pela polícia em seus guetos miseráveis? Populações jogadas pelos corredores de hospitais infectos? Que orgulho pode ter do Brasil alguém que a cada dia se defronta com o problema de ter o que comer, e cujo grande sonho na vida é comprar um milheiro de tijolos para fazer uma “puxada” no terreno de um parente ou em uma “invasão”, enquanto, também a cada dia, assiste à impunidade dos ladrões de milhões e milhões de dólares, ladrões “nacionais” que deveriam simbolizar a honra e a honestidade?

Ação “auto-afirmativa”

Não é de todo impertinente a cobrança que às vezes se faz aos *negros* para que se esforcem mais. Nenhuma política de *ação afirmativa* irá substituir o que estes podem e devem fazer por eles próprios. Porém é imperioso reconhecer desde logo que grandes esforços foram despendidos ao longo de nossa história para minar-lhes a auto-estima. Se este não foi um grande problema nos Estados Unidos, de vez que, fruto da discriminação explícita, a *identidade negra* sempre estivesse na base das lutas por igualdade, não se pode dizer o mesmo do Brasil. O aumento da auto-estima é pré-condição para a promoção social da *população negra*. Assim, em se tratando de educação profissional, além dos programas de *ação afirmativa*, há que pensar no que se poderia chamar de “ação auto-afirmativa”. De pouco adiantará ensinar técnicas de auto-gestão e de empreendimento a jovens e adultos condicionados a se verem somente como empregados e executores de tarefas de rotina. A quem está cotidianamente exposto aos chistes raciais tão comuns. Como desenvolver a auto-estima em aulas em que os professores usam sem qualquer constrangimento palavras e expressões depreciativas dos *negros*, “naturalizadas” na língua portuguesa: “denegrir”, “buraco negro”, “vala negra”, “cifra negra”, “samba do crioulo doido”, e por aí afora? (O esforço contra esta prática chama-se “desconstrutivismo lingüístico”, desenvolvido pelas feministas norte-americanas com sucesso em relação à discriminação de gênero).

Por “ação auto-afirmativa”, então, pode-se entender o conjunto de ações individuais e coletivas decorrentes de uma atitude reveladora da auto-estima, manifestada pelo empenho de cada um e de todos em desenvolver suas potencialidades, e na luta individual e coletiva por fazer valer os direitos de cidadania. É questão de conscientização (e não apenas do repasse de técnicas), a ser trabalhada pelo sistema de ensino e induzida pelos programas governamentais. Mais que tudo, pelas organizações de defesa e promoção das *populações negras*.

Um bom exemplo da preservação da auto-estima e da luta pelos direitos é o dado pela comunidade de Retiro, ES. A despeito de todas as investidas de poderosos fazendeiros para não só invadir suas terras (compradas por um ex-escravo e registradas em cartório) como para minar-lhes a auto-estima, continuam orgulhosamente unidos em torno do valor maior de sua origem e descendência (OLIVEIRA, 1999).

- Programas e ações

É certo que os programas de educação profissional em geral terão o efeito de beneficiar cidadãos *negros*. Ainda que na sua execução não ocorra de os *negros* serem sub-

representados, todo empenho deve ser desenvolvido para que um maior número de projetos, em todo o Brasil, seja direcionado a esse grupo populacional, máxime os “desocupados” ou “em risco de desocupação”, conforme a Resolução CODEFAT nº 194/98. Não só projetos de qualificação técnica mas também projetos voltados para o aumento da auto-estima, como os elencados acima no Capítulo 2, a.

Para efeito operacional poderíamos visualizar os programas de educação profissional direcionados à *população negra* em dois grupos: os de *ação afirmativa* propriamente ditos (PARA os negros, como a maioria dos que têm sido desenvolvidos até aqui), e os de “ação auto-afirmativa” (PELOS próprios negros e COM eles, pressupondo uma atitude mais proativa por parte dessa população). Duas características poderiam ser apontadas nestes últimos: primeiro, esses programas teriam uma preocupação central com a crítica dos conteúdos programáticos relacionados com a temática das relações raciais entre nós; e segundo, destinar-se-iam não só aos *negros* mas também aos *brancos*, sobretudo os “formadores”, em todos os níveis, incluídos membros de conselhos nacionais, estaduais e municipais envolvidos nas políticas de trabalho e renda e de educação profissional.

No que tange à *ação afirmativa* propriamente dita, tem havido bastante avanço conceitual, considerada a quantidade e qualidade dos projetos desenvolvidos. Quanto ao que estamos chamando de “ação auto-afirmativa”, os programas e projetos haveriam de implementar-se a partir da questão da *identidade nacional*, sendo premente a necessidade de refletir sobre as conseqüências de o sistema de ensino repassar acriticamente concepções fantasiosas e preconceituosas sobre a formação da sociedade brasileira, implicando rever os textos – e o ensino – de História do Brasil, de História Geral e de Geografia Geral, como se explica adiante. Depois, pensando no que os *negros* podem e devem fazer por eles próprios, investir em programas destinados a desenvolver a auto-estima, vislumbrando-se de saída ações em quatro sentidos: identidade racial, autopromoção, acionamento da lei e da justiça, e emancipação pelo voto, como igualmente se explica adiante.

Ensino de História do Brasil

A necessidade dessa revisão tem sido reclamada por não poucos historiadores brasileiros (GORENDER, 1990; CERQUEIRA et NEDER, 1987). E também por estudiosos estrangeiros quase que à unanimidade, servindo de exemplo Skidmore (1998) com o seu *Uma História do Brasil*. Gorender vem denunciando os chamados “reabilitadores” da escravidão, os quais chegam ao extremo de proclamar uma tal escravidão consensual, onde senhores e escravos vivem um contrato social tácito, sem conflitos, o que viria a explicar a “paz social” dos dias de hoje. Cerqueira et Neder se deram ao trabalho de compulsar trinta e sete livros didáticos destinados ao então 1º grau (6-14 anos de idade) para verificar como é tratada a história da sociedade brasileira. Foram livros de História do Brasil, Organização Social e Política Brasileira (OSPB), Estudos Sociais, e Moral e Civismo. A pesquisa deixa clara a manipulação ideológica (no dizer dos autores, “ela mesma violenta, apoiada na falsidade e na falsificação da realidade”). Em geral, o Brasil é apresentado como um país que se formou sem conflitos e sem violência, com escravos “colaborando” com os senhores, com os colonizadores em fraternal interação com os colonizados, num ambiente de perfeita integração racial, onde o latifúndio se refere tão-somente à colonização da terra, e onde não teria havido a violência do processo de

independência dos demais países latino-americanos. A pesquisa é de 1978, e há que reconhecer que os livros didáticos têm evoluído quanto aos aspectos enfocados. No que diz respeito à questão racial, todavia, o caminho ainda é muito longo, se levarmos em conta que em 1995 ainda se reclama do preconceito veiculado pelos “manuais escolares” e reforçado na própria sala de aula. (Cf. A LUTA, 1995)

Skidmore (Op. cit.), depois de afirmar que “*muito pouco mudou nas relações de raça desde a abolição em 1888*” (p. 290), e que a elite brasileira “*repetidamente mostrou indiferença à necessidade de investir em capital humano, exceto para seus próprios filhos*” (p. 332), quer saber se é possível ao Brasil tornar-se uma nação moderna com sua pequena minoria de “ricos e super-ricos” com medo de sair à rua, e com a maioria do povo mal podendo entrar no mercado de trabalho. Com estas palavras Skidmore (p. 333) fecha seu livro:

“Apenas quando a participação de todos os brasileiros tornar-se uma realidade o Brasil terá alcançado a sociedade justa pela qual há tanto tempo lutam seus cidadãos.”

São verdades que, principalmente quando vindas de fora, não gostamos de ouvir, mas é preciso reconhecer que o olhar de fora tem a vantagem de ir além das nossas “naturalizações”, ou seja, daquilo que, de dentro, não conseguimos ver.

Não há como compreender o Brasil de hoje com as explicações simplificadas tão comuns, com a história dos *negros* começando com a escravidão. É importante conhecer-lhes a origem. De que regiões? De que nível social eram, dentro das suas nações? E os prósperos reinos e impérios (e não simplesmente “tribos selvagens”, como retratam os livros didáticos)? E os escravos muçulmanos? E os que conheciam o trabalho com metais, enquanto os seus senhores o desconheciam? Um bom ponto de partida é o livro de Lopes (1988), *Bantos, Malês e Identidade Negra*, em que esse autor procura saber o que estava acontecendo na África à época do tráfico para tentar identificar os grupos que vieram como escravos para o Brasil. E os interesses envolvidos no comércio negreiro, inclusive da Igreja Católica? E a luta pela liberdade dos Quilombos? E a formação da Nação dos Palmares, o primeiro grito de independência contra a opressão dos colonizadores? E Zumbi dos Palmares, continuará sendo considerado um vilão ou um herói? E se for considerado herói, se-lo-á somente dos *negros* ou de todos os brasileiros, ao lado de um Tiradentes? E Domingos Jorge Velho, continuará sendo apresentado às crianças brasileiras como o grande herói que destruiu o quilombo dos Palmares em nome da “unidade nacional”? E a primeira insurreição popular ocorrida no Brasil em 1798, continuará sendo minimizada como mera revolta dos “Alfaiates”, e não como uma rebelião negra, de valor igual ou maior que a Inconfidência Mineira?

E Machado de Assis, continuará sendo considerado o maior romancista brasileiro sem que os estudantes saibam que ele era *mulato*? Por que não ensinar que Carlos Gomes foi convencido a trocar o herói *negro* de sua grande obra “*Lo Schiavo*” (*O Escravo*), como ele concebera originalmente, por um herói *índio*, para “amenizar” o impacto da mesma?

E o Brasil, continuará sendo descrito como um país construído por *brancos*, os quais teriam sido “ajudados” por *negros* e *índios*?

Outro ponto que merece reparos históricos tem a ver com o que ocorreu com as religiões africanas. Faz sentido que os senhores tudo fizessem para anular qualquer manifestação que significasse *identidade* dos escravos, e que a intolerância religiosa permanecesse no início da República. Mas não se compreende a intolerância hoje. Será que continuaremos a encarar os dogmas africanos da criação do mundo (em comparação com os dogmas da criação bíblicos) como primitivismos, sem lógica e profundidade? Ora, onde foram os escravos *negros* buscar semelhanças entre Olorum e o Deus Criador do catolicismo; entre Iemanjá e Nossa Senhora; entre Ogum e São Jorge? De onde os *brancos* brasileiros tiraram elementos para comparar Exu a Satanás? Qual a diferença entre o culto aos santos e suas imagens na Igreja católica e o culto aos orixás e suas imagens no Candomblé? E a riqueza simbólica da mitologia africana em torno da força da natureza e da ecologia, centro da religiosidade negro-africana? E Jesus Cristo, era mesmo louro e de olhos azuis, como retratado no Brasil, e mesmo nas igrejas brasileiras? E os anjos, seriam todos *brancos*?

O samba, nas primeiras décadas do século que ora finda era tido como coisa de malandro, de vadio, a merecer a perseguição da polícia, da mesma forma que os templos religiosos *negros*. Aos trancos e barrancos o samba foi-se impondo como manifestação brasileira, e não apenas dos negros. Em dado momento, um grupo numeroso de jovens *brancos* da classe média dedica-se ao samba. Lá estavam João Gilberto, Tom Jobim, Carlos Lira, Vinícius de Moraes, Elis Regina, Nara Leão, Edu Lobo, Toquinho e muitos outros. E aí aconteceu o samba bossa-nova, consumido em larga escala pelo mundo inteiro. Tocado por músicos estrangeiros, porém só possível com percussionistas brasileiros. Hoje, ainda há aqueles que torcem o nariz para o forró, o pagode, o velho baião, a axé “music” e outro ritmos brasileiros. Torcem o nariz enquanto balançam o corpo e batem o pé... A exemplo da música, ainda temos muita riqueza cultural inexplorada por simples preconceito.

Ensino de História Geral e de Geografia Geral

Com relação à História Geral, cumpre enfrentar a grande mentira histórica que foi o corte artificial entre a civilização egípcia e a civilização grega, como se esta só mui vagamente pudesse ter sofrido influência daquela, tão ou mais pujante dois mil anos antes. Como é que os racistas europeus promotores do colonialismo poderiam admitir a verdade de uma civilização avançada, no continente africano, como o verdadeiro “berço da civilização”?

Por que não é ensinada a organização política do continente africano ao longo da história? Não é possível que a importância da civilização egípcia seja minimizada nos compêndios de História dos nossos jovens (AQUINO, 1989: 25), como neste:

“Você tem toda razão ao afirmar que o Egito está localizado na África do Norte e, conseqüentemente, não faz parte do Oriente Próximo! Entretanto, apesar de geograficamente viver em território do continente africano, a sociedade egípcia é estudada conjuntamente com as sociedades do Oriente Próximo porque ambas possuem características semelhantes e suas evoluções históricas apresentam-se entrelaçadas”.

E pergunta-se: sociedade egípcia de qual época possuiria características semelhantes e

evolução histórica “entrelaçada” com as sociedades do “Oriente Próximo”? E buscamos apoio em Elisa Nascimento (NASCIMENTO, 1998b: 268/269) para responder:

“Milênios antes de Cristo, o antigo Egito africano alcançou níveis de conhecimento científico e avanço tecnológico nos campos de matemática, engenharia, astronomia, medicina, biologia, filosofia, religião e ciências político-sociais que viriam fundamentar o subsequente desenvolvimento do mundo ocidental. Tudo isso foi realizado por africanos negros que os europeus depois caíam de branco para apresentá-los bonitinhos nos livros da chamada história universal. Os grandes pensadores gregos, desde Pitágoras, Anaximandro e Anaxágoras até Aristóteles e Platão, ou se formaram com professores africanos em Alexandria, cidade-biblioteca guardiã do conhecimento milenar egípcio, ou então constituíram as suas teorias com base nesse conhecimento”.

E não foi só o Egito, como também outras civilizações pujantes no Continente Africano, como nos dão conta historiadores que têm revisitado a África, e como refere Medeiros (1988).

É preciso que seja redimensionada a importância que se atribui ao estudo da geografia europeia em detrimento da geografia africana. Nada justifica que a África seja apresentada aos estudantes brasileiros, “en passant” como uma terra longínqua, vaga, amorfa e habitada por seres exóticos e tribos selvagens, convivendo com cobras, jacarés, gorilas, mosquitos e doenças. Não é possível que aceitemos que o conhecimento da África seja baseado na deformação que os filmes racistas norte-americanos se esmeraram em produzir. E os mais de 52 (cinquenta e dois) países e territórios da África? E os seus quase 30.000.000 km² (trinta milhões de quilômetros quadrados)? (As terras emersas do planeta somam 145.000.000 km²). E os povos que habitaram e habitam as terras africanas? E Angola, Moçambique, Nigéria, Gana, Sudão?

Identidade Racial

“E que lindos ficam os cabelos!” comentou o [ministro] da Equidade. “Não só se alisam, como afinam e se tornam sedosos. O peixe morrerá pela carapinha, não há o que ver...”.

Este trecho, extraído de *O Presidente Negro*, de Monteiro Lobato (1951:296), refere-se a um diálogo entre os imaginários ministros norte-americanos da Paz e da Equidade, após uma reunião na Casa Branca para decidir como enfrentar o “problema negro”. Monteiro Lobato imaginou o que se passaria no ano 2.228 nos Estados Unidos, quando os *negros* ameaçariam eleitoralmente a supremacia *branca*. Depois de tentar várias soluções para o “problema”, como a expatriação para a África ou a divisão do país, reservando áreas só para os *negros*, os *brancos* apelam para uma fraqueza daqueles: o desejo de ficar *branco*. Como em 2.228 já teria surgido a forma de se provocar a despigmentação, avidamente abraçada pelos *negros* (os quais se teriam tornado *brancos* despigmentados, albinos), os *brancos* buscam atender ao segundo desejo, ou seja, o alisamento do cabelo, com o que o *negro* se veria livre também do “estigma” da carapinha. Os chamados “raios Omega” teriam a propriedade de tornar lisos e sedosos os cabelos dos *negros*, só que com o efeito colateral de esterilizá-los sem que eles soubessem.

É a isto que se chama de negação da *identidade*, ou por outra, a busca de uma identidade *branca*, o que é facilitado pela ambigüidade da teoria da democracia racial, pois esta se presta a que *brancos* se redimam escudados nela, com a célebre alegação de remotos laços com o “sangue” africano ou indígena, e igualmente se presta a negar validade aos questionamentos relativos às desigualdades sociais baseadas na cor da pele.

Em tópico anterior tratamos da questão da *identidade nacional*, que afeta todos os brasileiros. Aqui o problema refere-se mais aos *negros*, pois a *identidade* que muitos deles perseguem, particularmente os *mulatos*, é a *branca*.

Um dado hoje consensual entre os pesquisadores e mesmo técnicos do senso é que os *pretos* brasileiros, sempre que podem, apresentam-se como *pardos*; e os *pardos* declaram-se “morenos”, o que significa estar mais para *branco* do que para *preto*, justificando autotransformarem-se como *brancos*. Esta atitude deforma as estatísticas nacionais, acarretando uma ampliação artificial da população *branca* que não corresponde nem de perto à realidade. Aqui são esperadas ações dos setores negros organizados para enfrentar o problema psicológico da negação da *identidade*. A fórmula é aparentemente simples: *pretos* e *pardos* (*mulatos*) reconhecerão que pertencem à categoria dos “não-brancos”, sociologicamente chamada de *negros*, ou *afro-brasileiros*, ou *afro-descendentes*. E todos orgulhar-se-ão dessa descendência africana, da mesma forma que se devem orgulhar da descendência européia. Melhor ainda se os *pardos* claros e os brancos híbridos de Gregor Mendel (portadores de caracteres recessivos da *raça negra*) orgulharem-se igualmente da ancestralidade africana. Nem será preciso procurar o psicólogo para submeter-se a sessões de análise. Caso contrário, milhões de *afro-descendentes* continuarão sofrendo a terrível doença da *identidade* não resolvida. Olhar-se-ão no espelho e conseguirão ver-se sempre alvos, de nariz afilado, lábios finos, olhos claros e cabelos ondulados, e agirão na vida de modo a justar-se a esse imaginário estereótipo, de preferência desancando os “mais pretos”.

Embora seja um programa a ser desenvolvido preferentemente pelos setores *negros* organizados, uma ajuda de outros setores progressistas poderia contribuir para garantir o seu sucesso, independentemente do empenho governamental.

Autopromoção

Um traço cultural marcante da sociedade brasileira é o paternalismo, alimentado ao longo dos séculos pelos detentores do poder e pelo próprio Estado, em coerência com o modelo hierárquico de ordem social. Hoje, diante da nova ordem mundial e da crise econômica, as soluções paternalistas saem de cogitação, deixando aturdidos não só aqueles poderosos que sempre viveram do loteamento do Estado como igualmente o povo em geral. Tanto uns quanto outros enfrentam a dificuldade de acionar os tradicionais mecanismos da patronagem, do nepotismo, do compadrio, do pistolão, do assistencialismo como estratégia. Neste contexto é preciso reconhecer igualmente a dificuldade do Estado para efetivar a implementação das *ações afirmativas* por ele mesmo propostas. Ainda que o Estado não enfrentasse dificuldades, nada justificaria uma atitude de acomodação.

Daí, independente e paralelamente às *ações afirmativas* já em curso, a atitude esperada dos negros é que reconheçam sua desvantagem e compreendam que o seu esforço terá que ser dobrado. Assim, diferentemente da pregação fatalista contida em políticas passadas, segundo as quais era preciso ser realista e não despertar aspirações “inatingíveis”, mostrar-se-á que os projetos de vida individuais não têm que se ater aos papéis tradicionais. É preciso mostrar às crianças negras que há maneiras mais fáceis de obter sucesso do que tentar repetir Pelé e Romário, ou ganhar o estandarte de ouro no Carnaval ... A arte como profissão não é a regra. Conforme nos dá conta Vieira (1998), de cada mil alunos da escolinha de futebol do Flamengo, apenas quatro alcançam o profissionalismo. Dos 576.400 jogadores profissionais de futebol no Brasil, apenas 4% recebem mais que dez salários mínimos; 90,23% até cinco salários mínimos.

As próprias associações recreativas, como as escolas de samba, poderão incumbir-se de difundir e cultivar essas noções, aproveitando seu espaço físico para fomentar a discussão, em eventos culturais, de temas voltados a essa conscientização.

Finalmente, como autopromoção individual e coletiva, a necessidade de valorização, por parte dos *negros*, dos profissionais *negros*. Em face de estereótipos enraizados em nossa sociedade, dá para compreender que uma pessoa *branca* tenha preconceito de procurar atendimento com um dentista, um médico ou um advogado *negro*. Mas os *negros* devem lutar contra esse preconceito, e deixar de evitar os profissionais negros, como acontece muito? O que dizer quando *negros*, na condição de consumidores, descartam os negócios tocados por *negros*?

Acionamento da lei e da justiça

Vimos acima que um dos grandes equívocos na luta antidiscriminatória no Brasil foi centrá-la na esfera penal, em torno de casos isolados. A Carta Magna de 1988, todavia, abriu grandes veredas para a defesa dos interesses difusos (indivisíveis) e coletivos, como adiante se explica. Os discriminados podem valer-se dos instrumentos de defesa da cidadania esparsamente encontrados no ordenamento jurídico e à disposição dos brasileiros em geral: Lei da Ação Civil Pública (combinada com disposições do Código do Consumidor), Mandado de Segurança (individual e coletivo), e o Estatuto da Criança e do Adolescente.

A Ação Civil Pública talvez seja o instrumento mais eficaz, tendo em vista que os direitos da *população negra* inscrevem-se na categoria de direitos coletivos e difusos, e que a Constituição (Art. 129 III) legitimou o Ministério Público para propor “ação civil pública” (e instaurar “inquérito civil público”) “para a proteção do patrimônio público social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”. Independentemente do imprescindível engajamento do Ministério Público, as entidades defensoras dos interesses dos *afro-brasileiros* devem procurar utilizar este instrumento, pois se enquadram entre aquelas *legitimadas* pela Lei 7.347 / 1985 (Ação Civil Pública), combinada com o Código do Consumidor, Lei 8.078 / 1990 (Art. 81, que define “interesses ou direitos difusos”, “interesses ou direitos coletivos”, e “interesses ou direitos individuais homogêneos”).

O Mandado de Segurança destina-se a proteger direito não amparado por habeas-corpus

ou habeas-data (Art. 5º, LXIX). Esclareça-se que a atual Carta Magna *legitimou*, para o Mandado de Segurança Coletivo, os partidos políticos, organizações sindicais, entidades de classe ou associações legalmente constituídas, “em defesa dos interesses de seus membros ou associados”(Art. 5º, LXX).

O *Estatuto da Criança e do Adolescente*, instituído pela Lei nº 8.069 / 1990, é destinado à “proteção integral à criança e ao adolescente”, não vendo as crianças e adolescentes excluídos como “menores”, palavra que adquiriu a conotação pejorativa de “bandidos mirins”, “pivetes”, “trombadinhas”, “crianças abandonadas”, “carentes” etc. Não. Para o Estatuto, todas as pessoas com idade compreendida entre os 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade são adolescentes; e os menores de 12 (doze) anos são crianças, sejam os adolescentes e crianças ricos, pobres, pretos, brancos. Como o Estatuto preocupa-se em assegurar os direitos à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar e comunitária (Art. 4º), fica clara a importância do mesmo para a causa da emancipação social dos *negros*. Aqui, cumpre sublinhar que o inadimplemento de providências por parte dos responsáveis pelo atendimento prioritário às crianças e adolescentes nas escolas e serviços de saúde, pode levar tais responsáveis à prisão, tudo sem falar nos crimes em espécie, aqueles praticados contra crianças e adolescentes (art. 225 e 244). Com relação à *legitimação* para acionar a justiça, concorrem, segundo o Art. 210 do Estatuto, o Ministério Público, a União, os Estados, os Municípios, os Territórios, e as associações que tenham entre seus fins a defesa da criança e do adolescente.

As entidades de defesa e promoção da cidadania em geral e os cidadãos *afro-brasileiros* em particular devem utilizar este instrumento como mais um meio de promover a emancipação social dos *negros*, e exigir a implementação dos mandamentos do estatuto junto à justiça, sobretudo acionando o Ministério Público. O Ministério Público da União tem entre suas atribuições “a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos, relativos às comunidades indígenas, à família, à criança, ao adolescente, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidos”. Na Bahia foi criada uma Promotoria de Combate ao Racismo.

A luta jurídica pela cidadania dos *negros* mal começou. Alguns esforços nesse sentido têm-se observado em algumas cidades, partidos de entidades que, a duras penas, conseguem sobreviver. No Rio de Janeiro, por exemplo, o Centro de Articulação de Populações Marginalizadas (CEAP) tem obtido algumas vitórias, assim como o Geledes / SOS-Racismo em São Paulo.

Embora não seja o caso de atribuir à esfera penal a mesma importância que se costuma atribuir-lhe, há de se reconhecer que, além da Lei CAÓ contra o racismo (combinada com a modificação do Código Penal promovida pela chamada Lei Paim, n.º 9.459/97, que criou um tipo penal que poderíamos chamar de “injúria qualificada pelo racismo”, poderá ter grande eficácia a utilização do instituto do Habeas-corpus e da Lei contra o abuso de autoridade (Lei n.º 4.898 / 1965), que regula o direito de representação e o processo de responsabilidade administrativa, civil e penal nos casos de abuso. Basta lembrar da prisão ilegal de “suspeitos”, sobretudo nas batidas policiais, para compreender o que isto significa.

Ora, conquanto não se disponha ainda de um estatuto específico para cuidar dos direitos

civis dos discriminados, é mister reconhecer que a Constituição de 1988 e as leis promulgadas sob a sua inspiração abrem, por vias indiretas, o caminho possível no momento para dar mais eficácia à luta pela emancipação social das *populações negras*.

Paralelamente à eventual implementação de *ações afirmativas*, pois, é preciso pensar em como utilizar os instrumentos elencados acima em face de situações concretas. Como exercício, situemos a questão da educação.

A Região Metropolitana do Rio de Janeiro, por exemplo, cuja cidade é tão orgulhosamente decantada com o epíteto de “capital cultural” do País, exibia, segundo o IBGE, retro-referido, um percentual da população com 10 (dez) anos de idade ou mais, com o então segundo grau concluído, de cerca de apenas 10% (dez por cento). No Brasil como um todo, o percentual com 25 (vinte e cinco) anos de idade ou mais que completou o segundo grau é de somente 9% (nove por cento); destes, apenas 5,3% (cinco vírgula três por cento) de pretos e 8% (oito por cento) de pardos. Como poderão as populações negras exigir os seus direitos? Entra ano, sai ano, e vêm-se filas imensas nas portas das escolas em busca de vagas. Se as entidades representativas dos negros acionarem o Ministério Público para o cumprimento do Estatuto (e se o Ministério Público mostrar disposição), as vagas terão que aparecer. Poderão ser de grande valia igualmente as defensorias públicas e os órgãos de defesa da cidadania de entidades como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a Associação Brasileira de Imprensa (ABI) etc.

As ações neste campo não comportam proselitismo militante, reservado a outros setores. Consistirão, ao invés, de ações objetivas, orientadas se possível por advogados, para que possam produzir efeitos concretos, mensuráveis, com a utilização dos instrumentos disponíveis: o direito e os tribunais.

Emancipação pelo voto

Uma outra forma de forçar o igualitarismo racial é o engajamento no processo político-eleitoral. Encarar esse processo, no entanto, como uma busca de polarização entre *negros* e *brancos* afigura-se-nos como outra irracionalidade, pelo menos no Brasil. Porém cumpre assinalar que a população *afro-americana* tem demonstrado um comportamento com relação ao processo eleitoral que merece um comentário, já que ela vai ganhando espaços importantes na participação política. Em 1986, o *Black Elected Officials* (BLACK, 1986: IX) registrava:

“Em 1970, apenas 1.469 negros ocupavam cargos eletivos; 16 anos depois, o número tinha mais que quadruplicado. Em janeiro de 1986, havia 6.424 autoridades negras eleitas, o que representou um aumento de 368, ou 6,1%, sobre os números de 1985”.

E ainda, como assinala Sowell (Op. cit.) entre 1964 e 1972 o número de *negros* no Congresso dobrou, sendo que, no Sul, o número de *negros* nos legislativos mais que quadruplicou.

No Brasil, sem procurar identificar causas para a rarefação de *negros* na representação política, em todos os níveis (mesmo na Bahia!...), o fato é dado objetivo para a discussão.

Como, no entanto, aqui há uma identidade dupla ou nula para grande parte dos *pardos* (*mulatos*) os quais, dependendo das conveniências do momento, ora se apresentam ou são apresentados como *brancos*, ora como *negros*, é preciso estar atento para o ardil às vezes utilizado de apontar espécimes “negros” em postos de poder.

Se concordarmos que o relacionamento interpessoal entre *brancos* e *negros* é uma das vantagens que temos em relação, por exemplo, aos Estados Unidos e à África do Sul, não seria o caso de adotar o “slogan” racista, muito comum, do “negro vota em negro”. Corresponderia, sim, aos setores *negros* organizados, tendo em vista que as populações *negras* estão contidas nas populações marginalizadas em geral, apoiar de forma decidida as teses progressistas (e combater igualmente as teses a serviço da manutenção do “status quo”). Quanto aos partidos, preferir aqueles que tenham em seus programas propostas específicas para a *população negra* e que, na luta pela igualdade social, tenham demonstrado esse comprometimento. Não cabe ficar procurando candidatos para apoiar e “fechar” o apoio. Os candidatos afinados com as teses progressistas, e que reconheçam a especificidade da discriminação vivida pela *população negra*, sejam eles *brancos*, *pretos*, *pardos*, *amarelos*, *indígenas*, ricos ou pobres, do partido A ou do partido B, é que merecerão o apoio. Caberá ainda esclarecer a população *afro-brasileira* sobre as teses que são de seu real interesse, e bem assim as teses enganosas.

4. PROPOSTAS

No contexto da política global de trabalho e renda, a “valorização da população negra” pode efetivar-se, como vimos, de duas formas principais: pelo aumento da participação dessa população (*pretos e pardos*) no PLANFOR; e pela “eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão”.

Em ambos os casos, as ações respondem muito mais ao como, ao “avanço metodológico”, não implicando necessariamente avanços quanto a novos conteúdos relativos à diversidade racial. Teríamos então: (a) no âmbito do PLANFOR: ações de qualificação profissional propriamente ditas, como as que vêm sendo desenvolvidas; e ações voltadas para a revisão dos conteúdos que orientam a abordagem do tema da diversidade racial; (b) Além e acima do PLANFOR: ações para a “eliminação da discriminação no emprego e na profissão”, dentro da política de trabalho e renda em sentido mais amplo; e ações articuladas com outros ministérios e órgão governamentais.

Ao longo do texto, foram indicados alguns caminhos, principalmente nos dois tópicos reservados a “Programas e ações”, no Capítulo 3. Abaixo, à guisa de “propostas”, uma síntese daquelas e de outras idéias, recolhidas não só deste texto como também do PROGRAMA Nacional de Direitos Humanos (Op. cit), de estudos e indicações do SNDH / GTI (1999) e do GTEDEO (Op. cit).

a. Política de educação profissional

- *Capacitação de formadores para a diversidade racial*

Desenvolvimento de projetos especiais para a formação e desenvolvimento de formadores, gestores, conselheiros (em nível federal, estadual e municipal) e para os parceiros, visando a: superar o tabu de não se tocar em assuntos de natureza racial; e capacitá-los a tratar do tema de forma aberta e crítica.

- *Registro da variável “cor”*

Maior empenho de todos os envolvidos nas políticas de educação profissional para vencer os “constrangimentos” no registro da variável “cor” no perfil da clientela, partindo do princípio de que os constrangimentos são naturais, em face do tabu reinante, mas que é preciso assertividade na abordagem dessa questão.

- *Ação de gestores contra a discriminação no trabalho e na profissão*

Desenvolvimento de ações de gestores, formadores, parceiros, empresários, sindicatos etc. no sentido de lutar contra gritantes distorções eventualmente observadas no perfil ocupacional, segundo a cor, dos trabalhadores em geral (e não apenas da clientela atendida pelo PLANFOR).

- *Projetos voltados para a população negra*

Ampliação nos PEQs de projetos bem sucedidos: “Jovens negros em situação de risco” (BA); “Cidadania na perspectiva da raça” (BA); “Curso pré-vestibular e de estética negra” (RJ); “Jovens empreendedores” (SP) etc., e outros, conduzidos pela Fundação Cultural Palmares e organizações de defesa e promoção das *populações negras*.

- *Valorização da mulher negra*

Implementação de projetos voltados para a população feminina *negra*, considerando que os programas desenvolvidos para a valorização da mulher têm considerado sua desvantagem em face da dicotomia homem / mulher. Esses projetos partiriam do princípio de que há diferença significativa entre ser mulher *branca* e ser mulher *negra*.

b. Política de trabalho e renda em sentido amplo

- *Legislação civil contra a discriminação “não-intencional”, ou “indireta”*

Empenho do governo na edição de legislação civil que, por exemplo, dificulte a uma empresa, numa região em que a *população negra* seja majoritária ou expressiva, operar apenas com pessoas *brancas*, resultado da aplicação de critérios teoricamente neutros na contratação mas que excluem os *negros* desproporcionalmente; ou que os empregue, quando os emprega, apenas em funções subalternas. Poder-se-ia aproveitar o já citado projeto de lei de autoria do senador Abdias do Nascimento (Projeto de Lei do Senado n.º 75 / 97) em tramitação Congresso Nacional.

- *Empresas contratantes com o governo, e governo como empregador*

Desenvolvimento de programa para o estabelecimento de normas administrativas (independentemente de legislação), prevendo sanções administrativas, como proibição de licitar, multas etc., para empresas que praticarem a discriminação “não-intencional”. Aos esforços já desenvolvidos por alguns estados e municípios, como visto acima, poderiam somar-se esforços na esfera federal, inclusive com os governos posicionando-se na condição de empregadores e contratadores para o mesmo efeito, como se fez nos Estados Unidos.

- *Incentivo às ações voluntárias de emprego e educação*

Desenvolvimento de programa governamental no sentido de que as empresas, escolas e universidades implementem ações voluntárias de promoção da população *afro-brasileira*, visando a equilibrar o perfil racial dos seus trabalhadores e alunos, tendo como referência o perfil racial da população local. Tal poderia efetivar-se através de incentivos fiscais, isenções, bolsas de estudo, crédito educativo etc., priorizando empresas, escolas e universidades que desejassem beneficiar-se do programa.

c. Articulação da política de trabalho e renda com outras políticas

- *Capacitação de professores e educadores para a cidadania*

Articulação com o sistema de ensino básico e superior, público e privado, e particularmente com o Ministério da Educação e as secretarias estaduais e municipais de educação, no sentido de: um, vencer o tabu de não se orientar os alunos o tema das relações raciais nas salas de aula; dois, implementar programas de formação e desenvolvimento de professores e educadores destinados a rever os conteúdos do ensino de História do Brasil, de História Geral, e de Geografia geral, na forma indicada acima.

- *Vagas da Universidade pública*

Destinação de um percentual das vagas das universidades públicas (federais, estaduais e municipais) para alunos oriundos da escola pública, independentemente do exame vestibular, em articulação com o Ministério da Educação, para lutar contra a discriminação no ensino”, como manda a “Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino” (UNESCO), adotada pelo Brasil em decreto de 1968.

- *Livreto sobre a cidadania dos negros*

Edição de livreto informativo para distribuição em larga escala sobre os direitos dos cidadãos *negros*, com orientação sobre como acionar a lei e a justiça, em articulação com o Ministério da Justiça e o Ministério Público.

- *Capacitação de policiais para a cidadania*

Ampliação dos projetos de capacitação de policiais, como alguns já realizados: “polícia comunitária” (PB), “capacitação de servidores em delegacias sobre violência contra mulheres” (PB), “combate à violência e turismo sexual” (PE), “curso de especialização em segurança pública e cidadania” (este realizado em Fortaleza, CE, para oficiais de Polícias Militares de Nordeste, com patrocínio do Ministério da Justiça e execução da FLACSO).

- *Perfil ocupacional da população, segundo a cor*

Empenho junto ao IBGE no sentido de que seja divulgado o mais amplamente possível o perfil ocupacional da PEA, segundo a cor, e que edite um novo manual *Cor da População*, como o que publicou em 1989. (COR, 1989), aproveitando particularmente o censo previsto para o ano 2000.

- *Ação da justiça contra a discriminação no trabalho e na profissão*

Desenvolvimento de ações em articulação com a Justiça do Trabalho e com o Ministério Público (federal e estadual) que visem à “eliminação da discriminação em matéria de

emprego e profissão”, a fim de abrir oportunidades em ocupações em que a presença de negros seja nula ou gritantemente desproporcional à população local.

- *Defesa dos direitos coletivos e difusos da população negra*

Reunião de trabalho com vistas à discussão da Convenção 111 da OIT junto com membros da Justiça do Trabalho e do Ministério Público, para orientação dos “formadores” quanto à melhor utilização dos instrumentos de defesa da cidadania dos cidadãos em geral, e dos *negros* como grupo coletivo em particular, máxime no que diz respeito à discriminação no trabalho e na renda.

- *Estímulo às ações afirmativas*

Maior empenho dos estados e municípios em articular-se com as organizações de defesa e promoção da cidadania dos negros para a implementação de projetos voltados para as populações *afro-brasileiras*.

- *Estímulo às ações “auto-afirmativas”*

Articulação com entidades de defesa e promoção das *populações negras* no sentido de atender a uma das cobranças que se fazem aos *negros*: que, apesar das barreiras discriminatórias ainda colocadas no seu caminho, eles se esforcem cada vez mais e assumam atitude proativa, com ênfase em ações voltadas para a “identidade racial”, “autopromoção”, “acionamento da justiça”, e “emancipação pelo voto”, na forma explicada acima.

PALAVRA FINAL

A dimensão da mudança na abordagem da diversidade racial no Brasil pode ser medida pela diferença de atitude de dois presidentes da República. Em 1975, o presidente Ernesto Geisel recusou-se a receber uma comissão de *negros* que foi convidá-lo para uma comemoração em São Paulo, sob a alegação de que somos todos “brasileiros”, refletindo o ideal da democracia racial. Em 1995, o presidente Fernando Henrique Cardoso criou o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) com a finalidade de, nas palavras do decreto de criação, “desenvolver políticas para a valorização da população negra”, ficando claro que não há qualquer incompatibilidade entre ser brasileiro e *negro* ao mesmo tempo, ou *branco*, ou brasileira *branca*, ou *negra*.

Seria bom que diferenças secundárias, como a racial, não pesassem na vida em sociedade. Que no Brasil pudéssemos nos ver (e agir) simplesmente como brasileiros. Mais ainda, que antes de nos vermos como brasileiros, nos víssemos como seres humanos habitantes do planeta Terra. Como se sabe, as desigualdades sociais baseadas na cor da pele, na origem, no território, no gênero etc. são invenções do homem. E o fato é que essas diferenças infelizmente contam, em detrimento de indivíduos, grupos e nações. Daí, se realmente nutrimos o “ideal” da igualdade, maior a razão para lutarmos contra a desigualdade.

Mas deixemos de lado as razões humanitárias. Por essa via é mesmo possível que as coisas piorem. O nosso problema é o que se costumou chamar de “custo Brasil”, em prejuízo de todos; é vencer o atraso e romper as amarras do subdesenvolvimento. Aí, não há escapatória: sai muito mais caro manter a exclusão do que promover a igualdade.

Podemos dizer que as ações governamentais desenvolvidas no âmbito do PLANFOR são uma importante contribuição na luta contra a discriminação racial. Porém, a luta contra a discriminação vai muito além, implicando “desinventar” a sua justificação, motivo pelo qual fomos forçados a nos estender no Capítulo 1. Se podemos dizer que, no plano das relações interpessoais (particularmente nas camadas populares), temos grande vantagem em face de outras sociedades, notadamente os Estados Unidos, por que não incorporar na comparação vantagens daquele país nos campos da educação e do trabalho, nossa desvantagem? Era, portanto, indeclinável a necessidade de trazer à baila a política de *ação afirmativa* do país que sempre nos serviu de referência quando quisemos falar da nossa “democracia racial”.

Se em muitos pontos o tom desta análise é desconfortável, as “propostas” do Capítulo 4 são apresentadas com otimismo e esperança. Porém cumpre advertir ainda uma vez: será difícil, senão impossível, implementar políticas “para a valorização da população negra”, como se propõe o governo, mesmo que apenas no âmbito do PLANFOR, se os gestores, formadores, educadores operarem com a *representação* mítica na cabeça, fechando questão em torno de que “o nosso problema é social e não racial”, nova racionalização cunhada para deslegitimar qualquer esforço de luta específica contra a desigualdade baseada na cor da pele.

É árdua a jornada, mas Olorun nos ajudará.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A LUTA contra o racismo na rede escolar / Álvaro Pires *et al*; Ítalo Ramos, coordenador. São Paulo: Fundação para o Desenvolvimento da Educação: Grupo de Trabalho para Assuntos Afro-Brasileiros, 1995.
- ANTONIL, André João. *Cultura e Opulência do Brasil: por suas drogas e minas (1711)*. Belo Horizonte e Rio de Janeiro: Editora Itatiaia, 3ª ed., 1997.
- AQUINO, Rubim S. L. *et al. Fazendo a História*. Rio de Janeiro: Ao Livro Técnico, 1989
- BLACK Ellected Officials: A National Roster. Washington, D.C.: Joint Center for Political Studies. 1986.
- BOURDIEU, Pierre. "Sistemas de ensino e sistemas de pensamento". In BOURDIEU, Pierre. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, 1987, pp. 203-230.
- BUCKLE, Henry Thomas. *História da Civilização na Inglaterra -1857* (Tradução de Adolpho J. Melchert). São Paulo: Typographia da Casa - Eclética, 1900.
- CASTRO FARIA, Luiz de. "A Obra de Oliveira Vianna: Uma Tentativa de Reconstrução". In: BASTOS, Elide Rugai e MORAES, João Quartim de. (Org.). *O Pensamento de Oliveira Vianna*. Campinas: Editora da Unicamp, 1993, pp. 273-296.
- CERQUEIRA Filho, Gisálio et NEDER, Gizlene. *Brasil, Violência & Conciliação no Dia-a-Dia*. Porto Alegre: Fabris, 1987.
- COR da População. Rio de Janeiro: IBGE, 1989.
- CUNHA, Euclides. *Os Sertões: A Campanha de Canudos*. Rio de Janeiro: Ediouro, 1992.
- Da MATTA, Roberto. "Digressão: A Fábula das Três Raças , ou o Problema do Racismo à Brasileira". In: DA MATTA, Roberto. *Relativizando: Uma Introdução à Antropologia Social*. Rio de Janeiro: Rocco, 4a. ed., 1993 b, pp. 58-85.
- EASTLAND, Terry. "Afirmando os Princípios da Igualdade". In: *Uma Geração de Mudanças: O Movimento pelos Direitos Cívicos na América*. USIA, 1989.
- EDSALL, Thomas B. et al. "Race". In: *The Atlantic*, Vol.267, n.º 5, May 1991, p.63.
- EDUCAÇÃO Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado. Brasília: SEFOR, 1995.
- FERRAZ FILHO, Lindolpho. *Educação Moral e Cívica sob a Forma de Estudos de Problemas Brasileiros: Elementos Básicos da Nacionalidade: O Homem*. Faculdade de Humanidades Pedro II. Gráficas do Colégio Pedro II, 1973.
- FREYRE, Gilberto. *Casa Grande & Senzala: Formação da Família Brasileira sob o Regime da Economia Patriarcal*. Rio de Janeiro: Record, 30ª ed., 1995.
- GEERTZ, Clifford. *A interpretação das Culturas*. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara Koogan, 1989.
- GOMES, Joaquim B. Barbosa. "Discriminação Racial e Princípio Constitucional da Igualdade". In: REVISTA Teia Jurídica Online. (www.teiajuridica.com.br), 1999.
- GORENDER, Jacob. *A Escravidão Reabilitada*. São Paulo: Ática, 1990.
- GREENBERG, Jack. "Affirmative Action in the Other Lands: A summary". In: *International Perspectives on Affirmative Action: Conference Report*. The Rockefeller Foundation, May 1984:
- GUERREIRO RAMOS, Alberto. *Introdução crítica à sociologia brasileira*. Rio de Janeiro: Ed. da UFRJ, 1995.
- HARRIS, Marvin. *Padrões Raciais nas Américas*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira,

- 1967.
- HITLER, Adolf. *Minha Vida*. São Paulo: Editora Mestre Jou, 8ª ed., 1962.
- KANT DE LIMA, Roberto. "Conciliação e Julgamento, Negotiation e Trial: A Produção da Ordem em uma Perspectiva Comparada (Brasil/EUA)". In: GIUCCI, Guillermo e DAVID, Maurício Dias (Org.). *Brasil-EUA: Antigas e novas perspectivas sobre sociedade e cultura*. Rio de Janeiro: Leviatã, 1994, pp. 85-108.
- KENNEDY, John F. (editado por NEVINS, Allan). *The burden and the Glory*. New York: Harper & Row, 1964.
- LACERDA, João Batista de. *Relatório sobre o Primeiro Congresso Internacional das Raças*. Rio de Janeiro: Museu Nacional, 1912.
- _____. *Sur les Métis au Brésil*. Paris: Imprimerie Devouge, 1911.
- LOPES, Nei. *Bantos, Malês e Identidade Negra*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1988.
- MEDEIROS, Carlos Alberto. "Negro: O Outro Lado da História". In: BOLETIM de Intercâmbio, SESC, Vol. 1, n.º 1, pp. 1-46, jan/abr 1988. Rio de Janeiro, 1988.
- MONTEIRO LOBATO, José Bento. *O Presidente Negro*. São Paulo: Brasiliense, 1951.
- NASCIMENTO, Abdias. *Thoth / informe de distribuição restrita do senador Abdias do Nascimento*, nº 6 (1998). Brasília: Gabinete do Senador Abdias do Nascimento, Secretaria Especial de Editoração e Publicações, 1998.
- NASCIMENTO, Elisa Larkin. "Dunia Ossaim: reflexões sobre afro-americanos, meio ambiente e desenvolvimento". In: *Thoth / Informe de distribuição restrita do senador Abdias Nascimento*, nº 5 (1998). Brasília: Gabinete do Senador Abdias do Nascimento, Secretaria Especial de Editoração e Publicações, 1998.
- NINA RODRIGUES, Raimundo. *Os Africanos no Brasil*. São Paulo: Ed. Nacional, Brasília: Universidade de Brasília, 7ª ed., 1988.
- _____. *As Raça Humanas e a Responsabilidade Penal no Brasil*. Salvador: Livraria Progresso Editora, 1957.
- NOGUEIRA, Oracy. *Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais*. São Paulo: T.A. Queiroz, 1985.
- OLIVEIRA, Osvaldo Martins. *Negros, Parentes e Herdeiros: Um estudo da reelaboração da identidade étnica na comunidade de Retiro, Santa Leopoldina – ES*. (Dissertação de Mestrado). Niterói, RJ: Universidade Federal Fluminense, 1999 (mimeo).
- OLIVEIRA VIANNA, Francisco José. *Pequenos Estudos de Psicologia Social*. São Paulo/Rio de Janeiro/Recife/Porto Alegre: Cia Editora Nacional, 3ª ed., 1942.
- _____. *Raça e Assimilação*. São Paulo: Cia Editora Nacional, 1932.
- PLOSKI, H.. & WILLIAMS, J. *The Negro Almanac*. New York: John Wiley & Sons, 1983.
- PRADO, Paulo. *Retrato do Brasil: Ensaio sobre a Tristeza Brasileira*. São Paulo: Duprat-Mayença, 1929.
- PRADO Jr., Caio. *Formação do Brasil Contemporâneo*. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- ROMERO, Sílvio. *História da Literatura Brasileira*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1949.
- SANTOS, Joel Rufino dos. "O Negro Como Lugar". In: Maio, Marcos C. e Santos, Ricardo V. (Org.). *Raça, Ciência e Sociedade*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ / CCBB, 1996 a, pp. 219-223.
- SILVA, Jorge da. *Violência e Racismo no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Editora da Universidade Federal Fluminense, 1998.
- _____. *Direitos Cívicos e Relações Raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Luam, 1994.
- SKIDMORE, Thomas E. *Uma História do Brasil*. São Paulo / Rio de Janeiro: Paz e Terra,

- 1998.
- _____. *Black into White: Race and Nationality in Brazilian Thought*. Durham and London: Duke University Press, 1993.
- SMITH, Robert C. *Racism in the Post-Civil Rights Era*. Albany, New York: State University of New York Press, 1995.
- SOWELL, Thomas. *Etnias da América*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1988.
- TAYLOR, William. "Affirmative Action in the United States". In: *International Perspectives on Affirmative Action: Conference Report*. New York: The Rockefeller Foundation, May 1984.
- TORRES, Alberto. *O Problema Nacional Brasileiro*. São Paulo: Companhia Editora Nacional; Brasília: Universidade de Brasília, 4ª ed., 1982.
- VIEIRA, José Jairo. "Zaqueiro raçudo sim, técnico estrategista não: o dilema dos não brancos no futebol brasileiro". In: ANAIS do XXII Encontro Anual da ANPOCS (GT de Ralações Raciais e Etnicidade). Caxambú-MG, 1998.
- WILLIAMS, Bruce E. "Preface". In: *International Perspectives on Affirmative Action: Conference Report*. The Rockefeller Foundation, May 1984).

ANEXO: REFERÊNCIAS METODOLÓGICAS

- BRASIL, Gênero e Raça: Todos Unidos pela Igualdade de Oportunidades. Brasília: MTb, Assessoria Internacional, 1998.
- EDUCAÇÃO Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado. Brasília: SEFOR, 1995.
- GTEDEO – Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (www.mtb.gov.br/comiss/gtedeo/gtedeo), abril 1999.
- MEHEDFF, Nassim Gabriel et al. *Educação Profissional no Brasil: Conceitos e Práticas em Debate*. Brasília: MTb, SEFOR, 1997.
- PEQs 1996: Perfil da Clientela & Avaliação de Foco dos Programas. Brasília: MTb, SEFOR, 1997.
- PLANFOR 1996 / 99: Plano Nacional de Educação Profissional: Guia de Planejamento e Execução: Planos e Projetos de Educação Profissional. Brasília: MTb, SEFOR, 1997.
- PLANFOR – Plano Nacional de Educação Profissional: avanço conceitual: Termos de Referência. Brasília: MTb, CGIT, 1997.
- PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: Avaliação Gerencial 1998: parcial até setembro. MTb, SEFOR, 1998.
- PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: Balanço 1995 / 98, Perspectivas 1999 / 2002. MTb, SEFOR, 1998 b.
- PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: PEQs e Parcerias: diretrizes de planejamento 1999 / 2002: termos de referência. Brasília: MTb, SEFOR, 1998 c.
- PLANFOR - Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador: Reconstruindo a institucionalidade da educação profissional no Brasil. Brasília: SEFOR, 1998 d.
- PLANO de Ação MTb: Um Compromisso com a Mudança: 1996-1998. Brasília: MTb, Secretaria de Planejamento e Orçamento.
- POLÍTICA Pública de Emprego e Renda: Ações do Governo. Brasília: Ministério do Trabalho, Assessoria de Comunicação Social, 1997.

PROGRAMA Nacional de Direitos Humanos. Brasília: Presidência da República, Secretaria de Comunicação Social, Ministério da Justiça, 1996.

PROGRAMA Nacional de Qualificação do Trabalhador: Avaliação Gerencial: 2º ano do Triênio: resultados até 31 / 12 / 97. Brasília: MTb, SEFOR, 1998.

QUESTÕES Críticas da Educação Brasileira: Consolidação de Propostas e Subsídios para Ações nas Áreas de Tecnologia e da Qualidade. Ministério do Trabalho, 1995.

RELATÓRIO da Força-Tarefa sobre Políticas de Emprego: Diagnóstico e Recomendações. Brasília: Ministério do Trabalho, 1998.

SISTEMA Público de Emprego e Educação Profissional: Implementação de uma política integrada. Brasília: MTb, SEFOR, 1996.

SNDH / GTI – Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra. (www.mj.gov.br/sndh/gt_valnegra_iniciativas_trab.htm), jan. 1999.

TERMOS de Referência dos Programas de Educação Profissional. Brasília: MTb, PLANFOR, 1996.

Legislação e normas:

CONVENÇÃO nº 111 da OIT – Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão (Decreto 62.150 / 68).

CONVENÇÃO Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino, da UNESCO (decreto 63.223 / 68).

CONVENÇÃO Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, da ONU (decreto 65.810 / 69).

RESOLUÇÃO CODEFAT nº 194 / 98 – Estabelece critérios de transferência de recursos do FAT ao PLANFOR.

LEI nº 6.015 / 73 (alterada pela LEI nº 9.534 / 97) – Trata da gratuidade dos atos necessários ao exercício da cidadania.

LEI 7.716 / 89 – LEI CAÓ (Alterada pelas LEIS nº 8.081 / 90; nº 8.882 / 94; e nº 9.459 / 97) – Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

CAPITULO II

NOTAS PARA A INTEGRAÇÃO DO ENFOQUE DE GÊNERO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Autoria do Capítulo: Dra. Silvia C. Yannoulas¹
Tradução do Capítulo: Myriam Sampaio²

Apresentação

Este texto tem por finalidade subsidiar os Seminários que serão realizados nos 27 Estados da União, enquanto uma das atividades do projeto de Cooperação Técnica MTE/FLACSO. Seu eixo principal é a diretriz programática sobre diversidade da População Economicamente Ativa - PEA -, especificamente no que se refere à igualdade de oportunidades de sexo e gênero.

O objetivo é colocar os coordenadores e participantes dos Seminários em contato com a temática da discriminação baseada em sexo e gênero. Pretende-se lançar um olhar crítico, tanto ao analisar o que foi realizado, entre 1995 e 1998, bem como quando se reprogramaram os PEQs plurianuais para 1999-2002, de forma a enfatizar a importância do respeito à diversidade, na prática diária do PLANFOR, utilizando os mecanismos legais e institucionais disponíveis.

Com este fim, serão abordadas as principais questões referentes às relações de gênero e sexo, no trabalho, esclarecendo alguns aspectos conceituais básicos, refletindo sobre as ações do período 1995-1998, e apresentando propostas e sugestões. Além disso, foram anexados uma Bibliografia selecionada sobre a temática e Documentos oficiais consultados, bem como um Guia para a Auto-Avaliação da Diretriz Programática sobre Igualdade de Oportunidades de Sexo e Gênero, na Formulação e Execução dos PEQs.

¹ Silvia Cristina Yannoulas é Licenciada em Ciências da Educação, pela Faculdade de Filosofia e Letras da Universidade de Buenos Aires, Mestre em Ciências Sociais com menção em Educação pela Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais –FLACSO- (Argentina), e Doutora em Ciências Sociais pela FLACSO (Brasil). Especialista em temas relativos às relações de gênero na educação e no trabalho. Coordenadora de Docência da FLACSO/Brasil.

² Myriam Alice Sampaio é Graduada em Ciências Sociais, pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, e Licenciada em Ciências Sociais pela Faculdade de Educação da USP. Especialista em temas relativos às Políticas Públicas de Trabalho e Renda. Colaboradora da FLACSO/Brasil em projetos de cooperação científica.

Embora o tema principal seja a discriminação por sexo e gênero, é importante registrar que muitas das considerações apresentadas aplicam-se a outras modalidades de discriminação, tais como raça/etnia e categoria (classe) sócio-econômica. Debate-se, hoje, como abordar os diversos fundamentos da discriminação, sem hierarquizá-los ou priorizá-los, já que todas essas manifestações se dão de maneira articulada. Ou seja, não é possível pertencer a um gênero, sem pertencer, ao mesmo tempo, a uma classe sócio-econômica ou a uma raça/etnia.

Avanço Conceitual e Metodológico

Sexo, Orientação Sexual e Gênero

Os estudos de gênero constituem um conjunto de saberes científicos, com categorias e metodologias, para a análise comparativa das representações e condições de existência de homens e mulheres, em sociedades passadas e atuais. Não se trata de uma teoria única ou de um discurso unificado e homogêneo, mas de um espaço de interlocução que acolhe diferenças e controvérsias.

Desde o final da década de 70, as acadêmicas feministas³ adotaram uma distinção conceitual entre sexo e gênero. A palavra **sexo** provém do latim "sexus" e refere-se à condição orgânica (anatômico-fisiológica), que distingue o macho da fêmea. Seu poder de distinção reside na estabilidade, através do tempo.

A categoria de **gênero** provém do latim "genus" e refere-se ao código de conduta que rege a organização social das relações entre homens e mulheres. Em outras palavras, o gênero é o modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre homens e mulheres. Sua principal característica está na mutabilidade, isto é, na possibilidade de mudança na relação entre homens e mulheres, através do tempo. Não se trata de um atributo individual, mas que se adquire a partir da interação com os outros e contribui para a reprodução da ordem social.

“Gênero é um conceito que se refere ao conjunto de atributos negativos ou positivos que se aplicam diferencialmente a homens e mulheres, inclusive desde o momento do nascimento, e determinam as funções, papéis, ocupações e as relações que homens e mulheres desempenham na sociedade e entre eles mesmos. Esses papéis e relações não são

³ *Feminismos*: referem-se aos movimentos ou conjuntos de pensamento que defendem a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres. Muitas vezes, são alvo de conotações pejorativas, por entender-se que se trata do contrário de machismo. No entanto, o contrário de machismo, significando a superioridade do homem sobre a mulher, seria o femeanismo.

determinados pela biologia, mas, sim, pelo contexto social, cultural, político, religioso e econômico de cada organização humana, e são passados de uma geração a outra. (...) Gênero são as valorações e definições construídas pela sociedade para moldar o perfil do que é ser homem ou ser mulher nessa sociedade. A identidade de gênero é desenvolvida durante a infância e a vida adulta.”⁴

Discute-se, hoje, um modelo conceitual tripartite em que a orientação ou preferência sexual constitui o eixo articulador entre sexo e gênero, entre natureza e sociedade, centrando-se nos traços e funções psicológicas e analisando a sexualidade e a afetividade humanas.

Em todas as culturas, realiza-se uma interpretação bipolar (feminino/masculino) e hierárquica (o masculino mais valorizado do que o feminino) das relações entre homens e mulheres. Quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações de gênero, no sentido de pluralizá-las e democratizá-las, eliminando discriminações baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipantes.

Tipos de discriminação

“**Discriminação** é o nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros. A discriminação é algo assim como a tradução prática, a exteriorização, a manifestação, a materialização do racismo, do preconceito e do estereótipo. Como o próprio nome diz, é uma ação (no sentido de fazer ou deixar de fazer algo) que resulta em violação de direitos.”⁵

“**Discriminação contra a mulher** significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou o exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.” (Convenção da ONU/1979 sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Brasil em 1984).

⁴ OIT/MTb, **Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998, p. 12-13.

⁵ OIT/MTb, **Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998, p. 15.

No mercado de trabalho, como em outras áreas (por exemplo, no sistema educativo), distinguem-se, no mínimo, três formas de discriminação: a direta ou manifesta, a indireta ou encoberta e a autodiscriminação. A direta ou manifesta refere-se às regras e códigos instituídos para salvaguardar espaços de poder, ou seja, a exclusão explícita de um grupo social, em função de seu sexo, raça, religião, idade... Tem, como conseqüência, a manutenção dos membros de um determinado grupo, em situação desvantajosa ou desfavorável. A discriminação não poderia ser, hoje, manifesta ou direta como já foi no passado, já que, nas sociedades ocidentais, tem primazia o valor da igualdade (ao menos no aspecto jurídico-formal). Assim, foi proibida por normas internacionais (como a Convenção da ONU citada, ou as Convenções da OIT/N. 100 e 101 sobre igualdade de remuneração e eliminação da discriminação no emprego e na profissão, respectivamente), e também pela legislação nacional (o direito à igualdade é um direito constitucional, no Brasil).

Entretanto, embora a ausência de leis ou medidas administrativas discriminadoras já constitua um avanço, não resolve o problema. Existe, de todo modo, uma grande margem para o desenvolvimento de práticas sutis, cuja natureza é mais difícil de perceber. A **discriminação encoberta ou indireta** consiste em idéias e práticas admitidas informalmente, influenciando um comportamento "usual" e "válido" para cada grupo social. Estas práticas, que parecem neutras, criam desigualdades entre pessoas com condições idênticas, por sua raça/etnia, idade, religião, nacionalidade, entre outros aspectos. Um exemplo claro disto, está nos anúncios solicitando empregadas com "boa aparência".

A autodiscriminação é uma espécie de vigilância internalizada para assegurar que agimos de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta. Constitui-se de mecanismos internos de repressão que modelam nossos desejos, expectativas, anseios e motivações, de forma que algumas opções educacionais ou profissionais tornam-se impulsivas e, outras, fortemente orientadas. Exemplo: foi difícil para as primeiras juizas de futebol e para as primeiras motoristas de ônibus ou táxi imaginarem-se exercendo estas profissões. Por outro lado, o custo interno de optar por enfermagem ou magistério é relativamente inferior, mesmo que se conheçam as limitações de remuneração e as condições de trabalho destas profissões. Os mecanismos de repressão internos que derivam da autodiscriminação, tornam-se tão naturais que, muitas vezes, interpretam-se como autodeterminação, escolhas pautadas pelas normas sociais, inclusive as tácitas.

As mudanças culturais são lentas e, apesar da proibição legal, ainda se mantêm formas de discriminação encoberta e de autodiscriminação. Um exemplo: embora as mulheres já estejam, há pouco mais de um século, nas universidades, é impressionante a persistência na escolha de carreiras universitárias e profissões "tipicamente femininas". Um caso extremo, nesse âmbito, refere-se às engenharias e ciências agropecuárias que têm muito pouca representação feminina, seja entre alunos, seja entre professores. Não existe uma norma escrita que limite seu ingresso nestas áreas de

conhecimento e exercício profissional, mas, sem dúvida, as mulheres são desencorajadas ou não se sentem "convocadas" para elas. Quando, com muito esforço e enfrentando a discriminação que sofrem por parte de colegas e professores, concluem seus estudos, dirigem-se, principalmente, para a docência, planejamento de jardins e parques ou cuidados a pequenos animais.

Algumas vezes, a linguagem - falada ou escrita - utilizada para oferecer carreiras universitárias ou cursos profissionais, encobre mecanismos de discriminação, atraindo ou repelindo possíveis interessados, em razão de seu sexo. Assim, é comum que se promovam cursos de enfermagem ou de obstetrícia dirigidos ao sexo feminino, excluindo tacitamente, homens que pudessem interessar-se em realizá-los. O mesmo ocorre com cursos de capacitação em serviços profissionais como: cabeleireiro, massagista, manicure e outros.

Possíveis fontes de discriminação remetem à legislação educacional e profissional, aos convênios coletivos de trabalho, às interações pessoais (expectativas familiares, relações de trabalho, etc), aos planos de educação, aos textos escolares, aos horários de trabalho e estudo, à orientação ocupacional-educacional, aos meios de comunicação...

As conseqüências da discriminação manifestam-se, sobretudo, na constituição fragilizada da subjetividade feminina, assim como na "escolha", por parte das mulheres, de profissões e ocupações pouco prestigiadas e mal remuneradas. Outras conseqüências importantes, no campo profissional: impedimentos ao acesso e promoção no emprego, assédio sexual⁶, salários inferiores, dificuldades para ascensão profissional em razão de responsabilidades familiares, dificuldades para admissão ou causa de demissão com base na maternidade (solicitação de certificado de esterilização ou de não estar grávida para admissão na empresa).

“É necessário jamais perder de vista que a discriminação se manifesta na relação entre homens e mulheres, entre brancos e negros. Não é um ‘problema de negros ou de mulheres’, mas, sim, das relações que se estabelecem entre os seres humanos. (...) Utilizadas de maneira sutil ou

⁶ *assédio sexual*: “... é uma conduta que se manifesta através de palavras, atos ou gestos de caráter sexual, repetida e indesejadamente, e que tende a atingir a dignidade ou a integridade física ou psicológica da pessoa.” (OIT/MTb, **Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998). São exemplos de assédio sexual: as brincadeiras, comentários e pedidos de favores sexuais; como também a intimidação, recusa de promoção ou demissão provocadas por não ceder aos favores sexuais solicitados. O assédio sexual implica sempre uma situação de exercício arbitrário de poder, na qual a vítima vê-se constrangida, por medo de perder o emprego ou de não obter uma promoção.

evidente, constituem um ato ilegal e deixam em sua passagem marcas sérias e problemáticas.”⁷

Feminilização e Feminização

Na literatura especializada, aparecem dois significados para o conceito de feminização das profissões e ocupações, a que correspondem metodologias e técnicas diferentes para a coleta e análise de informação:⁸

- **Significado Quantitativo ou Feminilização:** refere-se ao aumento do peso relativo do sexo feminino, na composição de uma profissão ou ocupação; sua mensuração e análise realizam-se através de dados estatísticos.
- **Significado Qualitativo ou Feminização:** alude às transformações de significado e valor social de uma profissão ou ocupação, originadas a partir da feminilização e vinculadas à concepção de gênero predominante em uma época; seu impacto é avaliado através da análise do discurso.

Presume-se que exista uma relação intensa entre o acesso massivo de mulheres a uma profissão ou ocupação (feminilização) e sua transformação qualitativa (feminização). À medida que aumenta a presença feminina, diminuem as remunerações, a ocupação passa a ser considerada pouco qualificada e decai o prestígio social da profissão.

Algumas especialistas propõem uma explicação para a feminilização das profissões e ocupações que incorpora **o ponto de vista das próprias mulheres**. A escolha de uma profissão ou ocupação refletiria um "saber de conciliação", ou sentido da realidade: consideradas as condições de vida e trabalho das mulheres, nada mais estratégico do que optar por cursos flexíveis, que permitam articular, ainda que de forma precária, as lógicas dos espaços público e privado. As autoras consideram essas escolhas, face às condições estruturais e ideológicas dominantes, como uma estratégia de sobrevivência, resultante da negociação frente às contradições da vida cotidiana. Trabalho profissional e projeto familiar tendem a ser mais compatíveis para as mulheres que se inserem em áreas ocupacionais tradicionalmente femininas.⁹

Pode-se dizer que uma série de elementos específicos estabelecem diferenças importantes entre homens e mulheres, no momento de "**escolher**" **uma profissão ou ocupação:**

⁷ OIT/MTb, **Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998, p. 19.

⁸ YANNOULAS, Silvia C., **Educar: Una Profesión de Mujeres? La feminización del normalismo y la docencia en Argentina y Brasil (1870-1930)**, Kapelusz, Buenos Aires, 1996.

⁹ ROSEMBERG, Fúlvia em: COSTA, Albertina de O. & BRUSCHINI, Cristina, **Uma Questão de Gênero**, FCC/Editora Rosa dos Tempos, São Paulo/Rio de Janeiro, 1992.

- As experiências prévias de socialização (na família, na escola, através dos meios de comunicação...);
- A necessidade de articulação do projeto familiar e profissional, de responsabilidades domésticas e de trabalho;
- O acesso a modelos positivos e negativos de profissões bem sucedidas em diferentes áreas da atividade produtiva;
- A auto-imagem em relação à independência, auto-suficiência, inteligência abstrata, entre outros aspectos;
- O peso do fator cultural, segundo o qual o êxito profissional é explícito, no caso dos homens, e implícito, no caso das mulheres (elas devem, em primeiro lugar, ser mães bem sucedidas).

É necessário destacar a **legitimidade da escolha das mulheres** que, conscientemente, preferem ser donas de casa ou profissionais em áreas femininas por tradição, nos casos em que esta escolha é verdadeira. Dito de outra forma, quando se baseia no conhecimento de toda a gama de oportunidades e possibilidades de desenvolvimento pessoal inerentes a uma profissão ou ocupação. O que se discute é a restrição das possibilidades oferecidas/percebidas pelas mulheres e não as escolhas baseadas na liberdade pessoal.

Gênero e Mercado de Trabalho

A industrialização e a urbanização produziram uma ***divisão sexual do trabalho***¹⁰ específica que separou a esfera dos afazeres domésticos/reprodutivo/gratuito/privado/feminino e a esfera do trabalho/produtivo/remunerado/público/masculino. Do conceito de trabalho, foram excluídas todas as atividades domésticas não remuneradas, realizadas por mulheres, relacionadas à reprodução, material ou simbólica, das pessoas (alimentação, cuidados de saúde, educação, etc.):

“.. as mulheres são vistas como pessoas destinadas primeiramente à vida privada e à dependência econômica: ao casamento, à geração de filhos e ao cuidado com a família; em seguida, podem ser profissionais que se ocupam, em geral, do cuidado com crianças e adolescentes (professoras), pessoas doentes (pediatras, enfermeiras, psicólogas, fisioterapeutas), pessoas idosas (cuidando dos pais, avós, parentes idosos). Os papéis das mulheres no mundo do trabalho vêm sendo definidos como uma aparente extensão da vida doméstica, enquanto a participação dos homens é considerada como a do provedor (o homem deve obter o dinheiro para o sustento da família), trabalhando com um

¹⁰ ***divisão sexual do trabalho***: é uma categoria utilizada pelas Ciências Sociais para indicar que, em todas as sociedades, homens e mulheres realizam tarefas distintas. Sem dúvida, as tarefas atribuídas a cada sexo variam de cultura para cultura. Por exemplo, na construção civil, grande parte das atividades é, em geral, exercida exclusivamente por homens, na maioria dos países, exceto na Índia, onde as mulheres trabalham normalmente neste setor. Em alguns países africanos, as mulheres praticamente monopolizam o comércio.

leque de atividades e opções profissionais, as quais raramente se ligam com a vida doméstica.”¹¹

As tarefas concebidas como femininas vinculam-se, estreitamente, às relações interpessoais e, nessa medida, envolvem aspectos da afetividade, mais do que produção de bens materiais comercializáveis. Estabeleceu-se uma **separação simbólica entre as mulheres e o dinheiro**. Esta separação reflete-se na baixa remuneração das ocupações tipicamente femininas do setor serviços (discriminação encoberta), bem como nas dificuldades para estabelecer o valor de seu trabalho (autodiscriminação). Por exemplo: nos microempreendimentos conduzidos por mulheres, as dificuldades para estabelecer o preço dos produtos; ou, nos empregos, as dificuldades para negociar aumentos salariais e promoções.

O trabalho feminino remunerado, na sociedade capitalista moderna, situou-se numa **divisão vertical da mão de obra**, em que as mulheres, como grupo, estão em desvantagem em relação aos homens, em termos de salário, cargos e condições de trabalho (em função de ser o homem, o responsável pelo sustento familiar). Em segundo lugar, o trabalho feminino remunerado integrou-se a uma **divisão horizontal do mercado de trabalho**, em que as mulheres concentram-se em um determinado setor de atividade (em função das características atribuídas culturalmente às mulheres, através da identidade feminina predominante).

O fenômeno de inserção diferencial de homens e mulheres, no mercado de trabalho, denomina-se **segmentação do mercado de trabalho baseada em gênero**. Assim, a segmentação reporta-se à concentração de oportunidades de trabalho, para as mulheres, em setores específicos, e número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva, geralmente com desvantagens em relação a salário e condições de trabalho.

Se, em épocas passadas, era possível compreender que as mulheres se concentrassem em poucos setores e ocupações, por sua suposta debilidade física, hoje em dia, os avanços tecnológicos lançam por terra esta justificativa. Tampouco há espaço, para justificar os salários inferiores, o argumento da capacitação ou educação recebida, já que, na atualidade, o nível educacional das mulheres economicamente ativas é mais alto que o dos homens.

O conceito de **pirâmide ocupacional baseada em gênero** indica que as mulheres contam com poucas possibilidades de promoção a cargos mais altos, mesmo em atividades altamente feminilizadas (como docência ou enfermagem). Diversas pesquisas mostraram que as mulheres devem apresentar sempre um requisito a mais que seus colegas homens, para ocupar o mesmo posto de trabalho. Quer dizer, quando um candidato e uma candidata

¹¹ OIT/MTb, **Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998, p. 13.

a ingressar ou ascender numa empresa têm igualdade de condições, a preferência é para o homem.

O **comportamento profissional de homens e mulheres é diferente**. Na maioria das culturas, os homens permanecem no mercado de trabalho sem interrupção, durante o curso de sua vida, salvo em caso de enfermidade, catástrofes ou guerras. Entre as mulheres, o grau de variação entre países e segmentos sócio-econômicos é enorme. A atividade econômica das mulheres é descontínua, basicamente em razão dos momentos cruciais de seu ciclo vital, dos quais o mais relevante é a maternidade. Além disso, a presença ou ausência de um companheiro e filhos, na unidade doméstica, e a residência urbana ou rural são fatos que exercem um efeito marcante sobre as possibilidades das mulheres no mercado de trabalho. Desta forma, os trabalhos em tempo parcial, ocasionais ou sazonais são mais freqüentes entre elas, respondendo à necessidade de harmonizar o desempenho doméstico e profissional. Também se verifica maior tendência, entre as mulheres, de trabalhar dentro de casa.¹²

Deve-se ressaltar, ainda, que o **mercado de trabalho recruta mulheres de maneira seletiva**, diferentemente do que ocorre com os homens. Existe uma forte preferência para as mais jovens, mais escolarizadas, as que não têm um companheiro (solteiras, divorciadas, viúvas). Com maior freqüência que eles, trabalham dentro de casa ou em contextos que não exigem uma separação prolongada dos filhos.

O crescimento da **força de trabalho feminina, no Brasil**, é um dos mais altos da América Latina. As trabalhadoras brasileiras, no entanto, não detêm as melhores condições de trabalho da região. Sua segmentação ocupacional é das mais acentuadas, concentrando-se em poucas atividades do setor de serviços, padecendo de um alto subemprego, ocupando os níveis mais baixos da escala ocupacional e obtendo um salário médio 46% inferior ao dos homens (uma das distâncias salariais mais altas da América Latina)¹³

“A hierarquia das remunerações no mercado de trabalho brasileiro situa os homens brancos nas posições mais altas, seguidas dos homens afro-brasileiros, em seguida as mulheres brancas e, por último, as mulheres afro-brasileiras.”¹⁴

Tanto nas regiões mais pobres, como no conjunto do país, as mulheres pardas ou negras vivem as piores condições de emprego, marcadas sempre por uma

¹² GELDSTEIN, Rosa N. y WAINERMAN, Catalina H., **Trabajo, carrera y género en el mundo de la salud**, CENEP, Buenos Aires, 1989.

¹³ FLACSO/INSTITUTO DA MULHER, **Mulheres Latinoamericanas em Dados. Brasil**, Santiago de Chile/Madrid, 1993.

¹⁴ VENEZUELA em OIT/MTb, **Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção da Igualdade no Emprego. Relatório**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Julho de 1997, p. 47.

grande instabilidade. As taxas de desemprego entre as mulheres (assim como entre os mais jovens) são tendencialmente maiores. Nos momentos de crise mais aguda, a taxa de desemprego masculino apresenta cifras semelhantes à do desemprego feminino, mas eles recuperam o emprego com mais rapidez do que elas. Também o subemprego e a ocupação informal são mais freqüentes entre as trabalhadoras.

Gênero, escolaridade e Mercado de Trabalho

Foram realizados diversos estudos sócio-econômicos sobre **o impacto da escolaridade das mulheres no mercado de trabalho**. Investigou-se qual era a relação existente entre o tipo e o nível da educação das mulheres e suas possibilidades de inserção no trabalho remunerado formal. Neste sentido, comprovou-se que:

“Há uma intensa associação entre a escolaridade feminina e a participação das mulheres no mercado de trabalho. As mais instruídas são as que mais trabalham fora, porque podem ter atividades mais gratificantes ou bem remuneradas, que compensam os gastos com a infra-estrutura doméstica necessária para suprir sua saída do lar.”¹⁵

Ainda que exista uma alta correlação entre escolaridade e participação das mulheres no mercado de trabalho, a expansão de sua escolaridade não produziu mudanças significativas na estrutura do emprego, nem no nível dos salários. As mulheres não alcançaram um padrão igual ao dos homens nos aspectos sociais e econômicos, tanto do ponto de vista das profissões que determinam sua atividade, como da perspectiva do rendimento econômico e do status que se podem obter através de uma e de outro.

Além disso, observa-se que, seja qual for o nível de escolaridade e o setor de atividade considerados, os salários das mulheres são inferiores ao dos homens. Assim, a escolaridade não constitui um fator que permita às mulheres o acesso a postos de trabalho de igual qualidade ou remuneração que os obtidos pelos homens. Isto significa que os avanços femininos de escolaridade não têm sido suficientes para modificar, de forma substancial, a desigualdade sócio-econômica.

Embora, no Brasil, as mulheres economicamente ativas ultrapassem os homens economicamente ativos em anos de escolaridade (7, em média, entre as mulheres e 6, em média, entre os homens, segundo a PNAD de 1996), elas recebem, em média, salários 46% menores. A maior parte da distância salarial explica-se pela discriminação e não por características produtivas, já que as mulheres, tendo maiores níveis educativos, teriam, por hipótese, maior

¹⁵ BRUSCHINI em SAFFIOTI, Heleieth I. & MUÑOZ-VARGAS, Mónica, **Mulher Brasileira é assim**, UNICEF/NIPAS/Editora Rosa dos Tempos, Brasília/Rio de Janeiro, 1994, p. 72.

rendimento ou produtividade. No Brasil, a distância salarial entre homens e mulheres é um traço persistente e que não vem diminuindo, de maneira significativa, nos últimos anos. A especialização das mulheres em determinado tipo de profissão e ocupações consideradas femininas, que, coincidentemente, são as que recebem menores níveis salariais, sugere que pode ter havido um deslocamento, na discriminação, do **número** de anos de escolaridade para o **tipo** de escolaridade.¹⁶

Neste sentido, assume relevância o conceito de "**barreiras de cristal**": mecanismos articulados de discriminação encoberta e autodiscriminação que limitam as possibilidades de formação profissional e promoção das mulheres, além da livre construção de uma trajetória profissional baseada em suas necessidades, competências e desejos. São chamadas de "barreiras" por serem de difícil transposição e de "cristal", porque não são facilmente identificáveis, à medida que os mecanismos de discriminação tornaram-se mais sutis.

Gênero, Desenvolvimento e Cidadania

O **direito ao desenvolvimento** tem sido analisado a partir de diferentes enfoques, ao longo dos últimos 50 anos. Os mais atuais concordam em assinalar que se trata de um direito inalienável de todo ser humano e de todos os povos. Compreende, entre outros aspectos: direito à alimentação, à habitação, a uma atenção adequada à saúde, a trabalhar, à educação, ao lazer, a viver em um meio ambiente saudável, a desfrutar dos benefícios da cultura...

Um **sistema econômico** que não promove a justiça social e a igualdade, não pode ser considerado **sustentável**. No último terço do século XX, isto tem sido amplamente comprovado, já que o crescimento econômico não vem sendo garantia de desenvolvimento social, como se pensava antes. Pelo contrário, vem sendo fonte de aumento da pobreza e de desigualdade da rentabilidade, dentro das e entre as nações. E o **desenvolvimento sustentado** deve basear-se no combate a todas as formas de discriminação: de sexo, gênero, ou preferência sexual; de cor, raça ou etnia; de credo, de idade, de nacionalidade...

Para o caso específico das desigualdades entre homens e mulheres, é interessante observar alguns dos contundentes resultados arrolados pela **Informe de Desenvolvimento Humano**.¹⁷ Este informe classifica os países em função do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), elaborado com base na esperança de vida, no nível educacional e no poder aquisitivo da população total de cada país. Também indica as diferenças registradas entre a população

¹⁶ VENEZUELA em OIT/MTb, **Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção da Igualdade no Emprego. Relatório**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Julho de 1997.

¹⁷ PNUD, **Informe sobre Desenvolvimento Humano 1995**, New York, 1996 (tradução do autor).

feminina e masculina. Por exemplo, quando se compara o IDH e o Índice de Desenvolvimento da Mulher (IDM), o Canadá cai da primeira à nona posição, enquanto a Suécia, sobe da décima para a primeira posição. O informe:

"Apresenta um panorama alentador de muitos países onde as mulheres estão superando as distâncias que as separam dos homens, em matéria de educação e saúde. Mas também mostra como é longo o caminho que ainda devem percorrer muitas mulheres: 70% dos pobres do mundo e 60% dos analfabetos são mulheres; e sua influência econômica e política é quase inexistente em comparação com a do homem, salvo em muitos poucos países.. (...) Algumas das principais comprovações:

- No total da economia mundial, há 11 bilhões de dólares que não se computam, devido a que grande parte do trabalho da mulher não é remunerado ou é insuficientemente remunerado.
- A falta de oportunidades para a mulher na tomada de decisões políticas e econômicas é um problema universal que afeta todos os países, tanto ricos como pobres."

Em setembro de 1995, na cidade de Beijing (China), as Nações Unidas organizaram a IV Conferência Mundial sobre a Mulher. O ponto A) da Plataforma de Ação abordada, nessa ocasião, trata das mulheres e da pobreza, denunciando o fenômeno da **feminização da pobreza**¹⁸. Mais de um bilhão de pessoas, no mundo, vivem atualmente em condições de extrema pobreza: 70% são mulheres. Registra-se, além disso, uma tendência acentuada no sentido de seu crescente empobrecimento o que aumenta, de maneira desproporcional, a pobreza também entre os homens. De qualquer forma, o risco de cair na pobreza é maior entre as mulheres, especialmente na viuvez (já que os sistemas de previdência social baseiam-se no princípio do emprego remunerado contínuo).

O fenômeno da feminização da pobreza é influenciado pela rigidez das funções que lhe são atribuídas - o que, por sua vez, decorre das identidades de gênero -, assim como pelo limitado acesso das mulheres ao poder, à educação, à capacitação, aos recursos econômicos (incluindo o crédito). Ainda que a pobreza afete a todos os lares em geral, as mulheres suportam uma carga desproporcional, ao procurar administrar o consumo e a produção domésticas, em condições de crescente escassez. Esta situação agrava-se, no caso das mulheres chefes de família e nas unidades domésticas rurais.

É necessário ter consciência de que cidadania e desenvolvimento são duas faces da mesma moeda:

"Ninguém pode gozar plenamente da cidadania, se se limita ou impede seu acesso aos recursos do desenvolvimento, se não tem comida,

¹⁸ ONU, **IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Beijing, China - 1995**, CNDM/Editora Fiocruz, Rio de Janeiro, 1996.

trabalho, educação ou moradia. E, inversamente, não se pode desfrutar de um desenvolvimento humano, sustentado e sustentável, se não se garantem os direitos civis e políticos, em respeito a todas as culturas, etc".¹⁹

Formação Profissional das Mulheres

Diferentes **normas internacionais e nacionais** vêm consagrando o princípio de que as mulheres têm o direito de escolher livremente profissão e emprego, formação profissional e requalificação/atualização.²⁰ Estas normas têm sido ratificadas a partir do **Informe Final da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**.

O item F) da Plataforma de Ação, aprovada nesse evento, refere-se às relações entre as mulheres e a economia. No "Objetivo Estratégico F.3. - Proporcionar às mulheres de baixa renda, serviços comerciais e acesso aos mercados, à informação e à tecnologia", destacam-se, como medidas a serem tomadas pelos governos, em colaboração com ONGs e instituições do setor privado, as seguintes:

- “(a) proporcionar infra-estrutura pública para assegurar a igualdade de acesso aos mercados para os empresários de ambos os sexos;
- (b) desenvolver programas que proporcionem capacitação e readestramento às mulheres, especialmente em novas tecnologias e serviços acessíveis em administração de empresas, desenvolvimento de produtos, financiamento, controle de produção e de qualidade, comercialização e aspectos jurídicos da atividade comercial;
- c) proporcionar programas de divulgação para informar às mulheres de baixa renda e às mulheres pobres, especialmente em zonas rurais e afastadas, sobre as oportunidades de acesso aos mercados e às tecnologias, e prestar assistência para que elas possam aproveitar tais oportunidades;
- (d) criar serviços de apoio não discriminatórios para as empresas de propriedade das mulheres, incluídos fundos de investimento, e ter especialmente em conta as mulheres, sobretudo as de baixa renda, nos programas de promoção do comércio;
- (e) divulgar informação sobre mulheres empresárias que tenham obtido êxito em atividades econômicas tradicionais e não tradicionais e sobre a preparação e conhecimentos necessários para obter sucesso; facilitar a criação de redes de informação e intercâmbio;
- (f) adotar medidas para assegurar a igualdade de acesso da mulher à capacitação permanente no local de trabalho, incluindo as mulheres

¹⁹ BONAPARTE, Héctor e outros, **Derechos Humanos de las Mujeres. Manual para mujeres y varones**, Instituto de Género, Derecho y Desarrollo, Rosario, 1995, p. 12 (tradução do autor).

²⁰ Ver: CFEMEA, **Guia dos Direitos da Mulher**, Editora Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro, 1996.

desempregadas, as mães solteiras, as mulheres que se reintegram no mercado de trabalho, depois de abandonar temporariamente o emprego por um período prolongado devido a responsabilidades familiares e outros motivos, e as mulheres deslocadas por novos métodos de produção ou por reduções de pessoal, e aumentar os incentivos às empresas para que elas possam incrementar o número de centros de formação profissional e capacitação que habilitem as mulheres em atividades não tradicionais;

(g) prestar serviços de apoio acessíveis e módicos, tais como os serviços de cuidar de crianças, de boa qualidade e flexíveis, que tenham em conta as necessidades dos trabalhos e de ambos os sexos".²¹

Além destas medidas, especificamente destinadas à formação profissional e às oportunidades ocupacionais das mulheres, recomendam-se outras medidas complementares, como a elaboração de campanhas de difusão massiva que desarticulem os "*estereótipos sexuais*",²² o estímulo aos homens para que ingressem em profissões ditas femininas, a formulação de políticas que promovam a responsabilidade compartilhada nas tarefas domésticas e criação dos filhos, entre outras.

Para garantir os direitos femininos, em relação ao desenvolvimento, promoveu-se a **educação técnica e profissional para mulheres**, através de diversas instâncias internacionais ou nacionais. Este tipo de formação, no entanto, tem contribuído, muitas vezes, para a manutenção da tradicional divisão sexual do trabalho, dado que se concentra em especialidades social e economicamente menos prestigiadas ou que têm menores chances como alternativa ocupacional.

"É irrefutável que um dos maiores obstáculos à participação feminina na produção é a falta de oportunidades de qualificação técnica e tecnológica. Essa circunstância não poder ser atribuída somente à configuração dos mercados laborais. (...) não se pode subestimar a responsabilidade dos diversos grupos e instituições que forjaram, ao longo de nosso século, os modelos e práticas de formação profissional e laboral. O sistema formador tem insistido em sua fidelidade a um modelo de credenciais femininas para o trabalho, baseado na experiência reprodutiva, nos serviços pessoais - que **"tanto tributam"** à imagem de abnegação e cuidado da maternidade - e que, conseqüentemente, alijam as mulheres das tarefas produtivas, das

²¹ ONU, **IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Beijing, China - 1995**, CNDM/Editora Fiocruz, Rio de Janeiro, 1996.

²² *estereótipos sexuais*: provêm das palavras gregas estereós e typos. A primeira significa sólido e a segunda, molde ou modelo. Os estereótipos são preconceitos sobre grupos humanos, que se aplicam às pessoas, mesmo sem conhecê-las. Por exemplo: "as mulheres são fracas e os homens são fortes"; "as mulheres são sensíveis e os homens são violentos". Os estereótipos baseados no sexo das pessoas promovem a imitação de certos modelos rígidos para as mulheres e outros, igualmente rígidos, para os homens.

atividades que solicitam mediações instrumentais e que, portanto, a convivência com máquinas, ferramentas e outros instrumentos de transformação." ²³

Modelos Alternativos

Movimentos feministas e organizações de mulheres apresentam modelos alternativos para sua formação profissional, atendendo à pluralidade de propostas que os Estudos de Gênero incluem. Uma das propostas mais difundidas consiste em **estimular as mulheres a ingressar em ocupações tradicionalmente masculinas**, ampliando o leque de possibilidades femininas, através de uma formação profissional *co-educativa*. Trata-se de cursos de formação técnico/profissional e empresarial, em conexão com políticas de promoção de igualdade de oportunidades para as mulheres. Por essa proposta, entende-se a capacitação profissional como formação contínua, com vistas à uma melhor e mais igualitária integração social.

A oferta formativa deste enfoque, entretanto, reveste-se, muitas vezes, de um cunho de "contraestereótipos" tão rígidos, como a oferta formativa que reproduz os estereótipos dominantes. Incentiva as mulheres para cursos voltados a ocupações masculinas (construção, transportes, consertos e instalações em geral, etc.) e os homens para áreas feminizadas (serviços pessoais, administração pública, saúde, educação), sem considerar as necessidades, saberes e habilidades de cada pessoa, ou os obstáculos culturais que deverão enfrentar, individualmente, uma vez terminado o curso em questão.

Outra proposta introduz, com bastante ênfase, **a filosofia da "qualidade total"**, que pretende valorizar a subjetividade do que aprende ou do que trabalha, ressaltando o "aprender a aprender", o saber resolver problemas, a flexibilidade, entre outras características, e que tende a formar habilidades humano-relacionais junto às técnico-profissionais. Nesta filosofia, existe uma explícita valorização dos recursos e qualidades relacionados com a sensibilidade, a capacidade de comunicação (transmitir e saber escutar) e a visão de equipe (trabalho cooperativo e solidário). Segundo algumas especialistas, esta valorização converteria as antigas desvantagens das mulheres em vantagens comparativas. ²⁴

Há pesquisadoras, porém, segundo as quais esta filosofia da "qualidade total" e sua explícita valorização das qualidades femininas encobrem novas formas de discriminação. Reforça antigos estereótipos sexuais e faz uso deles para justificar o uso mais intensivo da mão de obra, incentivado pela figura das

²³ BARRANCOS, Dora, "Formación Técnica y Tecnológica de las Mujeres. Un déficit descalificante", **Encrucijadas UBA**, Año 2, N. 4, Buenos Aires, Mayo de 1996, p. 90 (tradução do autor).

²⁴ VAZQUEZ, Martha G. M., "Los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo", **Nueva Sociedad**, N. 135, Caracas, Enero-Febrero de 1995, p. 126-137.

"trabalhadoras eficientes". A tensão registrada, entre as feministas, sobre o modelo organizacional da qualidade total, talvez possa ser expressa na fórmula "a vantagem de ser mulher versus uma nova forma de domínio, mais sofisticada".²⁵

Outro enfoque, finalmente, começa a postular a necessidade de cursos especiais, com grupos específicos de mulheres, relacionados às **técnicas e práticas tendentes ao empoderamento**,²⁶ além da atenção às suas necessidades.²⁷ Os saberes adquiridos e as habilidades desenvolvidas pelas mulheres, na sua vida cotidiana e em seu âmbito de trabalho, não costumam ser valorizados pela sociedade, porque carecem de instâncias de validação ou certificação específica. Por exemplo: ocupações ligadas ao serviço doméstico ou ao cuidado com os idosos e crianças são, geralmente, desempenhadas com base em saberes e habilidades transmitidos de geração a geração, entre mães e filhas. Esta tomada de consciência refere-se à visibilidade das capacidades que as mulheres vêm desenvolvendo, face ao desconhecimento e desvalorização social das qualificações femininas.

Hoje em dia, o maior esforço realizado pelas organizações de mulheres em matéria de formação profissional e emprego, direciona-se a subsidiar **iniciativas de auto-emprego, trabalho por conta própria e pequenos empreendimentos**, como uma saída para a crise e para as políticas de ajuste estrutural. Muitos dos saberes que, hoje, se exigem para levar adiante um micro-empendimento, relacionam-se, amplamente, com a organização das tarefas domésticas. O problema a encarar, portanto, no caso das mulheres que desejam capacitar-se para esse tipo de empresa, não seria tanto partir de um não-saber absoluto para adquirir saberes e desenvolver habilidades, mas de perceber e enriquecer competências e conhecimentos que já possuem.

Assim, para que se possa otimizar esse potencial e orientá-las, algumas áreas de atuação são prioritárias: 1) pesquisas de mercado voltadas para seleção de produtos e seu público alvo; 2) atividades de capacitação centradas na gestão e comercialização de produtos; 3) linhas de crédito específicas; 4) elaboração de calendários antecipados de férias e eventos para a programação das

²⁵ BENSIMON, Estela M., "Análisis feminista de administración de calidad total", **Pensamiento Universitario**, Año 3, N. 3, Buenos Aires, Abril de 1995, p. 3-16.

²⁶ **empoderamento**: provém do inglês empowerment. Refere-se à potencialidade profissional das mulheres, aumentando sua informação, aprimorando suas percepções e trocando idéias e expressando sentimentos. Seu objetivo mais amplo é fortalecer as capacidades, habilidades e disposições para o exercício legítimo do poder. Pode-se identificar um conjunto de práticas para desencadear o processo de empoderamento, como por exemplo: apresentação de textos novos, exclusivamente pensados a partir da ótica das relações de gênero; novas leituras de textos antigos, não escritos com base nas relações de gênero, mas lidos sob esta ótica; análise da experiência pessoal através da reconstrução da história de vida. Destacam-se as técnicas de colaboração, cooperativa e interativa, com muito diálogo, jogos de papéis, redação de periódicos, relatos. Ver: GORE, Jennifer M., **Controversias entre las pedagogías. Discursos críticos y feministas como regímenes de verdad**, Ediciones Morata, Madrid, 1996.

²⁷ PIUSSI, Anna M. y BIANCHI, Letizia (eds.), **Saber que se sabe. Mujeres en la educación**, Icaria, Barcelona, 1996.

produtoras, entre outros aspectos; 5) promoção das associações de produtores e consumidores, a fim de contestar os efeitos perversos do mercado.

A experiência de COOPAROCA - Cooperativa de Trabalho Artesanal e de Costura da Rocinha Ltda. - constitui um exemplo de **projeto exitoso de geração de renda** para mulheres, resgatando, inclusive, seus próprios saberes. Trata-se de uma cooperativa que fabrica roupas artesanais com retalhos cedidos pela indústria carioca de confecção.

“As artesãs da Rocinha possuem uma tradição de trabalho com retalhos que trouxeram com a imigração do Nordeste para o Rio de Janeiro. A cidade do Rio de Janeiro, por sua vez, conta com uma grande quantidade de fábricas de confecção que produzem um considerável volume de retalhos. A junção dessas duas realidades resultou no trabalho da COOPAROCA”.²⁸

Importante lembrar que não se poderia, nem deveria, criar uma única política de formação e emprego para todas as mulheres, em geral, seja porque as desigualdades entre elas são cada vez maiores, seja porque mulheres trabalhadoras compõem, atualmente, um segmento bastante heterogêneo.

Batalhas Ganhas e Algumas Propostas

Já que se abordou o "combate à discriminação", cabe contabilizar e socializar as batalhas ganhas, através do PLANFOR. Espera-se que esta ponderação ajude a identificar novos rumos e batalhas a vencer, através dos futuros PEQs; a "afinar a pontaria" em relação à diversidade da PEA, promovendo uma educação profissional não seletiva, nem reforçadora de antigas discriminações acumuladas .

Entre os objetivos gerais do PLANFOR consta: "... combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade..."²⁹ Especificamente, no que se refere à educação profissional das mulheres, destaca-se:

“A necessidade de incorporação da PEA feminina aos programas de qualificação levou em conta, entre outros fatores, o notável crescimento da participação das mulheres, que praticamente dobrou nos últimos 30 anos: de 21% em 1970 para 40% da PEA em 1995/6, como reflexo da urbanização e da queda nas taxas de fecundidade, que tanto favorece, como, de certa forma, exige o trabalho da mulher, inclusive para complementação da renda familiar. Ao mesmo tempo, as

²⁸ ABREU, Alice & outros, “Projetos de Geração de Renda para Mulheres de Baixa Renda: reflexões a partir de estudos de caso no Rio de Janeiro”, **Proposta**, N. 72, Rio de Janeiro, Março-Maio de 1997, p. 70.

²⁹ SEFOR, **Termos de Referência dos Programas de Educação Profissional. Nacionais-Estaduais-Emergenciais**, PLANFOR, Mtb, Brasília, Novembro de 1996, p. 13.

transformações no perfil do emprego, que se desloca do secundário, tradicional reduto masculino, para o terciário, abrem maior espaço ao engajamento da mulher na força de trabalho. Mudam, inclusive, os papéis econômicos, crescendo a participação das mulheres na condição de chefes de família.”³⁰

A avaliação quantitativa dos resultados do PLANFOR deve, por outro lado, englobar considerações qualitativas. Para alcançar o objetivo da "empregabilidade", por exemplo, é importante um cuidado especial em evitar "cursos para mulheres" que reproduzam sua concentração em um número reduzido de ocupações, reafirmando a segmentação do mercado de trabalho. É necessário formular cursos e projetos que tendam a **abrir o leque de oportunidades de formação profissional e de trabalho remunerado para as mulheres** e, ao mesmo tempo, possibilitem a manutenção do emprego.

A análise dos resultados alcançados pelo PLANFOR no atendimento à diversidade da PEA entre 1996 e 1998 revela um interessante avanço, dado que se registrou uma **atenção preferencial às mulheres**, inclusive superando as metas inicialmente propostas. Estas metas eram alcançar uma percentagem similar a PEA feminina (~40%) entre as formandas, com um mínimo de participação de 30% segundo os compromissos assumidos junto ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM)³¹. A média da participação feminina alcançada no PLANFOR para os anos 1996-1998 foi de 51%.

“Só que, na prática, essa participação elevada revela pressão por parte da oferta de mão-de-obra feminina, isto é, como as mulheres continuam adentrando o mercado de trabalho e enfrentando dificuldades, buscam, simultaneamente, incrementar seu grau de empregabilidade e, em conseqüência, inscrevem-se em cursos de formação e capacitação, notadamente no SPE (sistema público de emprego). Em outras palavras, índices elevados de participação feminina são, antes de tudo, expressão da pressão espontânea exercida pelas mulheres e não reflexo de uma política voluntarista, com objetivos explícitos. O ponto positivo a registrar, mas por si insuficiente, é que não há reação contrária a tal pressão feminina.”³²

O MTE estima que o investimento do FAT na qualificação da PEA feminina passa de R\$ 100 milhões em 1996 e R\$ 180 milhões em 1997, totalizando R\$ 280 milhões só no âmbito do PLANFOR. Por outro lado, tem-se multiplicado experiências inovadoras especificamente destinadas às mulheres, totalizando 20 só entre 1996 e 1997, que valorizam novos nichos de trabalho e geração de

³⁰ SEFOR, **Qualificação Profissional da Mulher: a experiência do PLANFOR**, PLANFOR, Mtb, Brasília, s/d (mimeo), p. 3.

³¹ MINISTÉRIO DA JUSTIÇA/MTb, **Protocolo de Cooperação com vistas a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres no Âmbito do Trabalho**, Brasília, Março de 1996 (mimeo).

³² LAVINAS, Lena, "As recentes políticas públicas de emprego no Brasil", in: OIT/MTE, **Brasil: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil**, Editora 34, São Paulo, 1999, p. 185.

renda para mulheres, além de melhoria da qualidade de vida familiar e comunitária de populações de baixa renda³³.

“Desde 1996, o CODEFAT “carimbou” recursos do PLANFOR para programas de qualificação contemplando dois focos dominantes:

- a) setores econômicos ou ocupações em expansão, com maior potencial de geração de trabalho e renda;
- b) grupos vulneráveis da PEA, em processo de construção e/ou reconstrução de suas condições de empregabilidade, sujeitos a maior seletividade e desigualdade no mercado de trabalho.

E possível observar, ao longo do triênio, um crescente direcionamento do PLANFOR para setores em expansão. Isso não implicou, todavia, menor atendimento a grupos vulneráveis da PEA. O que houve foi, como esperado, esforço de orientação dos programas para efetivas possibilidades de trabalho e geração de renda, mudando, portanto, seu foco principal –sem deixar de atender a grupos vulneráveis, principais beneficiários do PLANFOR em todo o período (como indica o perfil dos treinandos). (...) Segundo diretrizes do CODEFAT, a prioridade de atendimento do PLANFOR está voltada para grupos de trabalhadores com maior dificuldade de acesso a outras alternativas de qualificação e ao mercado de trabalho, em função de fatores como idade, sexo, raça/cor, baixa escolaridade e outros aspectos que geram discriminação. Os resultados de 1996-1998 confirmam a realização dessa diretriz, mostrando que diversos grupos, sujeitos a fatores de discriminação e exclusão, participam do PLANFOR em níveis comparáveis ou até superiores à sua participação na PEA, indicando, portanto, esforço de atendimento preferencial. A única exceção, nessa tendência, diz respeito a trabalhadores de baixa escolaridade (inferior ao 1º grau), que ainda não foram incorporados em escala compatível com o universo da PEA...”³⁴

A observação das metas propostas pelo PLANFOR não é só uma questão de formulação de uma política pública politicamente correta ou de moda. Trata-se de uma questão profunda de justiça social que atinge aos **propósitos redistributivos, de poder, de saber e de dinheiro**.

No segundo semestre de 1998, a FLACSO realizou um programa de capacitação junto às 27 STbs, responsáveis pela formulação e gestão dos PEQs, sob orientação e aprovação das CETs, visando a apoiar a

³³ “O conceito de inovador se refere a aspectos como clientelas atendidas, conteúdos ministrados, forma de organização do programa, parcerias formadas - mesmo que nem todos estejam presentes em cada experiência.” Cfr. MTE/SEFOR, **Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - A experiência da mulher**, Série Cadernos Temáticos, Brasília, 1998.

³⁴ MTE/SEFOR, **PLANFOR – Avaliação gerencial 1995/98: balanço de um projeto para o desenvolvimento sustentado**, Brasília, 1999, p. 14 e 17.

reprogramação dos planos estaduais de qualificação profissional para o quadriênio 1999-2002. No início do programa, foi aplicado um questionário para compreender se e quais tinham sido os procedimentos adotados pelas STbs e CETs, para a formulação dos planos.

De algum modo, este conjunto de questões visava a avaliar, à maneira de um teste de consistência, a observação da diretriz de diversidade, nas políticas públicas estaduais sobre educação profissional. Deste ponto de vista, o resultado da aplicação do questionário foi lamentável: nenhuma das 27 STbs identificou procedimentos explícitos para a observação da diretriz em questão. De todo modo, houve uma atenção preferencial às mulheres nos projetos e ações de educação profissional.

Por outro lado, a própria formulação destas questões desencadeou um processo de sensibilização específico, estimulando as/os técnicas/os a refletirem sobre a necessidade de aprofundar os conhecimentos e metodologias para o tratamento desta diretriz.

E preciso salientar que, no início de 1999, foi elaborado, distribuído e utilizado nas 27 Unidades da Federação, um novo guia para planejamento e execução dos PEQs 1999-2002, - com base nos aportes realizados pela FLACSO/Brasil, através de sua experiência de trabalho junto às STbs e CETs do país -, incluindo, de maneira mais detalhada, a diretriz de diversidade e a questão da igualdade de oportunidades (de gênero, de raça/cor, de pessoas com necessidades especiais, entre outros grupos historicamente discriminados).

Apesar de não constituir um problema crucial, podem se adotar medidas que favoreçam a compatibilidade da capacitação com as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, a fim de **facilitar a incorporação e garantir a permanência de mulheres nos diferentes projetos educacionais**. Neste sentido, são de especial relevância considerações sobre horário e local de funcionamento, bem como instalação de creches. Esta situação, que não é a ideal, leva a sugestão de realizar, paralelamente, ações de sensibilização na comunidade, para o exercício compartilhado, tanto das tarefas domésticas, quanto das responsabilidades familiares.

É preciso, também, observar criticamente todas as propostas pedagógicas e documentos elaborados, no âmbito do PLANFOR, para que, mesmo de forma lenta, mas progressiva, chegue-se a uma tomada de consciência e superação dos enfoques tradicionais da formação profissional, caracterizados por seu *androcentrismo*.³⁵ Isto é, incorporando, ao **paradigma de educação profissional**, uma preocupação constante e específica sobre a diretriz programática "diversidade", em particular em relação à igualdade de oportunidades de sexo e gênero no mercado de trabalho. Neste sentido, seria importante **conhecer, difundir, avaliar e aprofundar as experiências**

³⁵ *androcentrismo*: provém do grego andros. Refere-se à concepção que privilegia o ponto de vista dos homens, como eixo articulador do discurso social e lógico-científico, sem considerar ou desvalorizando o ponto de vista das mulheres.

inovadoras em matéria de educação profissional para mulheres, incluídas nos PEQs realizados em 1996 e 1997 (SEFOR; s/d).³⁶

No contexto atual de aceleração das mudanças tecnológicas e no mundo do trabalho, qualquer pessoa, independentemente de seu sexo, pode ver-se obrigada a rever sua escolha de uma ocupação ou profissão, bem como das condições de trabalho que a cercam. Assim, existe, hoje em dia, uma maior necessidade de **orientação educacional-ocupacional para a reconversão e requalificação profissional**. A orientação constitui um terreno particularmente fértil para o desenvolvimento de medidas de *ação positiva*³⁷ que favoreçam a verdadeira igualdade de mulheres e homens na formação profissional e no emprego.

Seria importante desenvolver, nos níveis estadual e municipal, centros ou programas orientadores dirigidos à recolocação e/ou qualificação profissional das mulheres. Estes centros ou programas, além de difusores dos Programas e Projetos implementados pelos PEQs, deveriam desenvolver, também, um atendimento individualizado para sua "clientela" potencial, analisando necessidades, competências prévias e interesses particulares. Devem informar, ainda, as características do contexto econômico e as possibilidades de geração de renda, em colaboração com o SINE. Assim, os centros e programas poderiam promover o contato entre mulheres e homens que tenham necessidades, competências e interesses similares, a fim de desenvolver estratégias conjuntas de qualificação e geração de renda.

Estes centros ou programas de orientação deveriam, por outro lado, evitar, especialmente, preconceitos sexistas, tais como: as mulheres têm menos necessidade de qualificar-se profissionalmente, porque terão inserção esporádica no mercado de trabalho, ou não têm a capacidade necessária para desenvolver uma trajetória profissional com êxito; restringir o número de cursos considerados "aptos" para o público feminino, por entender que as mulheres têm menos habilidades ou força física, ou não têm afinidade para o trabalho com determinadas ferramentas e máquinas.

A orientação educacional-ocupacional é um meio para combater a discriminação contra aquelas mulheres que não perceberam a possibilidade de exercer outras atividades remuneradas, além das que acreditam reservadas para seu sexo. Para alcançar estes objetivos, porém, é necessária uma

³⁶ Estas experiências inovadoras são detalhadas no documento: SEFOR, **Qualificação Profissional da Mulher: a experiência do PLANFOR**, PLANFOR, Mtb, Brasília, s/d (mimeo).

³⁷ *ação positiva ou afirmativa*: trata-se da adoção temporal de medidas especiais - legislativas, administrativas, judiciais - para promover e acelerar o processo de igualdade de oportunidades, em diferentes âmbitos, para grupos historicamente discriminados. São ações corretivas que têm por objetivo corrigir as defasagens entre o ideal igualitário, consagrado nas normas e na legislação, e um sistema de relações sociais marcado pelas desigualdades e hierarquias. A discriminação positiva refere-se ao conjunto de medidas de ação positiva adotado como política pública, para uma transformação ampla e planejada, a fim de assegurar a igualdade de oportunidades a todos os cidadãos e cidadãs.

formação específica para os e as orientadoras/es, de forma que não encaminhem as mulheres para ocupações restritas e pior remuneradas. Isto pode desanimar "candidatas valentes" que querem abandonar a trilha dos "ofícios de mulheres", ou estimular outras para esses ofícios. Para que não ocorram situações como esta, a formação específica deveria abordar com profundidade o enfoque de gênero no mercado de trabalho, oferecendo ferramentas conceituais para o desenvolvimento da capacidade crítica e não soluções prontas ou receitas para uma problemática tão complexa.

Também é preciso programar e realizar **ações de conscientização, discussão e formação específica** entre os membros das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego,³⁸ além de planejadores, gestores, executores e avaliadores do PLANFOR, para que o combate à discriminação baseada em sexo/gênero e a integração de segmentos excluídos passem a estar presentes, desde a concepção até a execução e avaliação dos programas/projetos incluídos nos PEQs. Estas ações poderiam efetuar-se em diversas instâncias. Por exemplo, nos Congressos Estaduais de Educação Profissional, como o que foi realizado no Ceará, em outubro de 1996.

Observa-se, muitas vezes, uma resistência em trabalhar com as questões de gênero, com a justificativa de que, para um empreendimento de tal natureza, é necessário contar com recursos e financiamento adicional. No entanto, é possível formar grupos técnicos no interior de cada Secretaria Estadual de Trabalho, como o Grupo Técnico Multidisciplinar - GTM -, do Ministério do Trabalho e Emprego, no nível nacional e composto por representantes de cada unidade técnica do Ministério. Sua proposta é integrar, paulatinamente, as questões de gênero, na rotina deste, identificando as oportunidades de aplicação do conhecimento específico e incluindo o tema em eventos e reuniões técnicas. A utilização desta metodologia demonstrou que é possível implementar ações de promoção de igualdade, sem aumentar os recursos humanos e financeiros, ou elaborando programas isolados da atividade institucional cotidiana.³⁹

Deve-se lembrar, ainda, que é possível e vantajoso programar estratégias e ações de formação específica em conjunto com outras instituições. Por exemplo: poderiam promover-se ações conjuntas a partir dos compromissos assumidos pelo Protocolo firmado em 8 de março de 1996, junto ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Ou seja, de forma articulada com os Conselhos Estaduais/Municipais da Mulher, bem como núcleos de estudos da mulher, nas universidades, ONGs, secretarias da mulher dos sindicatos, entre

³⁸ Um elemento a considerar: dos 27 cargos de Presidente de Comissão Estadual de Emprego só 4 são ocupados por mulheres. Já entre os Secretários Executivos, a participação feminina melhora: 12 das 27 Secretarias são ocupadas por mulheres.

³⁹ QUEIROZ DIAS em OIT/MTb, **Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção da Igualdade no Emprego. Relatório**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Julho de 1997.

outras organizações. Por essa via, poderia estar-se garantindo o **eixo articulação institucional**.⁴⁰

Outro tema de preocupação especial, considerando a proposta da livre negociação coletiva entre trabalhadores e empresários, é a preparação de uma **liderança sindical feminina** que permita a colocação da problemática específicas das mulheres, no mercado de trabalho. Assim, seria contestada a invisibilidade das relações de gênero que tem lugar na estipulação das regras do jogo entre trabalhadores/as e empresários/as. Pesquisas realizadas pelo DIEESE mostram que as cláusulas relativas às mulheres, nos acordos coletivos, não incluem a questão da formação e capacitação profissional. É necessária a preparação específica para obter uma atuação efetiva nas negociações.

“Existem quatro grandes ações que podem ser desenvolvidas na negociação coletiva: 1) Definir as causas da discriminação; 2) Definir e regulamentar as causas de discriminação nos processos de recrutamento e promoção; 3) Conceber normas operacionais contra formas diretas ou indiretas de discriminação; e 4) Elaborar ações concretas nesse campo, para promoção da igualdade de oportunidades”.

⁴¹

Para que a eficiência alcançada a partir da formação profissional das mulheres, no PLANFOR, durante os anos de 96 e 97, não seja esquecida no momento de medir a eficácia dos projetos que compõem cada PEQ, não se deve descuidar de um trabalho especial de **sensibilização** da comunidade em geral, dos mediadores e agentes de inspeção do trabalho e dos potenciais empregadores e instituições de crédito, em particular.

Atribui-se particular importância à sensibilização de **lideranças empresariais e creditícias**. O papel dos empresários e das instituições de crédito revela-se crucial na integração econômica e social das pessoas excluídas do mercado de trabalho, assim como na eliminação das formas encobertas de discriminação. Não é fácil estabelecer um diálogo frutífero com os empresários sobre o tema da diversidade. Existe uma grande dificuldade, por parte das empresas e

⁴⁰ Alguns avanços já foram realizados, além do mencionado Protocolo da Mulher (8 de março de 1996). Foi importante a constituição do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação -GTEDEO-, criado no âmbito do Ministério de Trabalho (Decreto Presidencial do dia 20 de março de 1996). O GTEDEO, com uma composição tripartite e interministerial, tem por missão elaborar um Plano de Ação para combater a discriminação no mercado de trabalho. Também merece destaque, o lançamento da Campanha Nacional de Promoção de Igualdade, com o slogan: “Brasil, Gênero e Raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades”, durante a sessão inaugural do Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego” (Brasília, 16 a 18 de Julho de 1997). Estas e outras propostas tripartites e intersetoriais encontrarão eco nos estados da União, promovendo a articulação institucional, bem como o aproveitamento dos recursos humanos e da capacidade instalada.

⁴¹ ACKERMAN, Mario, **Promoção da Igualdade na Negociação Coletiva**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, s/d, p. 4.

instituições de crédito, para identificar as ações de discriminação que ocorrem em seu âmbito de ação, bem como suas causas e conseqüências. Alguns especialistas recomendam a abordagem do tema relacionado ao aumento da produtividade e da qualidade, para fazer frente à globalização.⁴²

Ainda que seja difícil o início do diálogo com estes atores, seu efeito multiplicador é comprovadamente o mais abrangente, porque remove os obstáculos subjetivos mais importantes entre aqueles que tomam decisões cotidianas sobre o pessoal das empresas ou a concessão de créditos. Também seria de grande utilidade, recolher informação sobre empresas locais que apliquem **programas de recursos humanos de diversidade**.⁴³ Esta informação poderia incorporar-se ao SINE.

Os programas de sensibilização e formação específica deveriam adotar uma **metodologia participativa**, que promovesse o esclarecimento e análise de **conteúdos básicos**, a saber: conceitos básicos sobre a discriminação e as relações de gênero, normas internacionais e legislação nacional sobre discriminação e igualdade de oportunidades, análise da situação das mulheres no mercado de trabalho nacional e local, experiências inovadoras exitosas em diferentes âmbitos (governamental, empresarial, sindical, não-governamental)

A Título de Encerramento

Condições adequadas de **acesso e permanência das mulheres no mundo da educação profissional e do trabalho** (em obediência às diretrizes vigentes), favorecerão a participação cada vez mais equilibrada das mulheres nos espaços decisórios, aí incluídos os CETs. E tarefa fundamental imaginar trilhas alternativas para evitar a reprodução e enraizamento da inserção segmentada das mulheres na qualificação profissional e no mercado de trabalho e geração de renda. Estas trilhas alternativas, necessariamente, deverão ter como alvo principal mudanças culturais de amplo alcance, que não poderão ser estimuladas exclusivamente desde o PLANFOR mas de maneira articulada com outras políticas públicas, de trabalho mas também de saúde, educação, comunicação, entre outras.

Acredita-se que os atuais esforços do PLANFOR, em matéria de educação profissional e visando à geração de emprego e renda, constituem um foro privilegiado para refletir e atuar, procurando, de forma consistente, romper com algumas dos problemas de gênero (em relação à educação e trabalho), construídos e acumulados ao longo da história. Se não for assim, as intenções

⁴² OIT/MTb, **Encontro Tripartite sobre Implementação de Políticas Voltadas à Diversidade. Relatório**; e **Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego. Relatório**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Outubro de 1996 e Julho de 1997.

⁴³ Sobre a aplicação de programas de diversidade em empresas multinacionais com atuação no Brasil, veja-se: OIT/MTb, **Encontro Tripartite sobre Implementação de Políticas voltadas à Diversidade**, São Paulo, Outubro de 1996 (mimeo).

de melhorar as condições de vida de homens e mulheres, não farão mais que aprofundar as desigualdades prévias.

Este objetivo deve ser, necessariamente, assumido de forma interinstitucional, com a participação ativa dos movimentos de mulheres e centros de estudo de gênero. E promovida por, pelo menos, os seguintes planos/âmbitos: os formuladores, gestores e avaliadores de políticas específicas sobre trabalho e formação profissional, as instituições de educação profissional, o mundo empresarial, as instituições de crédito, a liderança sindical e a comunidade em geral.

AVANÇO METODOLOGICO E OPERACIONAL

GUIA PARA A AUTO-AVALIAÇÃO DA DIRETRIZ PROGRAMÁTICA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE SEXO E GÊNERO NA FORMULAÇÃO E EXECUÇÃO DOS PEQs

1. Quais as estratégias que a Secretaria Estadual de Trabalho adotou para executar a diretriz programática sobre diversidade, no que se refere à igualdade de oportunidades de sexo e gênero?

Qual foi o resultado da aplicação dessas estratégias, até agora?

Quais foram - ou estão sendo - os principais obstáculos para sua aplicação?

Quais as propostas para seu ajuste ou revisão?

2. Existem quotas para mulheres ou para homens no PEQ? Por quê?

Em quais projetos ou programas? Por quê?

Quais as dificuldades encontradas para sua execução? (listar)

Quais seus benefícios? (listar)

Pretende-se manter esta estratégia? Por quê? Por quanto tempo?

3. Foram realizadas ações de sensibilização ou formação específica sobre a igualdade de oportunidades de sexo e gênero? Por quê?

Quais? (listar)

Para quem?: clientela prioritária do PLANFOR, planejadores, gestores, executores e avaliadores do PLANFOR, empregadores potenciais, liderança sindical, instituições de crédito, comunidade em geral, outros.

Qual foi o resultado da aplicação deste tipo de ações?

4. Existem diferenças entre homens e mulheres em relação às demandas locais do mercado de trabalho? Por quê?

Em quais setores de atividade? (listar)

Em quais cargos ou funções? (listar)

Quais foram as opções estratégicas adotadas face às diferenças percebidas em relação à demanda?

5. Existem empresas locais que apliquem programas de recursos humanos dirigidos ao tratamento da diversidade?

Quais? (listar)

Existem instituições de crédito locais que apliquem programas específicos para a diversidade? (por exemplo, créditos a cooperativas de mulheres).

Quais? (listar)

Realizou-se alguma atividade conjunta com estas empresas e instituições? Por quê?

6. Quantas mulheres e quantos homens foram beneficiados pelas ações incluídas no PEQ?

A participação feminina, entre os beneficiados pelo PEQ, é similar à participação feminina na PEA estadual?

Qual foi a porcentagem de chefes de família entre as beneficiadas?

Quantas mulheres e quantos homens concluíram os cursos oferecidos através do PEQ (ações de formação)?

A participação feminina, entre os egressos do PEQ, é similar à participação feminina na PEA estadual?

Qual foi o percentual de chefes de família entre as egressas?

Foram previstas condições especiais para facilitar a inscrição e garantir a permanência das mulheres, nos cursos?: por exemplo: divulgação específica; solicitação, junto às instituições parceiras, de inscrição prioritária; garantias...

7. Houve projetos ou programas destinados especificamente às mulheres? Por quê?

Quais? (listar)

Quais as habilidades previstas em cada caso? Por quê?

Qual o perfil das mulheres que se beneficiaram com estes cursos?: idade, nível de escolaridade, estado civil, composição do grupo familiar, renda familiar.

Qual foi o custo total dos projetos e programas destinados especificamente às mulheres?

8. Houve projetos ou programas destinados especificamente aos homens? Por quê?

Quais? (listar)

Quais as habilidades previstas em cada caso? Por quê?

Qual o perfil dos homens que se beneficiaram com estes cursos?: idade, nível de escolaridade, estado civil, composição do grupo familiar, renda familiar.

Qual foi o custo total dos projetos e programas destinados especificamente aos homens?

9. Quais projetos ou programas co-educativos tiveram uma maior concentração de beneficiárias? Por quê? (listar)

Quais as habilidades previstas em cada caso? Por quê?

Qual o perfil das mulheres que se beneficiaram com estes cursos?: idade, nível de escolaridade, estado civil, composição do grupo familiar, renda familiar.

Qual foi o custo total dos projetos e programas destinados especificamente às mulheres?

10. Quais projetos ou programas co-educativos tiveram uma maior concentração de beneficiários? Por quê? (listar)

Quais as habilidades previstas em cada caso? Por quê?

Qual o perfil dos homens que se beneficiaram com estes cursos?: idade, nível de escolaridade, estado civil, composição do grupo familiar, renda familiar.

Qual foi o custo total dos projetos e programas destinados especificamente aos homens?

11. Existe um serviço de orientação ocupacional-educacional local?

Desenvolve estratégias específicas em relação à igualdade de oportunidades de sexo e gênero, na educação profissional e no trabalho?

Trabalha articuladamente com o banco de dados sobre demandas do mercado de trabalho -SINE-? Como?

12. Quais as influências sobre a "empregabilidade" e/ou a "geração de renda", no caso das mulheres beneficiadas? Por quê?

E dos homens beneficiados? Por quê?

Existem propostas de ação para melhorar estes aspectos? Quais (listar)

13. Essa Secretaria desenvolveu ou vem desenvolvendo alguma experiência inovadora relacionada às estratégias para promover igualdade de oportunidades de sexo e gênero?

É/são inovadora/s em que aspectos?: clientela, conteúdos, organização do projeto, parcerias... outros.

Quais são ou foram os obstáculos em relação a esta/s experiência/s inovadora/s?

Existem propostas de alteração e/ou extensão da inovação?

Essas experiências foram divulgadas? Como?

14. Tem-se procurado trabalhar de maneira conjunta com outras instituições dedicadas à promoção e defesa da igualdade de oportunidades de sexo y gênero? Conselho dos Direitos da Mulher, ONGs, Núcleo de Estudos sobre a Mulher da Universidade, Secretarias da Mulher dos sindicatos, outros.

Em quais atividades? Capacitação específica, coleta e divulgação de informação, ações de sensibilização, formulação e avaliação de estratégias, preparação de materiais didáticos, outros.

Quais vêm sendo os resultados obtidos através deste trabalho conjunto?

15. A igualdade de oportunidades de sexo e gênero foi um dos aspectos incluídos no processo de avaliação externa?

Como foi avaliado?

Qual foi o resultado da avaliação?

Quais são as propostas ou sugestões para modificação?

BALANÇO (1995-1998)

RELAÇÕES DE GÊNERO NO PLANFOR

Texto apresentado no:

**I CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL
PAINEL DIVERSIDADE
Brasília, dezembro de 1998**

Nesta breve intervenção pretende-se comentar as exposições referidas à atenção da diversidade da População Economicamente Ativa -PEA-, especificamente no que diz respeito à igualdade de oportunidades de gênero, assim como localizá-las no contexto mais amplo do PLANFOR.

Isto é: promover um olhar reflexivo sobre as ações desenvolvidas no marco do PLANFOR entre 1995 e 1998, com o intuito de aprimorar a execução dos próximos PEQs plurianuais, utilizando os mecanismos legais e institucionais já disponíveis.

Embora se comente especificamente a discriminação de gênero, algumas considerações podem também ser aplicadas a outro tipo de discriminações, como aquelas baseadas na raça ou na idade. Já se lembrou, neste painel, que os diversos tipos de discriminação se dão de maneira articulada, isto é: não é possível pertencer a um gênero sem pertencer simultaneamente a uma classe social, a um grupo étnico ou a uma raça. Esta realidade foi claramente colocada pelas expositoras.

Entre os objetivos gerais do PLANFOR colocou-se o imperativo de: "... combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade...".⁴⁴

Uma perspectiva quantitativa sobre as ações desenvolvidas nos últimos 4 anos revela um interessante avanço, porque se registrou uma atenção preferencial às mulheres, inclusive superando as metas inicialmente propostas. Estas metas eram, lembremos, alcançar uma percentagem similar a PEA feminina (~40%) entre as treinadas.

No entanto, esta perspectiva quantitativa precisa ser complementada por considerações qualitativas. As avaliações gerenciais da SEFOR, assim como as exposições realizadas no decorrer deste Congresso, desde a própria Abertura até este Painel, indicam que foram realizados avanços conceituais e metodológicos no que diz respeito a um dos eixos fundamentais que deveria

⁴⁴ SEFOR, **Termos de Referência dos Programas de Educação Profissional. Nacionais-Estaduais-Emergenciais**, PLANFOR, Mtb, Brasília, Novembro de 1996, p. 13.

conter toda política pública voltada à uma cidadania igualitária entre mulheres e homens. Isto é: resgate e valorização -material e simbólica- dos saberes e fazeres femininos.

Historicamente, estes saberes e fazeres foram subestimados, e, portanto, escassamente reconhecidos em termos monetários e de prestígio. No final das contas, pensou-se, ditos saberes e fazeres femininos fundaram-se no amor, e o amor não entende de dinheiro nem de privilégios.

Também é preciso refletir e agir sobre outro eixo de interesse no combate a discriminação das mulheres, destinado a diluir a concentração de trabalhadoras em poucas ocupações e profissões. Este eixo, denominado promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho e na geração de renda, ainda precisa ser encarado de maneira estratégica. Significa planejar, executar e avaliar ações que permitam abrir ou ampliar o leque de oportunidades laborais para as mulheres.

Assim, devemos por exemplo considerar quais foram os cursos que tiveram maior concentração de alunas mulheres, já que é possível que estes tendam à promoção de profissões tipicamente femininas, reforçando a idéia pouco democrática da existência de um número limitado de ocupações para mulheres. Também revelaria que, no que diz respeito às mulheres, a educação profissional continua a ser focada na oferta e não na demanda atual e previsível do mercado de trabalho.

A FLACSO/Brasil tem desenvolvido nos últimos 6 meses, através de um Convênio com o Ministério do Trabalho no âmbito do PLANFOR, um processo de acompanhamento à elaboração dos 27 PEQs plurianuais recentemente apresentados pelas Unidades da Federação à SEFOR.

No decorrer deste processo realizado junto às Secretarias de Trabalho, revelou-se que a maior parte dos Estados não tem construído estratégias específicas para a abordagem desta problemática. Da mesma maneira, a problemática não é colocada como tal, pelo fato de que as metas quantitativas foram alcançadas.

Estes dados orientam o olhar reflexivo que buscamos nesta apresentação: ainda que reconhecendo os enormes esforços e avanços realizados desde o início do PLANFOR no ano 1995, é necessário salientar que o imperativo de diversidade precisa ser incorporado com maior ênfase e de maneira continuada na nova institucionalidade da educação profissional no Brasil.

Assim, felicito a organização deste Congresso e as expositoras e expositores que colocaram a problemática em diversos seminários, conferências e painéis, já que é fundamental **conhecer, difundir, avaliar e aprofundar tanto os avanços conceituais e metodológicos como os próprios resultados das experiências inovadoras** relativas à educação profissional e diversidade.

Também é preciso programar e executar **ações de sensibilização, problematização e formação específica** entre os membros das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, e entre os planejadores, gestores, executores e avaliadores do PLANFOR, de modo tal que o combate a discriminação seja realizado de maneira consistente e coerente, incluído desde a concepção até a execução dos PEQs.

Neste sentido e com base no estabelecido pela Res. N. 194/98 recentemente aprovada pelo CODEFAT no que diz respeito aos grupos de acesso preferencial aos programas do PLANFOR, é possível pensar na elaboração de um termo de referência específico sobre a questão da diversidade, amplamente discutido e consensuado.

As contribuições do movimento organizado de mulheres junto às Comissões serão de importância capital. O sistema político brasileiro, inaugurado com a Reforma Constitucional de 1988 e assumido pelo CODEFAT através da sua estrutura paritária e tripartite, abre um grande campo de atuação para a sociedade civil. Este campo deveria ser explorado pelas organizações específicas no que se refere ao PLANFOR, tendo como ferramenta fundamental o Protocolo celebrado em 1996 por intermédio da SEFOR e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.

O Protocolo promove a atuação articulada das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego junto aos Núcleos de Estudos da Mulher das Universidades, ONGs especializadas, secretarias da mulher dos sindicatos, entre outras organizações da sociedade civil. As expositoras neste painel mostraram exemplos de atuação articulada com sucesso, de uma grande riqueza.

Uma área privilegiada para esta articulação se refere à abertura do leque de oportunidades laborais para as mulheres, através de campanhas de conscientização da população em geral e dos empresários em particular, no sentido de mostrar a capacidade e potencialidade das mulheres em todos os setores da atividade econômica.

A atuação articulada das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego junto aos grupos organizados da sociedade civil deveria contribuir a construção de uma nova ordem cultural, socialmente justa e politicamente democrática no sentido mais amplo (isto é: sem hierarquias nem privilégios baseados em estereótipos e estigmas absolutamente injustificados), que permita a mulheres e homens, de maneira conjunta, desenvolver uma cidadania plena e produtiva.

O trabalho realizado ainda é muito grande, mas a criatividade humana é inesgotável.

PROPOSTAS

TERMO DE REFERÊNCIA SOBRE DIVERSIDADE NO PLANFOR⁴⁵

Justificativa

Entre os objetivos gerais do PLANFOR colocou-se o imperativo de: "... combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade...".⁴⁶ Inicialmente concebida como diretriz programática, a questão da diversidade reflete-se atualmente no Art. 4o. da Resolução 194/98 do CODEFAT: "... terão preferência de acesso aos programas do PLANFOR pessoas mais vulneráveis economicamente e socialmente, definindo-se o grau de vulnerabilidade em função da combinação de atributos que possam implicar desvantagem ou discriminação no mercado de trabalho, bem como, dificultar o acesso dessas pessoas a outras alternativas de qualificação ou requalificação profissional".

Uma perspectiva quantitativa sobre as ações desenvolvidas nos últimos 4 anos revela um interessante avanço, porque se registrou uma atenção específica aos grupos de acesso preferencial entre os treinados.

No entanto, esta perspectiva quantitativa precisa ser complementada por considerações qualitativas. As avaliações gerenciais da SEFOR, assim como outras fontes documentais -relatórios de avaliação, de assistência técnica, etc.-, indicam que foram realizados avanços conceituais e metodológicos no que diz respeito a um dos eixos fundamentais que deveria conter toda política pública voltada a uma cidadania igualitária diante da diversidade populacional. Isto é: resgate e valorização -material e simbólica- dos saberes e fazeres dos grupos mais desfavorecidos.

Também é preciso agir sobre outro eixo de interesse no combate a discriminação, destinado a diluir a concentração de trabalhadoras e trabalhadores de setores desfavorecidos em poucas ocupações e profissões. Este eixo, denominado promoção da igualdade de oportunidades de raça e gênero no mercado de trabalho e na geração de renda, ainda precisa ser encarado de maneira estratégica. Significa planejar, executar e avaliar ações que permitam abrir ou ampliar o leque de oportunidades laborais.

⁴⁵ Esta proposta foi preparada em dezembro de 1998, como aporte para a re-elaboração do Guia para Planejamento e Execução do PLANFOR, para os anos 1999-2002. A proposta foi parcialmente incorporada pela SEFOR/MTE no citado Guia.

⁴⁶ MTb/SEFOR, **PLANFOR. Termos de Referência dos Programas de Educação Profissional. Nacionais-Estaduais-Emergenciais**, Brasília, Nov. de 1996, p. 13.

Assim, devemos por exemplo considerar quais foram os cursos que tiveram maior concentração de alunas mulheres ou de pessoas negras, já que é possível que estes tendam à promoção de certas profissões, reforçando a idéia pouco democrática da existência de um número limitado de ocupações para estes grupos. Também revelaria que, no que diz respeito à diversidade, a educação profissional continua a ser focada na oferta e não na demanda atual e previsível do mercado de trabalho.

A maior parte dos Estados não tem percebido a necessidade de elaborar estratégias específicas para a abordagem da problemática da diversidade. A problemática não é colocada como tal, pelo fato de que as metas quantitativas foram alcançadas.

Assim, ainda que reconhecendo os enormes esforços e avanços realizados desde o início do PLANFOR no ano 1995, é necessário salientar que o imperativo de diversidade precisa ser incorporado com maior ênfase e de maneira continuada na nova institucionalidade da educação profissional no Brasil.

Por tanto, é fundamental programar e executar **ações de sensibilização, problematização e formação específica** entre os membros das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho (CETs e CMTs), e entre os planejadores, gestores, executores e avaliadores do PLANFOR, de modo tal que o combate à discriminação seja realizado de maneira consistente e coerente, incluído desde a concepção até a execução dos PEQs.

As contribuições da sociedade civil organizada junto às Comissões serão de importância capital. O sistema político brasileiro, inaugurado com a Reforma Constitucional de 1988 e assumido pelo CODEFAT através da sua estrutura paritária e tripartite, abre um grande campo de atuação para a sociedade civil. Este campo deveria ser explorado pelas organizações específicas no que se refere ao PLANFOR, tendo como exemplo o Protocolo celebrado em 1996 por intermédio da SEFOR e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.

A atuação articulada dos CETs e CMTs junto aos grupos organizados da sociedade civil deveria contribuir a construção de uma nova ordem cultural, socialmente justa e politicamente democrática no sentido mais amplo (isto é: sem hierarquias nem privilégios baseados em estereótipos e estigmas absolutamente injustificados), que permita a mulheres e homens, de todas as raças e idades, maneira conjunta, desenvolver uma cidadania plena e produtiva.

Objeto

Esta proposta tem por objeto a implementação de programas nacionais e estaduais destinados a sensibilização, problematização e formação específica

dos atores envolvidos na formulação, execução e avaliação do conjunto da Política Pública de Trabalho e Renda (PPTR), em torno da problemática da diversidade da população economicamente ativa (PEA).

Objetivo

Promover um olhar reflexivo entre os principais atores envolvidos na formulação, execução e avaliação do conjunto da PPTR, sobre as ações desenvolvidas no marco do PLANFOR entre 1995 e 1998, com o intuito de aprimorar a execução dos próximos PEQs e outros planos anuais e plurianuais (1999-2002), garantindo com maior ênfase o respeito a diversidade, e utilizando os mecanismos legais e institucionais já disponíveis.

Temáticas

Os programas deveriam abordar prioritariamente temas da seguinte natureza:

1. definições conceituais básicas: diversidade, raça/cor, sexo/orientação sexual/gênero, grupos etários, discriminação explícita/encoberta/auto-discriminação, discriminação positiva.
2. diversidade, desenvolvimento e cidadania: grupos sociais vulneráveis e conceito de desenvolvimento sustentável, feminização da pobreza, a participação da sociedade civil organizada no sistema político e na formulação, execução e avaliação da PPTR.
3. diversidade e mercado de trabalho: divisão e segmentação vertical e horizontal do mercado de trabalho, pirâmide ocupacional e barreiras ou teto de cristal, concentração da renda e do poder econômico, novo mundo do trabalho e diversidade, normas internacionais e nacionais.
4. diversidade na PPTR: liderança sindical/empresarial/creditícia, negociação coletiva, as quotas, trabalho por conta própria, auto-emprego, pequenos empreendimentos, redes solidárias, programas de recursos humanos em diversidade: produtividade e qualidade.
5. diversidade e EP: diversidade na articulação entre escolaridade e mercado de trabalho, formação profissional, orientação educacional/vocacional, experiências inovadoras (governamentais, empresariais, sindicais, não-governamentais), estratégias alternativas, empoderamento.

Metodologia

Dados o objetivo e as temáticas prioritárias indicados acima, a metodologia dos programas deveria propiciar:

- utilização de técnicas participativas;
- atividades e conteúdos diretamente vinculados a análise e apreciação crítica de planos e programas da PPTR no Estado, submetidos aos CETs e CMTs (qualificação, intermediação, seguro-desemprego, informação sobre mercado de trabalho);
- elaboração de uma estratégia transversal, isto é: que perpassa o conjunto da PPTR do Estado, para abordar a questão da diversidade;
- articulação com os grupos sociais organizados do Estado.

Execução

Em uma primeira etapa, deveriam ser realizadas 27 oficinas estaduais, uma em cada unidade da federação, conduzidas por especialistas, garantindo a multidisciplinaridade, das quais poderão participar os membros dos CETs (titulares e suplentes) e os técnicos das Stbs.

Essas oficinas terão por objetivo primordial **conhecer, difundir, e problematizar tanto os avanços conceituais e metodológicos como os próprios resultados das experiências inovadoras** relativas à educação profissional e diversidade, alcançados no âmbito do PLANFOR.

Os especialistas serão escolhidos de comum acordo entre o CODEFAT e os órgãos do MTE e do Ministério da Justiça envolvidos nestas ações. Deverão ser previamente orientados para os objetivos e foco do programa, de modo a garantir a coerência e consistência com as diretrizes do CODEFAT.

Será dada preferência para a seleção das equipes aos parceiros nacionais e estaduais que atuaram de maneira constante e com sucesso na área temática, dentro do PLANFOR.

Operacionalização

Cabem à SEFOR/MTE a constituição, orientação técnica e financiamento de equipes de especialistas externos, para detalhamento de programas e conteúdos, para fins de homologação pelo CODEFAT, bem como as gestões para a execução exitosa dos programas e financiamento de custos.

Cabem às Stbs a provisão de local e infraestrutura para a execução dos programas, a seleção de especialistas locais que complementarão a equipe nacional no trabalho a ser desenvolvido no Estado, assim como a distribuição de material e convocatória aos participantes.

BIBLIOGRAFIA SELECCIONADA SOBRE A TEMÁTICA

ABREU, Alice R. de P., JORGE, Angela F. & SORJ, Bila, "Projetos de Geração de Renda para Mulheres de Baixa Renda: reflexões a partir de estudos de caso no Rio de Janeiro", **Proposta**, N. 72, Rio de Janeiro, Março-Maio de 1997, p. 62-72.

ACKER, Sandra, **Género y educación**, Narcea, Madrid, 1995.

ACKERMAN, Mario, **Promoção da Igualdade na Negociação Coletiva**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, s/d.

BARRANCOS, Dora, "Formación técnica y tecnológica de las mujeres. Un déficit descalificante", **Encrucijadas UBA**, Año 2, N. 4, Buenos Aires, Mayo de 1996, p. 88-95.

BARROSO, Carmen, **Mulher, Sociedade e Estado no Brasil**, UNICEF/Editora Brasiliense, São Paulo, 1982.

BENSIMON, Estela M., "Análisis Feminista de Administración de Calidad Total", **Pensamiento Universitario**, Año 3, N.3, Buenos Aires, Abril de 1995, p. 3-16.

BONAPARTE, Héctor, CHIAROTTI, Susana, y HABICHAYN, Hilda, **Derechos Humanos de las Mujeres. Manual para mujeres y varones**, Instituto de Género, Derecho y Desarrollo, Rosario, 1995.

BORCELLE, Germaine, **La igualdad de oportunidades para las jóvenes y las mujeres en la enseñanza técnica, la formación profesional y el empleo**, Serbal/UNESCO, París, 1984.

BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO, Cristina, y ALEMANY, Carmen (comps.), **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**, Icaria/FUHEM, Barcelona, 1994.

CENTRO MUNICIPAL DE LA MUJER DE VICENTE LOPEZ, **Mujeres en los '90. Escenarios y Desafíos**, Olivos, 1998.

CEPAL/GTZ, **Recomendaciones desde la perspectiva de género**, Santiago de Chile, 1997 (mimeo).

CEPLAES/UNFPA, **Mujer y Trabajo**, Quito, 1990.

CFEMEA, **Guia dos Direitos da Mulher**, Editora Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro, 1996.

CINTERFOR/OIT, **Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina. Síntesis Regional**, Montevideo, 1992.

CINTERFOR/OIT, **Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Entrega Especial: La participación de la mujer en la formación y el empleo**, Segunda Epoca, Nro. 132-133, Julio-Diciembre de 1995, Montevideo.

COSTA, Albertina de O. & BRUSCHINI, Cristina, **Uma Questão de Gênero**, FCC/Editora Rosa dos Tempos, São Paulo/Rio de Janeiro, 1992.

CUT, **Trabalho feminino no Mercosul e no Chile**, Santa Catarina, Abril de 1997.

FAUSTO, Ayrton (org.), **Mujer y Mercosur**, FLACSO/BID/UNIFEM/UNESCO, Fortaleza, 1999.

FAINHOLC, Beatriz, **Hacia una Escuela No Sexista**, Aique, Buenos Aires, 1994.

FLACSO, **Acuerdo sobre la FLACSO y Reglamentos**, FLACSO, Secretaría General, San José de Costa Rica, octubre de 1991.

FLACSO/Brasil, **Kit do Programa de Qualificação das Comissões e Conselhos Estaduais de Trabalho**, Convênio ABC/MTE/FLACSO, Brasília, Fevereiro de 1999 (mimeo).

FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER, **Mulheres Latinoamericanas em Dados. Brasil**, Santiago de Chile/Madrid, 1993.

FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER, **Mujeres Latinoamericanas en Cifras. Tomo Comparativo**, Santiago de Chile/Madrid, 1995.

GELDSTEIN, Rosa N. y WAINERMAN, Catalina H., **Trabajo, carrera y género en el mundo de la salud**, CENEP, Buenos Aires, 1989.

GORE, Jennifer M., **Controversias entre las pedagogías. Discursos críticos y feministas como regímenes de verdad**, Ediciones Morata, Madrid, 1996.

IBAM/UNICEF, **Mulher e Políticas Públicas**, Rio de Janeiro, 1991.

INFOCAL/Embajada de Holanda, **Transversalidad de la Perspectiva de Género**, La Paz, Febrero de 1999.

JOEKES, Susan P., **La mujer y la economía mundial**, INSTRAW/Siglo XXI Editores, México, 1987.

LEITE, Elenice M., **El rescate de la calificación**, CINTERFOR/OIT, Montevideo, 1996.

LEITE, Elenice M., **Educação profissional na Perspectiva de Gênero: a experiência do PLANFOR**, UNESCO-OREALC, Santiago do Chile, 1999 (mimeo).

LIGOCKI, Malô S. L. & LIBARDONI, Marlene (coord.), **Discriminação Positiva - Ações Afirmativas: em busca da igualdade**, CFEMEA/ELAS, São Paulo, 1996.

LINHARES, Leila & LAVINAS, Lena, "Mulheres e Trabalho: Lei e mercado", **Proposta**, N. 72, Rio de Janeiro, Março-Maio de 1997, p. 52-61.

MAFFIA, Diana H. y KUSCHNIR, Clara (comps.), **Capacitación Política para Mujeres: género y cambio social**, Feminaria, Buenos Aires, 1994.

OIT, **Instancias nacionales para la promoción de la igualdad de las mujeres trabajadoras en América Latina**, Coloquio Regional sobre el Fomento de la Igualdad en el Empleo para la Mujer en América Latina, São Paulo, 31/8 - 4/9 de 1992 (mimeo).

OIT/MTb, **Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998.

OIT/MTb, **Convenção N. 100: Igualdade de Remuneração; Convenção N. 111: Discriminação no Emprego e Profissão**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, 1997.

OIT/MTb, **Encontro Tripartite sobre Implementação de Políticas Voltadas à Diversidade. Relatório**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, São Paulo, Outubro de 1996 (mimeo).

OIT/MTb, **Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego. Relatório**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Julho de 1997.

OIT/MTE, **Brasil: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil**, Editora 34, São Paulo, 1999.

ONU, **IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Beijing, China - 1995**, CNDM/Editora Fiocruz, Rio de Janeiro, 1996.

PIUSSI, Anna M. y BIANCHI, Letizia (eds.), **Saber que se sabe. Mujeres en la educación**, Icaria, Barcelona, 1996.

PNUD, **Informe sobre Desarrollo Humano 1995**, New York, 1996.

Revista do UNIFEM, Ano 1, N. 0, Brasil, 1999.

Revista Estudos Feministas, Vol. 4, N. 1 e 2, Rio de Janeiro, 1996.

Revista Iberoamericana de Educación: Género y Educación, Nro. 6, Madrid, 1994.

RODRIGUES, Almira, **Mulher negra e advocacy**, CFEMEA, Brasília, 1999 (mimeo).

SAFFIOTI, Heleieth I. B. & MUÑOZ-VARGAS, Mónica, **Mulher Brasileira é Assim**, UNICEF/NIPAS/Editora Rosa dos Tempos, Brasília/Rio de Janeiro, 1994.

SIQUEIRA, Deis E., POTENGY, Giséla F. & CAPPELLIN, Paola (orgs.), **Relações de Trabalho, Relações de Poder**, Editora UnB, Brasília, 1997.

VAZQUEZ, Martha G. M., “Los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo”, **Nueva Sociedad**, N. 135, Caracas, Enero-Febrero 1995, p. 126-137.

YANNOULAS, Silvia C., **Educar: Una Profesión de Mujeres? La feminización del normalismo y la docencia en Argentina y Brasil (1870-1930)**, Kapelusz, Buenos Aires, 1996.

DOCUMENTOS OFICIAIS CONSULTADOS

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA/MTb, **Protocolo de Cooperação com vistas a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres no Âmbito do Trabalho**, Brasília, Março de 1996 (mimeo).

MTb, **Emprego no Brasil. Diagnóstico e Políticas**, Brasília, Março de 1998.

MTb, **Plano de Ação. Um compromisso com a Mudança 1996-1998**, Brasília, s/d.

MTb, **Política Pública de Emprego e Renda: Ações do Governo**, Brasília, Abril de 1997.

MTE, **PLANFOR. Catálogo de Produtos**, Brasília, 1998.

MTE, **PLANFOR. Catálogo de Projetos: Experiências Inovadoras**, Brasília, 1998.

MTE/FAT/SERT/UNESP, **Centro Experimental Público de Formação Profissional: Profissionalização no Setor de Serviços Domésticos**, São Paulo, janeiro de 1998.

MTE/SEFOR, **PLANFOR – Avaliação gerencial 1995/98: balanço de um projeto para o desenvolvimento sustentado**, Brasília, 1999.

MTE/SEFOR, **Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - A experiência da mulher**, Série Cadernos Temáticos, Brasília, 1998.

PACTI/PBQP, **Questões Críticas da Educação Brasileira. Consolidação de Propostas e Subsídios para Ações nas Áreas da Tecnologia e da Qualidade**, MTb, Brasília, 1995.

PRESIDENCIA DA REPÚBLICA, **O Mercado de Trabalho e a Geração de Empregos**, MTb, Brasília, 1997.

SEFOR, **A nova institucionalidade da educação profissional no Brasil: tendências & desafios**, MTb, Brasília, s/d (mimeo).

SEFOR, **Avaliação Externa dos PEQs: acompanhamento de egressos. Termo de Referência**, PLANFOR, MTb, Brasília, Setembro de 1997, versão preliminar (mimeo).

SEFOR, **Avanco Conceitual. Termos de Referência. Centros Públicos de Educação profissional - Modelos de Educação profissional - Formação de Formadores - Certificação Ocupacional**, PLANFOR, MTb, Brasília, Fevereiro de 1997.

SEFOR, **Educação profissional: o debate da(s) competência(s)**, MTb, Brasília, 1997.

SEFOR, **Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado**, MTb, Brasília, 1995.

SEFOR, **Guia de Planejamento e Execução. Planos e Projeções de Educação profissional**, PLANFOR, MTb, Brasília, Outubro de 1997.

SEFOR, **Habilidades, uma Questão de Competências?**, PLANFOR, MTb, Brasília, Novembro de 1996.

SEFOR, **Modelo para Apresentação do Plano Estadual de Trabalho - Qualificação Profissional 1996/99**, MTb, Janeiro de 1996 (mimeo).

SEFOR, **Orientações para Elaboração do Plano de Trabalho - 96/99. Qualificação Profissional**, MTb, Brasília, Outubro de 1995 (mimeo).

SEFOR, **PEQs - 1996: Perfil da Clientela & Avaliação de Foco dos Programas**, MTb, Brasília, 1997.

SEFOR, **PLANFOR. Avaliação Gerencial. 2do. ano do triênio - resultados até 31/12/97**, MTb, Brasília, Abril de 1998.

SEFOR, **PLANFOR. Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador**, MTb, Brasília, s/d (mimeo).

SEFOR, **PLANFOR 1996/99. Avaliação Gerencial 1996 -primeiro ano do triênio-**, MTb, Brasília, Maio de 1997.

SEFOR, **PLANFOR 1997. Anuário dos Planos Estaduais de Qualificação**, MTb, Brasília, Abril de 1998.

SEFOR, **PLANFOR 1999 - 2002. Conceitos e diretrizes gerais para planejamento (versão preliminar)**, MTb, Brasília, Julho de 1998 (mimeo).

SEFOR, **PLANFOR/PEQ - 97. Ficha de avaliação técnica (formulário)**, MTb, Brasília, s/d (mimeo).

SEFOR, **PLANFOR/PEQ - 97. Síntese da Avaliação Externa - 1997 (formulário)**, MTb, Brasília, s/d (mimeo).

SEFOR, **Plano Nacional de Educação profissional. Trabalho e Empregabilidade**, MTb, Brasília, s/d.

SEFOR, **Qualificação Profissional da Mulher: a experiência do PLANFOR**, PLANFOR, MTb, Brasília, s/d (mimeo).

SEFOR, **Sistema Público de Emprego e Educação profissional. Implementação de uma Política Integrada**, MTb, Brasília, Junho de 1996.

SEFOR, **Termos de Referência dos Programas de Educação profissional. Nacionais - Estaduais - Emergenciais**, PLANFOR, MTb, Brasília, Novembro de 1996.

SEFOR, **Termos de Referência dos Projetos Especiais. Avaliação - Acompanhamento e Supervisão - Cadastro de Executores**, PLANFOR, MTb, Brasília, Novembro de 1996.

SENADO FEDERAL, **Projeto de Lei da Câmara N. 29, de 1996 (N. 382/91 na Casa de Origem), Dispõe sobre o acesso ao mercado de trabalho e determina outras providências**, Diário do Senado Federal, Brasília, Maio de 1996.

SERT, **Habilidades básicas - Conceituação, Classificação e Glossário - Projeto Habilidades Básicas e Específicas**, São Paulo, 1997.

SOARES, Vânia G., **Painel: Experiências de Centros Públicos; Oficina de Trabalho: História, Concepção e Metodologia de Centros Públicos de Educação profissional** , São Paulo, julho de 1999.

SPES, **Seminário das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego**, MTb, Brasília, s/d (mimeo).

SPES, **Orientações para a Criação de Comissões Municipais de Emprego**, MTb, Brasília, Maio de 1998 (mimeo).

CAPITULO III

PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS

NO PLANFOR

Autoria: Vera L. O. Vogel¹

Apresentação

Este texto tem por finalidade oferecer orientações básicas para aqueles que têm como tarefa implementar a Diretriz Programática sobre diversidade da População Economicamente Ativa - PEA -, especificamente no que se refere à igualdade de oportunidades para pessoas portadoras de necessidades especiais, no âmbito do PLANFOR.

O objetivo é colocar os planejadores e executores em contato com a temática das deficiências. Pretende-se apresentar um resumo da problemática relativa à deficiência, nas suas diversas dimensões (conceitual, legal e educacional), um breve panorama do que foi realizado pelo PLANFOR, entre 1996 e 1998. Inclui, ainda, algumas propostas e sugestões, que visam subsidiar a reprogramação dos PEQs plurianuais para 1999-2002, de modo a enfatizar a importância do respeito à diversidade, na prática do PLANFOR, utilizando os mecanismos legais e institucionais disponíveis.

Além disso, foi anexada uma relação de instituições governamentais e não governamentais, que tratam das questões relativas às pessoas portadoras de deficiência, interlocutores indispensáveis para o planejamento e execução das ações, na área, uma bibliografia orientadora e um Guia para a Auto-Avaliação da Diretriz Programática sobre Igualdade de oportunidades para PPNEs, na Formulação e Execução dos PEQs.

¹Vera Lúcia de Oliveira Vogel é graduada em Língua e Literatura pela Faculdade de Letras da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Professora aposentada do Instituto Benjamin Constant, atua na área de educação e reabilitação de pessoas portadoras de deficiência visual. É Coordenadora de Projetos de Educação e Trabalho da ONG Espaço, Cidadania e Oportunidades Sociais - ECOS/RJ. Colaboradora da FLACSO/Brasil em projetos de cooperação científica e assistência técnica.

1. – As Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais.

1.1 – Conceitos.

A diversidade terminológica, observada na literatura especializada, indica as vicissitudes do esforço para se delimitar, com clareza e precisão, o fenômeno da deficiência.

Ao longo da história do atendimento às pessoas portadoras de necessidades especiais (PPNEs), cada uma das denominações utilizadas foi objeto de repetidas revisões conceituais, em busca, não apenas de definições mais precisas do fenômeno que recobria, mas também de designações socialmente mais aceitáveis, para aqueles aos quais os termos se aplicavam, usualmente.

Apesar de todas as tentativas empreendidas, até hoje, no sentido de encontrar a melhor fórmula para definir este complexo que envolve o homem e as restrições ao seu funcionamento pleno, as denominações comumente adotadas são, ainda, as mais diversas: excepcionais, portadores de deficiência, pessoas deficientes, com deficiência ou portadoras de deficiência, e pessoas portadoras de necessidades especiais ou com necessidades educativas especiais.

A utilização desses termos genéricos aplica-se a todas as tipologias de deficiência, sem distinção entre as diversas categorias e suas características específicas. Atualmente, a área de educação consagrou a fórmula: pessoa portadora de necessidades educativas especiais.

1.1.1 - Deficiência, Incapacidade, Impedimento, Desvantagem: as definições da Organização Mundial de Saúde - OMS.

A conceituação da deficiência (e das pessoas por ela afetadas) coube, no mundo moderno, à medicina, não apenas por ser ela a primeira instância de intervenção, nesses casos, mas também por causa da hegemonia do discurso médico, no universo dos saberes cientificamente legitimados. À medicina cabia, com efeito, a função de detectar e controlar os fatores capazes de afetar a higidez da população, considerada, pela economia política do século XIX, causa relevante da riqueza das nações.

Daí terem sido as questões relativas às distintas formas da “deficiência” tratadas como problemas afetos à área da saúde, segundo uma concepção e metodologia específicas:

“Tradicionalmente o atendimento aos portadores de deficiência era realizado de maneira custodial e assistencialista. Baseada em um modelo médico, a deficiência era vista como uma doença crônica e o deficiente como um ser inválido e incapaz, que pouco poderia contribuir para a sociedade, devendo ficar ao cuidado das famílias ou internado em instituições “protegidas”, segregado do resto da população.” (Glat, 1995:11)

É significativo o fato de terem prevalecido, na matéria, as formulações da Organização Mundial de Saúde – OMS, embora sucessivamente revistas e ampliadas.

Segundo a OMS, considera-se:

- **“Deficiência:** toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica ou anatômica”.
- **“Incapacidade:** toda restrição ou falta devido a uma deficiência, da capacidade de realizar uma atividade na forma ou na medida que se considera normal a um ser humano”.
- **“Impedimento:** situação desvantajosa para um determinado indivíduo, em consequência de uma deficiência ou de uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um papel que seria normal, em seu caso, em função de idade, sexo e fatores sociais e culturais”.

Em 1982, o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, com o objetivo de “promover medidas eficazes com vista à prevenção da deficiência, à reabilitação e à realização dos objetivos de “igualdade” e de “plena participação” das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento”, manteve a conceituação da OMS.

Em 1989, esta modificou, ligeiramente, a definição anterior, substituindo o termo “impedimento” por “desvantagem”, procurando, ainda, tornar mais nítida a diferença entre os conceitos.

Desse modo:

“Desvantagem representa um impedimento sofrido por um dado indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade que lhe limita ou lhe impede o desempenho de uma atividade considerada normal para esse indivíduo, tendo em atenção a idade, o sexo, e os fatores sócio – culturais”. (OMS, 1989,p. 35-37).

Para o melhor entendimento dessas distinções, convém exemplificá-las:

A cegueira, parcial ou total, é uma **deficiência** da qual podem resultar **incapacidades**, tais como: dificuldade ou impossibilidade de leitura, no sistema de escrita comum, e de locomoção independente. Daí se originam, por sua vez,

desvantagens, tais como: prejuízo no acesso à informação e na conseqüente obtenção de emprego.

A revisão desses conceitos, em 1992, já incorpora uma perspectiva mais abrangente. Para além dos conceitos médicos, refere-se à relação com o ambiente social, estabelecendo que:

“Por **deficiência** entende-se a perda ou limitação de oportunidades de participação na vida comunitária em condições iguais às das demais pessoas”; (...) por **incapacidade**, ficam entendidas as limitações funcionais, que podem ser registradas nos indivíduos, e que se apresentam como físicas, sensoriais ou intelectuais, ou decorrentes de uma doença que exija cuidados médicos, ou de uma enfermidade mental, podendo ser permanentes ou transitórias”. (doc. CORDE, 1997:05)

A expressão “permanentes ou transitórias” chama atenção para o fato, muitas vezes obliterado, de que deficiência, incapacidade e desvantagem não são, necessariamente, condições definitivas do ser: a prevenção pode diminuir o número de deficientes; os avanços tecnológicos podem reduzir as incapacidades e, estes dois fatores, somados à educação e ao esclarecimento da sociedade, podem restringir, ou mesmo eliminar, as desvantagens.

Os ecos da concepção médica tradicional, entretanto, continuaram perceptíveis, embora de forma atenuada e matizada, na legislação mais moderna. Assim, por exemplo, no Decreto nº 914 de 06 de setembro de 1993 (art. 3º), que estabelece a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

“Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

1.1.2 – A Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura – UNESCO e a “pessoa excepcional”.

Pessoa excepcional: aquela impossibilitada de prover, por si mesma, integral ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual e/ou social normal, como resultado de uma deficiência, congênita ou não, de suas capacidades físicas ou mentais.

1.1.3 – A Organização Internacional do Trabalho – OIT e a “pessoa portadora de deficiência”.

A Convenção 159, de 1983, sobre a readaptação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência:

“Art. 1º - Para os fins da presente convenção, a expressão “pessoas portadoras de deficiência” designa toda pessoa cujas perspectivas de conseguir e manter um emprego conveniente e progredir profissionalmente são sensivelmente reduzidas em virtude de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.”

“II. Os serviços de reabilitação profissional devem estar à disposição de toda pessoa portadora de deficiência independentemente da origem e natureza de sua deficiência e qualquer que seja sua idade, desde que possa ser preparada para um emprego que lhe convenha e tenha perspectivas razoáveis de o conseguir e manter”.

A Recomendação 99, de 1955, já preceituara o conteúdo da citada convenção, que, aliás, teve sua linguagem repetida pela Recomendação 168, também de 1983.

1.2 - Causas da deficiência.

Os fatores da deficiência são múltiplos e variados, em qualquer das sociedades contemporâneas. Tais fatores resultam de diferentes causas, desde a guerra até a hereditariedade, passando por toda uma gama de circunstâncias ambientais, socioeconômicas, políticas e culturais, que, em cada uma delas, determinam o grau de bem-estar dos cidadãos.

No Brasil, as causas predominantes da deficiência estão intrinsecamente relacionadas com a pobreza extrema, em que vive considerável parcela da população. A insalubridade, derivada da falta de saneamento básico – água tratada e esgoto - afeta cerca de 60% dos brasileiros. Inúmeros são, igualmente, os exemplos de atraso, no desenvolvimento infantil, resultantes da subnutrição crônica de extensa parcela da população, que sofre de falta de proteínas, vitaminas, cálcio etc.

Outro fator ponderável na produção de deficiências são os acidentes de todo tipo, automobilísticos, domésticos, médicos (incluindo a automedicação), frutos da violência (doméstica ou urbana) e de trabalho. Quanto aos últimos, levantamentos recentes revelam a ocorrência de cerca de 3 mil acidentes de trabalho (declarados), por dia (o que perfaz cerca de 720 mil por ano), no Brasil, aos quais se devem os mais diversos tipos de mutilações permanentes, de variada gravidade,

Há pesquisas, segundo as quais cerca de 70% das deficiências, verificadas na sociedade brasileira, poderiam ser evitadas mediante programas de prevenção e assistência, durante a gravidez e os primeiros anos de vida da criança. As insuficiências das políticas preventivas e de reabilitação, podem, portanto, ser consideradas, em maior ou menor grau, responsáveis pelo crescimento do número de PPNEs.

1.3 - O universo dos portadores de necessidades especiais.

A população das pessoas portadoras de necessidades especiais é muito pouco conhecida. Os dados censitários não são esclarecedores a respeito dela. Ninguém conseguiria, portanto, traçar hoje um mapa minimamente preciso desse universo.

Quem são e quantas? Como se distribuem, no espaço da sociedade brasileira? Em que categorias sociais se encontram e segundo que proporções? Crescem com taxas similares às da população brasileira como um todo? Ou, ao invés, vêm aumentando, quem sabe diminuindo? Que fatores são responsáveis pela sua gênese (como PPNEs) e qual tende a ser a sua trajetória, individual e social (carreira)? Qual o seu nível de instrução? Em que setores econômicos trabalham, desempenhando que tipo de atividades? Qual o seu grau de acesso às diversas políticas públicas nacionais? Como concebem a sociedade, na qual estão inseridos, e que expectativas têm com relação a ela? Quais são e como são vividos os seus dramas específicos? Como sua existência repercute no mundo social, ao seu redor?

Todas essas perguntas podem ser respondidas, apenas, de modo bastante vago e impressionista, pois as únicas “informações” disponíveis se reduzem às estimativas, também elas muito raras e precárias.

A Organização Mundial de Saúde – OMS, por exemplo, considera que cerca de 10% da população brasileira, ou seja, aproximadamente, 15 milhões de pessoas, são portadoras, em algum grau, de algum tipo de deficiência.

Existem várias tipologias. Houve, nesse campo, um processo de ampliação. As classificações foram se tornando mais e mais abrangentes, cobrindo uma gama cada vez maior de necessidades especiais.

Uma tipologia, específica para o País, foi criada pelo Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Deficiente de São Paulo – CEAPD. Com a advertência de que não se trata de uma classificação técnica, este reconhece:

- **Deficientes físicos** – perda ou redução da capacidade motora (limitações motoras; paraplegia; tetraplegia; amputação; paralisia cerebral, etc);
- **Deficientes visuais** – perda (parcial ou total) da visão;

- **Deficientes auditivos** – perda (total ou parcial) da audição;
- **Deficientes mentais** – retardamento mental, em diversos níveis, verificados através de testes psicológicos;
- **Deficientes múltiplos** – mais de uma deficiência;
- **Hansenianos** – incapacidade em consequência da hanseníase;
- **Deficientes orgânicos** – limitações oriundas de problemas orgânicos (talassêmicos, diabéticos, renais crônicos, epiléticos, colostomizados e hipertensos). (SINE/CE, 1995:09)

A classificação mais moderna, ratificada pela OMS, em 1990, compreende os seguintes tipos:

- **deficiência física** (tetraplegia, paraplegia, hemiplegia e outras);
- **deficiência mental** (leve, moderada, severa e profunda), aqui incluídos os que apresentam patologias neuropsiquiátricas;
- **deficiência auditiva** (total ou parcial);
- **deficiência visual** (cegueira total e visão reduzida);
- **deficiência múltipla** (duas ou mais deficiências associadas). (MPAS/SAS e PUC/SP – IEE, 1997:11)

A distribuição desse contingente populacional, também ela estimativa, segundo a OMS, apresenta os seguintes percentuais:

Cerca de 50%, aproximadamente 7,5 milhões, portam algum grau de deficiência mental; outros 20%, aproximadamente 3 milhões, são pessoas portadoras de deficiência física; cerca de 15%, ou seja 2,25 milhões, são portadores de deficiência auditiva; aproximadamente 10%, isto é 1,5 milhões, apresentam deficiência múltipla; e, finalmente, cerca de 5%, em torno de 750 mil pessoas, têm deficiência visual.

2. - O Marco Jurídico.

Todo o marco jurídico, no qual se enquadram os textos normativos – leis, decretos, convenções, resoluções, recomendações – referentes ao tema, derivam da **Declaração Universal dos Direitos Humanos**.

Adotada aos 10 de dezembro de 1948, pela Assembléia Geral das Nações Unidas, reunida em Paris, França, esta **Declaração** instituiu a defesa dos princípios fundamentais extensivos a **todos** os homens, quando proclama:

“Art. I – Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

“Art. II – Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”.

Neste sentido, parece paradoxal o fato de se ter elaborado, para as PPNEs, um conjunto específico de medidas normativas, aparentemente redundante, de vez que elas estão incluídas na expressão “toda pessoa”, sendo portanto titulares dos mesmos direitos, que a legislação garante aos demais cidadãos.

A existência da norma jurídica, no entanto, não assegura, de modo automático, a sua observância. Assim se explica, não só a existência de normas que se ocupam especificamente dos direitos da PPNE, mas também o fato de sua constante reiteração, seja no plano internacional, seja no âmbito nacional.

Para melhor compreender a questão abordada, convém evocar a distinção entre capacidade de direito e capacidade de fato. A capacidade de direito ou jurídica, também chamada personalidade, refere-se à aptidão para se ter direitos e obrigações; capacidade de fato, por sua vez, é a aptidão para pessoalmente exercer direitos e cumprir obrigações.

A primeira é inerente ao ser humano e reconhecida nas declarações universais de direitos, transcritas nas constituições. As pessoas portadoras de necessidades especiais não sofrem qualquer restrição, no que tange a esse tipo de capacidade.

A segunda depende do meio sócio – político, econômico e cultural, bem como das condições específicas de cada pessoa. As restrições ao exercício da capacidade de fato, variam em função do tipo de deficiência e das condições econômicas, políticas e sócio – culturais, reproduzidas nos dispositivos legais, que constituem o ordenamento jurídico do Estado, a que essas pessoas pertencem.

A extensão e a profundidade do exercício de direitos não constituem, portanto, normas universais. Dependem das condições das pessoas naturais e da realidade social do Estado, onde as normas jurídicas, capazes de garantir tais direitos tenham vigência. Estas, por si só, embora materializadas numa copiosa legislação, se mostram impotentes para solucionar problemas, quando a realidade social não corresponde ao seu conteúdo. Por melhores ou mais adequadas que possam ser, no seu ambiente originário, leis, decretos e portarias, permanecem inócuas se a prática social for avessa ao seu conteúdo e, se, na consciência dos que as devem aplicar, não existir a representação psicológica suscetível de produzir sua eficácia.

Essa constatação pode explicar, pelo menos em parte, a diferença verificada entre um direito genericamente assegurado e este mesmo direito, efetivamente exercido.

2. 1 – Direitos da pessoa portadora de necessidades especiais

A Resolução nº 2542/75 da ONU e os direitos das PPDs.

“A Assembléia Geral consciente dos compromissos que os Estados Membros assumiram em virtude da Carta das Nações Unidas, no sentido de obter meios, em conjunto ou separadamente, para cooperar com a Organização das Nações Unidas a fim de promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente para todos, condições de progresso, desenvolvimento econômico e social, proclama a presente DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS e solicita que se adotem medidas em planos nacionais e internacionais para que esta sirva de base e referência comuns para o apoio e proteção destes direitos.

- 1) O termo pessoa portadora de deficiência identifica aquele indivíduo que, devido a seus “déficits” físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser humano normal.
- 2) Os direitos proclamados nessa declaração são aplicáveis a todas as pessoas com deficiências, sem discriminação de idade, sexo, grupo étnico, nacionalidade, credo político ou religioso, nível cultural, estado de saúde ou qualquer outra situação que possa impedi-lo de exercê-las, por si mesmas, ou através de seus familiares.
- 3) Às pessoas portadoras de deficiências, assiste o direito, inerente a todo e qualquer ser humano, de ser respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade da deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de uma vida decente, tão normal quanto possível.
- 4) As pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos civis e políticos que os demais cidadãos. O parágrafo 7º da declaração dos direitos da pessoa portadora de deficientes mentais, serve de pano de fundo à aplicação desta determinação.
- 5) As pessoas portadoras de deficiências têm o direito de usufruir os meios destinados a desenvolver-lhes confiança em si mesmas.

- 6) As pessoas portadoras de deficiências têm direito a tratamento médico e psicológico apropriados, os quais incluem serviços de prótese e órtese, reabilitação, treinamento profissional, colocação no trabalho e outros recursos que lhes permitam desenvolver ao máximo suas capacidades e habilidades e que lhes assegurem um processo rápido e eficiente de integração social.
- 7) As pessoas portadoras de deficiência têm direito à segurança econômica e social, e, especialmente, a um padrão condigno de vida. Conforme suas possibilidades também têm direito de realizar trabalho produtivo e remuneração, bem como participar de organizações de classe.
- 8) As pessoas portadoras de deficiência têm direito que suas necessidades especiais sejam levadas em consideração, em todas as fases do planejamento econômico - social do país e de suas instituições.
- 9) As pessoas portadoras de deficiência têm direito de viver com suas próprias famílias ou pais adotivos, e, de participar de todas as atividades sociais, culturais e recreativas da comunidade. Nenhum ser humano, em tais condições, deve estar sujeito a tratamento diferente de que for requerido pela sua própria deficiência e em benefício de sua reabilitação. Se for imprescindível sua internação em instituições especializadas, é indispensável que estas contem com ambiente e condições apropriadas, tão semelhante quanto possível aos da vida normal das demais pessoas da mesma idade.
- 10) As pessoas portadoras de deficiência têm direito à proteção contra qualquer forma de exploração e de tratamento discriminatório, abusivo ou degradante.
- 11) As pessoas portadoras de deficiência têm direito de beneficiar-se da ajuda legal qualificada que for necessária, para proteção de seu bem estar e de seus interesses.
- 12) As organizações em prol das pessoas portadoras de deficiência, devem ser consultadas em todos os assuntos referentes aos direitos que concernem a tais indivíduos.
- 13) As pessoas portadoras de deficiência, seus familiares e a comunidade devem estar plenamente informadas, através de meios de comunicação adequados, dos direitos proclamados nesta declaração”.

(Secretariado das Nações Unidas, 1975)

2.2 – Marco Jurídico Internacional

Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência

Aprovado pela Assembléia Geral da ONU, em dezembro de 1982, este Programa continua balizando a elaboração de propostas nas áreas de prevenção, reabilitação e equiparação de oportunidades.

O documento analisa as causas da deficiência, vinculando-as aos contextos socioeconômicos, bem como às diferentes posturas adotadas pelas sociedades, no que tange ao bem estar de seus integrantes. Sugere, também, algumas medidas a serem tomadas pelas Nações, com vistas à implementação do Programa, entre elas a participação de pessoas portadoras de deficiência na tomada de decisões; a formação de profissionais habilitados para a prestação de serviços qualificados, na comunidade - agentes comunitários e sociais, professores do ensino regular e de instituições especializadas etc; a divulgação de informações e a educação do público, em matéria de direitos, deveres e potencialidades da PPD.

Normas Internacionais de Trabalho sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de pessoas portadoras de deficiência

Trata-se da reedição de uma série de textos, originados a partir da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1958:

Convenção 111 da OIT – discriminação em matéria de emprego e profissão

Fruto da 42ª Reunião Geral da Organização Internacional do Trabalho, esta Convenção, adotada em junho de 1958, define **discriminação** como qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência oriunda de considerações de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que anule ou reduza a igualdade de oportunidades, no emprego ou no exercício da profissão.

Sugere a articulação e integração entre os diversos setores envolvidos com a questão do trabalho (organizações dos trabalhadores; dos empregadores; do governo e de outros organismos pertinentes), visando promover e implementar políticas antidiscriminação.

Abre espaço, ainda, para que os países membros redefinam e assimilem certas medidas especiais como não discriminatórias, na medida em que se destinam ao atendimento das necessidades específicas de pessoas carentes de apoio ou assistência social, em decorrência de sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural.

Decreto número 62150

Datado de janeiro de 1968, este decreto promulga a convenção número 111 da OIT (vd. supra), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, reiterando suas premissas básicas, no que tange à PPD. Enfatiza, fundamentalmente, que as políticas antidiscriminação devem compreender medidas legislativas, acordos coletivos entre associações de empregadores e trabalhadores, com vistas à promoção de igualdade de oportunidades e de tratamento, em matéria de emprego e profissão; do direito universal de acesso aos serviços de orientação e classificação profissionais, treinamento e emprego; da estabilidade no emprego; da equiparação de remuneração por trabalho de igual valor; de condições condignas de trabalho; de medidas de seguridade social; do direito ao bem-estar e aos benefícios oriundos do emprego.

Convenção número 159 – Readaptação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de deficiência

Produto da 69ª Reunião Geral da OIT , esta convenção foi adotada em junho de 1983, e seu objetivo era estabelecer novas normas internacionais para assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento a todas as categorias de pessoas portadoras de deficiência.

Define pessoa portadora de deficiência como aquela cujas perspectivas de obtenção e manutenção de emprego e progresso profissional estejam reduzidas em função de uma deficiência física ou mental reconhecida. Estabelece como objetivo da readaptação profissional favorecer a obtenção e/ou manutenção do emprego bem como a evolução profissional das PPDs, estendendo estas disposições para todas as categorias.

Define ainda os objetivos da política de reabilitação, reafirmando o princípio da igualdade de oportunidades como elemento balizador desta política. A convenção foi promulgada pelo Decreto número 129, de 22 de maio de 1991.

Resolução número 99 – Reabilitação de Pessoas Portadoras de Deficiência

Produto da 38ª Reunião Geral da Organização Internacional do Trabalho, esta resolução foi adotada em junho de 1955. Discorre sobre a importância dos serviços contínuos e coordenados de orientação médica, psicológica, social, educacional, de treinamento profissional e de emprego, para a restauração da capacidade laboral das PPDs e seu conseqüente reaproveitamento na força de trabalho.

Reafirma, também, a necessidade de assegurar as medidas necessárias ao desenvolvimento de serviços de orientação vocacional, além da adoção dos mesmos princípios válidos para os não - portadores de deficiência.

Recomenda o incentivo aos empregadores, no sentido de promoverem treinamentos para PPDs, e ressalta a importância da adoção de dispositivos especiais, para favorecer a colocação desses trabalhadores, no mercado de trabalho. Encarece igualmente a adoção de medidas de acompanhamento e reavaliação de políticas e métodos de aconselhamento profissional, e de remoção de obstáculos, que impeçam a adaptação ao trabalho.

Recomendação 168 – Reabilitação Profissional e Emprego de PPDs

Também ela resultante da 69ª Reunião Geral da OIT, esta Recomendação foi adotada em junho de 1983. Incorpora os resultados do Ano Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência (1981) e os objetivos de plena participação e igualdade, consignados no Programa Mundial de Ação para a Pessoa Portadora de Deficiência.

Ressalta, igualmente, a necessidade de se avançar na consecução dos direitos das PPDs. Além disso, explicita a finalidade da reabilitação como sendo a capacitação do deficiente, para conseguir ou manter um emprego, adequado às suas possibilidades, apontando a cooperação entre as diversas áreas de intervenção como fundamental para o êxito dessa premissa.

Sugere medidas para a cooperação intersetorial e de responsabilidade governamental, no sentido de prover apoio; liderar iniciativas; incentivar empresas e indústrias a criar e coordenar oficinas, empregos, treinamento, orientação vocacional, a eliminar barreiras e obstáculos de diversa natureza, fomentando, ainda, ações integradas entre organizações de trabalhadores, empregadores e de pessoas portadoras de deficiência.

2.3 - Marco Jurídico Nacional.

O Brasil dispõe, atualmente, de uma das mais avançadas legislações de proteção e apoio à PPNE. A plena integração dessas pessoas, constitui um dos objetivos consignados na Constituição Brasileira.

A partir dos anos 80, as mudanças impulsionadas, principalmente, pelo Ano Internacional das Pessoas Deficientes (1981), e pela Década das Nações Unidas para as Pessoas Portadoras de Deficiência (1983-1992), conferiram uma nova

configuração ao panorama vigente, nesse campo, graças à participação efetiva da PPNE na luta pela conquista de espaços mais representativos, na sociedade brasileira.

Esta presença política influenciou decisivamente na formulação dos artigos que constam das Constituições, Federal e Estaduais, e das Leis Orgânicas municipais. Provocou também a criação de Conselhos Estaduais e Municipais de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência.

Não obstante os inegáveis avanços, verificados ao longo dos últimos anos, permanece uma grande distância entre o texto legal e as práticas sociais, necessárias à consolidação dessas conquistas. Persistem ainda preconceitos e impedimentos de natureza diversa, em virtude dos quais o deficiente não alcançou, até agora, as prerrogativas da cidadania, mediante o cumprimento dos seus deveres e o pleno exercício dos seus direitos, entre eles o trabalho.

Considerados, embora, os obstáculos à efetivação das leis, que poderiam proporcionar a integração social das PPNEs, convém mencionar algumas normas legais básicas, sobretudo aquelas das quais emanam as diretrizes da atenção a este segmento populacional.

Com isso, não se pretende esgotar a matéria, o que ultrapassaria os objetivos deste trabalho, mas, apenas, selecionar algumas referências, para servirem de orientação mínima àqueles que têm a responsabilidade de formular e desenvolver os programas, voltados para essa parcela da população.

2.3.1 - Constituição da República Federativa do Brasil – 1988.

Título II - Dos direitos e garantias fundamentais.

Capítulo I (Dos direitos individuais e coletivos) art. 5º garante a igualdade de direito, sem distinção de qualquer natureza e estabelece que a lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais.

Capítulo II (Dos direitos sociais), art. 7º, parágrafo XXXI proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão para o trabalhador portador de deficiência, seja ele urbano ou rural.

Título III - Da organização do Estado

Capítulo II (Da União) - Art. 23: Estabelece como competência comum da União, Estados e Municípios cuidar da saúde e assistência pública, proteção e garantia das PPDs. Art. 24: Estabelece a competência legislativa da União, Estados e Distrito Federal no que tange à proteção e integração social da PPD.

Capítulo VII (Da Administração Pública) - Seção I; art. 37; parágrafo VIII: Estabelece que a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para a PPD e definirá critérios para a sua admissão

Título VIII - Da Ordem Social

Capítulo II (da Seguridade Social) - Seção IV; art. 203; inciso IV: Estabelece como um dos objetivos da seguridade social a habilitação e reabilitação das PPDs e a promoção de sua integração à vida comunitária. O inciso V refere-se à garantia de um salário mínimo de benefício mensal à PPD (e ao idoso) que comprovem não possuir meios de prover a própria subsistência ou tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Capítulo III (Da Educação, da Cultura e do Desporto) - Seção I (da Educação); art. 208; inciso IV: Estabelece que o dever do Estado para com a Educação será efetivado mediante a garantia de atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

Capítulo VII (Da Família, da Criança, do Adolescente e do Idoso) - Art. 227; inciso II: Dispõe sobre a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação do preconceito e obstáculos arquitetônicos. O parágrafo 2º estabelece que a lei disporá sobre as normas de construção dos logradouros e edifícios de uso público, bem como da fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às PPDs.

Título XIX - Das disposições Constitucionais Gerais: Estabelece preceitos para a adaptação dos logradouros já existentes bem como dos veículos de transporte coletivo em circulação, e para os edifícios públicos.

2.3.2 - Leis e Decretos.

1989 – Lei 7853 de 24 de outubro de 1989

Esta lei dispõe sobre o apoio às PPDs, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional Para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.

O decreto 99, de 22/05/91, promulga esta convenção, mas com o termo “pessoas deficientes”:

1990 –Lei 8112 de 11/12/90

Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das Fundações Públicas federais, estabelecendo em seu art. 5º, parágrafo 2º, reserva percentual de até vinte (20%) por cento das vagas em concurso público, para PPDs, nos cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência.

1991 – Decreto número 129 de 22/05/91

Promulga a Convenção número 159 da OIT sobre reabilitação profissional e emprego de PPDs.

1991 –Lei 8213 de 08/12/91

Dispõe, nos seus artigos 89, 90, 91 e 92 sobre a habilitação e reabilitação profissionais e fornecimento de órteses e próteses **(01)** para segurados da previdência social.

O artigo 93 define percentuais de preenchimento de cargos em empresas a beneficiários reabilitados ou PPDs habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados – 2%
- II – de 201 a 500 empregados – 3%
- III – de 501 a 1000 empregados – 4%
- IV – de 1001 em diante – 5%

1993 -Lei 8666 de 21/06/93

Em seu artigo 24, inciso XX, estabelece a dispensa de licitação na contratação de associações de PPDs, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgão ou entidades da administração pública para a prestação de serviços ou fornecimento de mão de obra.

1993 -Lei 8742 de 07/12/93 (Lei Orgânica da Assistência Social)

Dispõe sobre a organização da assistência social, institui o benefício de prestação continuada **(02)** e o apoio à habilitação e reabilitação das PPDs.

1993 –Decreto 914 de 06/09/93

Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, obedecendo ao disposto na lei 7853 de 24/10/89.

Esta política é compreendida como um conjunto de orientações normativas cujo objetivo é assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais desse segmento. Cabe à CORDE, conduzir o processo de articulação dos diversos setores governamentais e não governamentais, responsáveis pelo atendimento da PPD, nas diversas áreas.

1995 –Decreto número 1774, de 08/12/95

O decreto regulamenta o benefício de prestação continuada para PPDs, cuja renda mensal familiar per capita seja de até $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo. Será concedido a todos aqueles considerados incapacitados para a vida independente e para o trabalho.

3. Educação e Necessidades Especiais.

A educação especial tendeu, originalmente, a incorporar a perspectiva médica. Este fato trouxe consigo toda uma categorização baseada na idéia da deficiência, como falta, falha, carência, imperfeição, defeito ou insuficiência, quer no domínio cognitivo, quer no afetivo ou no sensorio-motor, “com graves distorções tanto no que respeita à formulação de políticas, objetivos e estratégias, quanto no que tange às práticas pedagógicas” (IBC, 1996:30)

Apesar desses resquícios do discurso médico, base fundamental de seu dilema, a educação especial buscou um ponto de vista que a viabilizasse. Valendo-se dos aportes da psicologia da aprendizagem, da lingüística, da análise experimental do comportamento e de outras ciências afins, investiu, a partir da segunda metade deste século, em propostas alternativas de atendimento aos portadores de deficiência, segundo o mote – “O deficiente pode aprender”.(cf. Glat, 1995:11).

Assim, começou a implementar-se uma perspectiva, cuja ênfase se deslocava do indivíduo para as limitações do meio, incapaz de proporcionar a essas pessoas condições adequadas ao seu pleno desenvolvimento individual e social.

Nessa mesma linha, o investimento numa maior precisão conceitual, buscou minimizar os preconceitos e estigmas, advindos, seja dos limites óbvios no desenho do corpo, seja da configuração destes no imaginário social, que atribui às limitações do indivíduo, uma generalização incapacitante.

Esse debate teve, portanto, a preocupação fundamental de evitar a rotulação do ser humano ou sua estigmatização, em virtude de termos tais como: “deficiente”, “incapaz”, “excepcional”, “anormal”. Estes termos permeiam o discurso, seja da comunidade “leiga”, quando faz referência a este segmento da população, seja de alguns profissionais da área, eles mesmos enredados nas armadilhas criadas pelo uso mesclado de termos das literaturas médica, técnico - educacional ou paramédica, enviesando sua atuação.

É sintomático, neste sentido, que o documento **Política Nacional de Educação Especial** (1994) adote uma definição genérica e outra específica:

“Pessoa portadora de deficiência é a que apresenta, em comparação com a maioria das pessoas, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrentes de fatores inatos ou adquiridos, de caráter permanente, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio físico e social”

“Pessoa portadora de necessidades especiais: é a que apresenta, em caráter permanente ou temporário, algum tipo de deficiência física, sensorial, cognitiva, múltipla, condutas típicas ou altas habilidades, necessitando por isso, de recursos especializados para desenvolver mais plenamente o seu potencial e /ou superar ou minimizar suas dificuldades. No contexto escolar, costumam ser chamadas de pessoas portadoras de necessidades educativas especiais”.

A definição específica, no caso, busca, cada vez mais, delimitar seu campo de atuação e seu objeto, valorizando recursos, procedimentos e técnicas. Estes sim especiais, porque, voltados para o atendimento das necessidades específicas do público, ao qual se destinam, de modo a promover a superação de dificuldades e o desenvolvimento de potencialidades, aí incluídas aquelas destinadas à preparação para o trabalho.

Não existem, até agora, informações mais precisas que possam elucidar o quadro atual da população de PPNEs, no Brasil. Não há dados referentes a quantos trabalham, onde trabalham, o que fazem, quantos participam (ou participaram) de programas de qualificação profissional, quais as áreas potencialmente mais capazes de absorver mão de obra. Esta lacuna dificulta, em larga medida, a produção de documentos, capazes de subsidiar as ações, nessa área.

Sem uma base de dados, mais ou menos confiável, são grandes, certamente as dificuldades que enfrentam aqueles cuja responsabilidade é formular políticas de atenção às PPNEs. O mapeamento deste universo constitui, portanto, esforço crucial a ser empreendido por uma sociedade, que se proponha, ao menos, a minimizar os graves efeitos da reiterada exclusão deste segmento dos bens sociais destinados ao cidadão brasileiro.

3.1 - A educação profissional para pessoas portadoras de necessidades especiais.

A dificuldade encontrada pela PPNE para a qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho é histórica. A desinformação e o conseqüente estigma associado ao deficiente e à deficiência, numa sociedade que tem na higidez o critério fundamental para a seleção de mão de obra, constituem obstáculo de tal modo cristalizado, que as conquistas nesse campo, embora significativas, continuam tímidas, em termos absolutos.

3.1.1 – Esboço da história da educação profissional para pessoas portadoras de necessidades especiais.

A história da educação das pessoas portadoras de deficiência, no Brasil, teve início com a criação, em 1854, do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, que se transformou, no alvorecer da 1ª República, no atual Instituto Benjamin Constant.

A este cabia, além de promover a educação formal de quantos por ali passassem, “preparar os alunos, segundo suas capacidades individuais, para o exercício de uma arte, de um ofício, de uma profissão liberal” (Jornal do Comércio, nº 2419 de 20 de setembro de 1854). Assim, foram instaladas oficinas, nas quais se oferecia treinamento em atividades profissionais, consideradas elementares ou de habilitação semiqualficada.

Tais atividades consistiam essencialmente no adestramento manual, compreendendo a confecção de vassouras, espanadores, escovas, objetos de vime, além da empalhação e colchoaria, estofaria, encadernação e afinação de piano.

Até meados do século XX, este quadro se manteve sem quaisquer alterações dignas de nota. A partir dos anos 50, no entanto, com o acesso dos portadores de

deficiência visual à educação de nível superior, estes obtiveram habilitações profissionais legalmente reconhecidas, passando a exercer ocupações tais como as de professor, advogado, administrador. Este tipo de qualificação, no entanto, permanecia raro, pois o ensino superior era, como ainda é hoje, freqüentado por muito poucos.

No âmbito da qualificação de nível médio, foram pouco expressivos os avanços. A massagem terapêutica (massoterapia) e a câmara escura, **(03)** foram e continuam sendo, ao lado da habilitação no campo musical, das poucas atividades profissionais reconhecidas pela sociedade como adequadas às pessoas portadoras de necessidades especiais na área da visão, por exemplo.

No próprio século XIX, a partir de 1873, diretrizes semelhantes às aplicadas para os cegos passaram a aplicar-se, igualmente, aos surdos, por força de modificações no regimento interno do Imperial Instituto dos Meninos Surdos, criado em 1857, hoje Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES. Este introduziu no seu currículo atividades voltadas para o aprendizado profissional. Também neste caso, as atividades eram de cunho basicamente manual, e semiqualficadas, entre elas encadernação e sapataria.

As demais categorias de deficiência, até meados do século XX, não se beneficiavam de nenhum tipo de programa ou atendimento sistemático, voltado para a qualificação profissional.

Os primeiros estudos para a profissionalização da PPNE mental, no Brasil, foram realizados, a partir de 1945, com a fundação da Sociedade Pestalozzi do Brasil. Daí surgiu, em 1946, o movimento de organização de oficinas pedagógicas **(04)**, uma das modalidades adotadas pela educação especial para a preparação das pessoas com deficiência mental para o mundo do trabalho. É importante registrar, a propósito, que o SENAI colaborou na instalação das primeiras oficinas, doando, também, as primeiras máquinas para a oficina de carpintaria. Este movimento se expandiu, com a fundação da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, em 1954.

Um desdobramento das oficinas pedagógicas, surgiu, modernamente, com as oficinas de trabalho protegido, destinadas àqueles, que, por força das limitações impostas pelo grau de deficiência, não têm condições de, ou ingressar no mercado competitivo, ou desenvolver atividades profissionais de forma autônoma.

De um modo geral, a educação profissional das PPNEs, no Brasil, não acompanhou o acelerado desenvolvimento tecnológico das últimas décadas, que trouxe consigo mudanças drásticas, na configuração das profissões e do mercado de trabalho.

As mudanças no mundo do trabalho, sobretudo a partir dos anos 70, com a mecanização e a automação, tornou obsoleta a maioria das ocupações, tradicionalmente destinadas a este segmento da população, quase todas elas de natureza manual.

A excessiva timidez e a indefinição dos sucessivos governos, quanto às políticas de qualificação e incorporação das PPNEs ao mercado de trabalho, nos novos campos profissionais, em expansão, contribuíram, de modo significativo, para agravar este quadro.

Além disso, os poucos serviços de educação e reabilitação existentes localizam-se nos grandes centros urbanos. Este fato elimina, de antemão, a possibilidade de beneficiar parcela considerável de PPNEs, seja pelas dificuldades de acesso, advindas da falta de adequação dos transportes coletivos, por exemplo, seja pelas dificuldades de ordem econômica, que inviabilizam o seu deslocamento e manutenção. Nem mesmo o eventual acesso aos serviços de reabilitação, entretanto, garante uma preparação adequada à busca e manutenção de emprego.

O que parece prevalecer, em geral, no caso de profissionais, que, por acidentes de natureza diversa, dentre eles os de trabalho, venham a tornar-se PPNEs, é a prática cômoda de aposentá-los, muitas vezes de forma precoce e injustificada.

Raros são os centros de reabilitação, que optam por enfrentar o desafio, de, junto com a PPNE, orientar o atendimento para a busca de formas de readaptação ou reconversão profissional, garantindo-lhe a continuidade de sua vida produtiva.

Esta realidade, tem levado organizações da sociedade civil (sem fins lucrativos), a assumir, em parte, as responsabilidades do Estado, no atendimento a esse grupo social. E por isso "...é comum encontrar diferentes serviços de atenção às pessoas portadoras de deficiência estruturados nas organizações não - governamentais, que se inserem nas categorias de educação, saúde, trabalho e assistência social, tal como compete aos órgãos públicos governamentais". (MPAS/SAS e PUC-SP/IEE, 1997:19)

Tais centros, serviços ou entidades, no entanto, enfrentam, desde sempre, uma carência crônica de recursos financeiros, materiais e humanos, da qual resultam

sérias limitações para o seu potencial de atuação, sobretudo quando se trata de acompanhar a velocidade das inovações tecnológicas.

Em que pesem iniciativas pontuais e assistemáticas de utilização das novas tecnologias, para ampliar o leque de oportunidades profissionais, notadamente no terreno da informática, as potencialidades para as PPNEs, nesse campo, continuam inexploradas.

Além disso, os estereótipos **(05)** relativos à deficiência, culturalmente reproduzidos, bem como a inexperiência e a falta de conhecimento das reais possibilidades das PPNEs, persistentes no imaginário e nas práticas da sociedade, constituem, ainda, obstáculos significativos para o acesso ao ensino profissional regular.

Este permanece, com efeito, um reduto inacessível a este segmento, cuja especificidade, “foge à natureza do aprendizado desenvolvido nas oficinas”, “exige um domínio técnico, do qual não se apropriaram”, como costumam argumentar os representantes das instituições tradicionais de educação profissional.

Tudo, enfim, concorre, no caso, para a perpetuar um processo histórico de exclusão das PPNEs, dos programas de qualificação. As já reduzidas chances de inserção profissional dessa clientela tornam-se ainda mais remotas, quando à deficiência se acrescentam os fatores pobreza e raça/cor, como, aliás, sucede com muita freqüência.

3.1.2 - A inserção no mercado de trabalho.

Também no âmbito do mercado, os estereótipos relativos às deficiências mantêm os empresários, em geral, avessos a uma política de inclusão das PPNEs, nos seus quadros. As portas que se abrem para essas pessoas são poucas e tendem a fechar-se de modo definitivo, quando alguma delas, porventura empregada, não se ajusta às exigências da empresa. Neste caso, a inadequação individual passa a estender-se, por força do estigma pré-existente, ao conjunto das PPNEs, como categoria.

Graças à pressão das entidades representativas sobre os responsáveis pelas leis, que salvaguardam os direitos das PPNEs, tem sido adotadas medidas, com o objetivo de ampliar suas possibilidades, no mercado de trabalho. Tais medidas,

consideradas ações positivas ou afirmativas **(06)** no entanto, variam de contexto para contexto, em virtude da maior ou menor agilidade com que se dá a regulamentação dos dispositivos constitucionais.

O Estado tem sido, atualmente, o principal responsável pela abertura de novos postos de trabalho, para as PPNEs, em virtude de suas disposições normativas sobre o tema. Entre elas, encontra-se o sistema de quotas, que, apesar de toda a polêmica, vem, efetivamente, propiciando novas oportunidades de trabalho a essa população, graças, sobretudo, aos concursos, para as diversas carreiras do setor público. Algumas unidades da Federação vêm igualmente adotando o sistema de quotas, nos contratos com as empresas prestadoras de serviços aos órgãos públicos.

Foram, também, criados “balcões de emprego para PPNEs”, nas unidades do SINE, em alguns Estados. Esta medida é das mais importantes para a inserção no mercado de trabalho, pois, no caso das PPNEs, a intermediação, não é apenas necessária. É condição indispensável, dada a realidade do país, neste caso, para o acesso dessas pessoas ao mercado formal, por exemplo.

No setor privado, tanto o sistema de quotas, quanto os incentivos fiscais, concedidos às empresas, que incluam PPNEs, nos seus quadros, não têm encontrado a mesma ressonância. As exceções, neste caso, ficam, em geral, por conta de empresários sensíveis à problemática da PPNE, seja porque a vivenciam no seu âmbito familiar, seja porque estão engajados em projetos de natureza filantrópica. Raros são aqueles que acreditam no potencial produtivo das PPNEs para a sua empresa, ou que assumem sua parcela de responsabilidade, na integração social dessas pessoas.

Enfrentar esse quadro desfavorável constitui um desafio urgente, para cuja reversão o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR pretende contribuir com respostas efetivas.

4. - O PLANFOR e a Pessoa Portadora de Necessidades Especiais.

O Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR Foi estruturado e implementado a partir de 1995, como um dos mecanismos do Sistema Público de Trabalho e Renda (SPTR), financiado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. Seguiu, no período 1996/98, as orientações estabelecidas

pela Resolução 126/96, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT.

O objetivo fundamental do PLANFOR é o desenvolvimento gradativo de uma oferta permanente de Educação Profissional, com foco na demanda do mercado de trabalho e perfil da clientela, de modo a qualificar e/ou requalificar, a cada ano, 20% da População Economicamente Ativa – PEA do Brasil, constituída hoje aproximadamente 71 milhões de trabalhadores, no setor formal e informal.

Para garantir esse objetivo, atingindo as metas propostas, foram instituídos dois eixos básicos de implementação:

(1) Os Planos Estaduais de Qualificação – PEQs, elaborados e coordenados pelas Secretarias de Trabalho dos Estados; homologados pelos Conselhos e Comissões Estaduais de Trabalho/Emprego, organismos tripartites e paritários, com representantes dos trabalhadores, dos empresários e do governo;

(2) Parcerias nacionais e regionais, com entidades governamentais e não governamentais, envolvendo toda a rede de EP do país, além de organismos de pesquisa e desenvolvimento, aos quais cabe garantir o avanço conceitual e metodológico, bem como a avaliação das ações

4.1 - O Programa Nacional de Educação Profissional para a Pessoa Portadora de Deficiência.

O primeiro período do PLANFOR (1995/1998) compreendeu ações de qualificação em três níveis: Programas Nacionais, Programas Estaduais e Programas Emergenciais. Os Programas Nacionais, quatorze ao todo, eram dirigidos a determinados setores econômicos ou clientelas, em particular aos grupos socialmente mais vulneráveis. As pessoas portadoras de necessidades especiais foram, nesse contexto, contempladas com um programa específico: Programa Nacional de Educação Profissional para a Pessoa Portadora de Deficiência, ao qual convém dedicar uma breve apreciação.

4.1.1 - Um balanço (até dezembro de 1998).

No período 1996/98, o PLANFOR qualificou um total de 62.100 (sessenta e dois mil e cem) treinandos com necessidades especiais. A histórica dificuldade de acesso das PPNEs à rede de educação profissional regular, bem como a quase inexistência de programas de capacitação profissional, voltados para essa parcela da população, permitem considerá-lo uma iniciativa bem sucedida, neste campo.

Seus resultados, extremamente significativos, poderão servir como efeito - demonstração, promovendo a maior sensibilidade e abertura da REP a este público, mediante o concurso de ações coordenadas entre as instituições especializadas, as Secretarias de Trabalho, de Educação, as Comissões de Emprego e as demais instituições de EP, de modo a ampliar o atendimento às PPNEs.

Esta ampliação, entretanto, não deve limitar-se à dimensão quantitativa. Para além dela, deve incorporar preocupações de natureza qualitativa, evitando, sobretudo, o recurso fácil, porém discutível, às ocupações tradicionalmente destinadas a esse tipo de público. É preciso, ao contrário, superar os estereótipos, abrindo, o mais possível, o leque de oportunidades de formação para as PPNEs.

É recomendável, pois, observar, de modo crítico, as propostas pedagógicas, apresentadas pelos executores, no âmbito dos PEQs, para que gradualmente se chegue a uma tomada de consciência e à superação dos enfoques habituais, na matéria.

Do mesmo modo, são necessárias ações de conscientização, discussão e formação específica entre os membros das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, além de planejadores, gestores, executores e avaliadores do PLANFOR, para que o combate à discriminação baseada na “deficiência”, e a integração de segmentos excluídos venham a fazer parte de todo o processo, desde a sua concepção até a avaliação final dos Programas/Projetos, incluídos nos PEQs.

Estas ações poderiam efetuar-se em diversas instâncias, por exemplo, nos Congressos de Educação Profissional, realizados, anualmente, nas unidades federativas.

Assim, será possível implementar, com o tempo, uma cultura de qualificação profissional, que incorpore a diversidade de modo positivo e produtivo. O quadro abaixo resume as realizações do período, neste terreno, apresentando os dados numéricos relativos ao número de treinandos, desagregado por regiões e setores econômicos.

PLANFOR 1996/98 – Treinandos por população-alvo e Setores Econômicos em que foram qualificados

AMAZÔNIA

Produtos alimentares – 1000

Serviços pessoais – 1000

Informática – 1000

Artesanato / desenvolvimento comunitário – 1000

Educação / cultura – 1000
Total de treinandos - 5000

NORDESTE

Têxtil / vestuário / calçados – 1000
Produtos alimentares – 4000
Serviços pessoais – 5000
Informática – 4000
Artesanato / desenvolvimento comunitário – 3000
Educação / cultura – 2000
Total de treinandos – 19000

SUDESTE

Têxtil / vestuário / calçados – 1000
Produtos alimentares – 3000
Serviços pessoais – 5000
Informática – 4000
Artesanato / desenvolvimento comunitário – 2000
Educação / cultura – 2000
Total de treinandos – 17000

CENTRO-OESTE

Produtos alimentares – 1000
Serviços pessoais – 2000
Informática – 1000
Artesanato / desenvolvimento comunitário – 1000
Educação / cultura – 1000
Total de treinandos – 6000

SUL

Têxtil / vestuário / calçados – 1000
Produtos alimentares – 3000
Serviços pessoais – 4000
Informática – 4000
Artesanato / desenvolvimento comunitário – 2000
Educação / cultura
Total de treinandos – 15000

4.1.2 - Deficiência e Trabalho: o I Congresso Brasileiro de Educação Profissional.

O I Congresso Brasileiro de Educação Profissional, reuniu-se em Brasília, de 10 a 12 de dezembro de 1998. Seu objetivo era apresentar à sociedade brasileira os resultados do PLANFOR, no período de 1995 – 1998, como componente de uma Política Pública de Trabalho e Renda, ressaltando as dimensões quantitativas, atingidas pelas ações, que devem ser consolidadas, ampliadas e aprimoradas, com vistas à construção de uma nova institucionalidade da Educação Profissional, no País.

Neste sentido, seria interessante conhecer, difundir, avaliar e aprofundar as experiências inovadoras, incluídas nos PEQs 96/98, motivo pelo qual a apresentação de três experiências consideradas inovadoras, neste terreno, foi tema de uma das mesas redondas do evento - “Qualificação para pessoas com necessidades especiais”. Esta consistiu na exposição das mencionadas experiências e nos debates suscitados pela mesma:

1ª - Telecurso 2000 – Edições Legendadas, programa de ensino fundamental, destinado a jovens e adultos surdos, que apresentam nível de conhecimento equivalente às quatro primeiras séries do ensino básico. utiliza a metodologia de ensino à distância, conjugando multimeios com legendas (TV, vídeo, programa TC2000, livro do aluno e impressos), a diversos procedimentos pedagógicos coerentes com a cultura das pessoas surdas

O projeto contou com a participação de instituições especializadas para a definição das formas mais adequadas para elaborar as legendas e utilizar as aulas legendadas, bem como na tarefa de capacitar os orientadores de aprendizagem para atuar com este segmento. O programa é coordenado por professores bilíngües (português e língua brasileira de sinais – LIBRAS) **(07)**

2ª - Formação de formadores para profissionais, que atuam na Qualificação de Portadores de Necessidades Especiais;

O projeto surgiu a partir da necessidade de capacitar dirigentes e corpo técnico de todas as APAES, bem como de instituições congêneres, para o enfrentamento dos desafios impostos pela nova institucionalidade de educação profissional no Brasil.

Um levantamento diagnóstico das diversas formas de atendimento, na área de preparação para o trabalho, compreendendo as variáveis de natureza técnico - conceitual, e administrativo – funcional, além de mecanismos de sensibilização da sociedade para a inserção da PPNE no mercado, constituiu o seu ponto de partida. As discussões subsidiadas pelos resultados da análise diagnóstica produziram os insumos necessários à formulação do projeto de formação de formadores, na área.

3ª - Qualificação de Portadores de Deficiência Visual para a Área de Telefonia.

Capacitação de quatrocentos e sessenta e cinco (465) pessoas para a área de telefonia. O projeto compreende, além dos conteúdos inerentes à profissão, atividades voltadas ao desenvolvimento pessoal, valorização profissional, relação interpessoal, noções de cidadania.

As metodologias adotadas permitem a adequação ao ritmo de aprendizagem de cada participante. Materiais variados constituem recursos de apoio ao programa que integra, na sua dimensão avaliativa, profissionais e família. O acompanhamento e adaptação de equipamentos, quando necessário, constituem estratégias adotadas pelo programa, visando sua maior eficácia.

Os debates, suscitados pelas experiências, levantaram questões de indiscutível relevância, para o trabalho de educação profissional com pessoas portadoras de deficiência. Entre elas, convém destacar as dificuldades oriundas do novo paradigma de EP, cujo foco é o profissional polivalente, criativo, dotado de flexibilidade e iniciativa, em face da formação (e atuação) apoiada e assistida, indispensável, no caso de determinadas parcelas dessa população – alvo, em função do seu grau de deficiência.

As discussões evidenciaram, ainda, a complexidade dos processos de qualificação para o conjunto da população, agravada, no caso das pessoas portadoras de necessidades especiais, pelas limitações inerentes à sua condição e pela falta de tecnologias adequadas ao enfrentamento dessa tarefa educacional específica. Daí, o caráter estratégico atribuído às parcerias, com vistas, não somente à integração e convergência de esforços, mas também à socialização ampla do conhecimento existente, na área.

De igual relevância, revelou-se o problema da certificação especial frente às exigências do mercado, bem como o da baixa escolaridade. Esta última foi considerada um dos mais sérios obstáculos à inserção no mercado de trabalho. Além de medidas tendentes ao incremento da escolaridade, conviria, também, às instituições especializadas, adotar estratégias mais proativas de articulação com os CETs/CEEs e CMTs/CMEs, visando incorporar aos programas de qualificação, em geral, procedimentos e recursos que os tornem acessíveis às PPNEs.

Uma questão importante, a qual não se chegou a discutir com maior profundidade, foi a do impacto do PLANFOR sobre o universo das instituições voltadas para o atendimento de PPNEs. E este foi, sem dúvida, considerável, na medida em que muitas delas conservavam, ainda em 1996-98, um caráter assistencialista, pouco condizente com o novo paradigma de EP.

Neste sentido, um dos efeitos marcantes do PLANFOR foi o de obrigar as instituições executoras a repensar e redimensionar algumas de suas atividades e setores, diante da necessidade de aperfeiçoar os seus quadros técnicos e rever os

seus padrões de organização e mobilização, para atender aos requisitos indispensáveis à operacionalização do Programa.

Outro efeito, finalmente, cuja importância não deve ser subestimada: graças ao PLANFOR, houve portadores de deficiência, que tiveram acesso a algum programa de qualificação ou a algum programa social do Governo pela primeira vez. Este fato proporcionou-lhes um sentimento expresso de inclusão no âmbito da cidadania, pelo simples fato de se perceberem alvos de uma política pública destinada aos trabalhadores brasileiros, gerando uma imediata mudança de postura, provocada pelo vislumbre de possibilidades futuras, além de um sensível incremento da auto-estima e da esperança, produtos significativos vistos da perspectiva de quem convive quotidianamente com os sérios entraves suscitados pelo estigma da deficiência

4.1.3 - Experiências inovadoras.

O PLANFOR registra um amplo leque de experiências consideradas inovadoras, seja no aspecto conceitual, seja em termos de articulação institucional, gestão ou mesmo quanto aos aspectos exclusivamente técnico-pedagógicos.

No âmbito do Programa de Educação Profissional para Pessoa portadora de Deficiência, inúmeras foram as experiências exitosas. A escassez de canais de divulgação das iniciativas bem sucedidas, neste campo, e a necessidade de parâmetros para quem queira ampliar ou aprimorar as ações destinadas a esse segmento, justificam a apresentação de um elenco dessas experiências. Além disso, no entanto, convém exemplificar, de forma mais detalhada, uma delas, capaz de servir como referência, em virtude de suas características e da importante inovação por ela introduzida.

Entre outras, foi pioneira, a qualificação de deficientes visuais para ocupar postos de operadores de rádio - chamada, desenvolvida, pelo Instituto Benjamin Constant – IBC, no Rio de Janeiro. Esta experiência revelou-se bem sucedida, em todos os aspectos relevantes para o PLANFOR: abriu um novo campo de atividade (operador de rádio – chamada) para PPNEs, numa conjuntura de redução dos postos de trabalho (foco na demanda do mercado e perfil da clientela); produziu uma importante articulação do setor público (IBC) com a iniciativa privada (PERSON e MOBTEL) (articulação institucional), utilizou uma tecnologia específica (avanço conceitual), desenvolvida em conjunto com a universidade (UFRJ) (parceria), adaptando-a às exigências da profissão que se criava.

Neste sentido, o Programa Pessoa Portadora de Necessidades Especiais, desenvolvido no Rio de Janeiro, representou um notável salto qualitativo para a profissionalização da PPNE. A partir da capacitação de deficientes visuais no uso de microcomputadores, equipados com o sistema operacional DOSVOX, **(08)** foi possível a sua incorporação ao quadro de operadores de rádio – chamada, da

empresa MOBITEL Telecomunicações SA. Durante seis meses este trabalho compreendeu a cooperação entre a equipe responsável pela Área de Formação e Encaminhamento Profissional do IBC, o Núcleo de Computação Eletrônica da Universidade Federal de Rio de Janeiro, a empresa de recursos humanos PERSON - Recrutamento, Seleção e Treinamento, além da MOBITEL, empresa empregadora.

Ao IBC coube a tarefa de qualificar os treinandos, bem como articular e acompanhar todas as etapas do processo: capacitação das PPNEs.; contato com a empresa; demonstração da viabilidade do empreendimento (uma PPNE fez o teste junto ao sistema da empresa) etc. À UFRJ coube trabalhar em conjunto com os técnicos da empresa para a necessária adaptação do sistema operacional utilizado na MOBITEL. À PERSON, coube o treinamento específico para a atividade profissional a ser exercida, além do apoio às PPNEs, junto com o IBC, em todas as etapas do processo, incluindo o acompanhamento posterior, com vistas à correção e superação das dificuldades iniciais, encontradas no exercício da nova atividade.

Merece registro o fato de existirem, hoje, cerca de 20 deficientes visuais atuando como rádio - operadores em uma só empresa de *pager*, o que permite vislumbrar o potencial da nova profissão, para esses trabalhadores.

Neste sentido, porém, nunca é demais enfatizar que, no caso das PPNEs, a qualificação somente não basta. A intermediação constitui, nas atuais circunstâncias (competitividade extrema e despreocupação com o destino das minorias), uma etapa indispensável do processo. Sem ela, tornar-se-iam ainda mais remotas as já reduzidas possibilidades de incorporar estas pessoas ao mercado formal de trabalho. Da mesma forma, é necessário o acompanhamento técnico, durante a fase de adaptação. O apoio às formas associativas é igualmente importante, nesses casos.

Para isto, é preciso modernizar as instituições, promovendo a reciclagem de seus modelos de atendimento. Tornando-as mais abertas e proativas, em face das transformações tecnológicas e sociais, que vem ocorrendo, no mundo do trabalho.

Relação das experiências inovadoras

Amapá

Curso de massagistas para deficientes visuais

Sumário: qualificação de 15 deficientes visuais de Macapá, oferecendo práticas de massagem, visando facilitar sua inserção no mercado de trabalho.

Executora: Francelino Álvaro Marcela Alexandre Najara Representações Comércio e Serviços

Ceará

Uso de microcomputadores por deficientes visuais – sistema DOSVOX

Sumário: qualificação de 12 deficientes visuais da capital do Estado para operar microcomputadores com adequação à condição física do deficiente visual; concluintes já estão sendo encaminhados ao mercado de trabalho

Executora: Associação dos cegos do Estado do Ceará

Maranhão

Fábrica - escola de equipamentos para portadores de deficiência

Sumário: qualificação de 130 pessoas portadoras de necessidades especiais de São Luís do Maranhão, oferecendo cursos de aulas práticas com técnicas para a fabricação de cadeiras de rodas, bengalas e outros equipamentos utilizados por deficientes, para trabalharem na fábrica que está sendo construída e financiada pela empresa Alumínio Maranhense, onde os deficientes, além de fabricarem os equipamentos, irão gerenciar a produção

Executor: Centro Federal de Educação Tecnológica – CEFET

Santa Catarina

Portadores de deficiência mental

Sumário: Desenvolvido junto ao Instituto de Psiquiatria de São Pedro de Alcântara para 195 portadores de deficiência mental, qualificando-os nas áreas de minhocultura, atividades domésticas, olaria, panificação, jardinagem, reciclagem de papel e outras. O projeto facilitou a readequação à sociedade, elevação da auto-estima, além da inserção de alguns egressos no mercado de trabalho.

Executor: Fundação de Ensino Técnico de Santa Catarina – FETESC

Distrito Federal

Portadores de deficiência

Sumário: qualificação de 970 alunos portadores de deficiência físicas, auditivas e mentais leves de várias localidades do DF em cursos de marceneiro, auxiliar de cozinheiro. Auxiliar de escritório, impressor gráfico, fotógrafo geral, horticultor, auxiliar de serviços gerais, *office-boy*, estética, artesão, informática e outros. Foi adotado o construtivismo sócio - interacionista como recurso metodológico, com o objetivo de atender às especificidades dos alunos, envolvendo as famílias no processo de qualificação profissional, visando a permanência dos alunos nos cursos, bem como provocar o interesse e a participação deles.

Executor: Associação do Jovem Aprendiz – AJA, Fundação Educacional do DF – FEDF, EMATER, Fundação Cultural e Centros de Ensino Especial.

Rio de Janeiro

Operador de microcomputador para deficientes visuais

Sumário: Qualificação de 32 pessoas portadoras de deficiência visual para ocupar postos de “operador de rádio chamada”, em empresa de *pager*, na região metropolitana do Rio de Janeiro; os treinandos já estão inseridos no mercado

Executor: Instituto Benjamin Constant

PARCERIAS

Federação Nacional das APAES

Objetivo: capacitação de 567 professores/instrutores em metodologias específicas, em nível conceitual e operacional, que atenda às necessidades da pessoa portadora de deficiência, no campo da educação profissional.

Metas / produtos

Produzir material didático, compreendendo 567 fitas de vídeo, 567 apostilas e 6500 livros.

Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

Objetivo: desenvolver ações de suporte, visando a implementação do Projeto Telessalas 2000.

Metas/Produtos

Aquisição do material didático do Telecurso 2000/1º grau (15.640 livros); edição de 22 telejornais; edição de 20 séries temáticas sobre a Amazônia; edição legendada – adaptação e produção do material didático do Telecurso 2000/1º grau, (vídeos) para portadores de deficiência auditiva.

4.1.4 - A resolução 194/98 e a pessoa portadora de necessidades especiais.

As orientações básicas para o desenvolvimento dos programas estaduais de qualificação, no período 1999 – 2002, encontram-se na Resolução 194/98. As modificações, por ela introduzidas, incluem a supressão dos Programas Nacionais, dentre eles, aquele destinado às pessoas com necessidades especiais.

Em seu artigo 4º, no entanto, esta Resolução, quando se refere à população considerada prioritária para fins de aplicação dos recursos do FAT, estabelece como diretriz a **preferência de acesso a pessoas mais vulneráveis, do ponto de vista econômico e social.**

O grau de vulnerabilidade é definido com base na combinação de atributos que possam implicar em desvantagem ou discriminação no mercado de trabalho, bem como dificultar o acesso dessas pessoas a outras alternativas de qualificação ou requalificação profissional.

Em função dessa perspectiva, propõe-se considerar, para efeitos de atendimento preferencial os seguintes critérios, combinados segundo as características e demandas regionais, bem como especificidades dos projetos a serem desenvolvidos:

- a) Pobreza: pessoas situadas no primeiro terço da distribuição de renda familiar “per capita”;
- b) Escolaridade: pessoas com instrução inferior ao 1º grau, em especial até 4 anos de estudo (analfabetos absolutos ou funcionais);
- c) Sexo: mulheres chefes de família;
- d) Idade: jovens de 14 a 24 anos de idade, em especial candidatos à 1º emprego e em situação de risco social;
- e) Raça/cor: em especial pessoas de etnia afro-brasileira e indígena, além de outras minorias étnicas que possam existir nas diferentes regiões;
- f) Localização: moradores de periferias de áreas metropolitanas, de municípios selecionados pelo Programa Comunidade Solidária e outras áreas urbanas e rurais que concentrem a população alvo do PLANFOR;
- g) **Pessoas com necessidades especiais (visão, locomoção, audição, mental e outras).**

Tais especificações, garantem a manutenção do atendimento às PPNEs, cujo incremento, ampliação e aperfeiçoamento, neste período, dependerão de ações eficientes e coordenadas, envolvendo todos os segmentos das áreas afins. Para melhor orientar as ações, sugerimos um termo de referência que possa servir de instrumento a todos aqueles que necessitam de subsídios para planejar e/ou executar programas, que incorporem esta população.

5. - Termo de referência para pessoas portadoras de necessidades especiais

5.1 - Justificativa.

Durante muito tempo, a responsabilidade pelo surgimento de “deficientes” foi atribuída quase que exclusivamente à hereditariedade (e causas afins), e portanto, à família. Essa perspectiva equivocada, fruto da desinformação generalizada sobre a matéria, levou a sociedade, nos seus diversos níveis, ao não reconhecimento das demandas específicas desse grupo como legítimas, não reconhecendo, portanto, o seu dever de proporcionar-lhes respostas adequadas.

Até mesmo os agentes governamentais, também eles pouco informados sobre o tema, de um modo geral, primaram por ignorar as suas atribuições e responsabilidades, neste terreno. Assim, coube, histórica e quase que exclusivamente, às famílias das pessoas portadoras de deficiência assumi-las, o que fizeram de forma solitária, desaparelhada e mais ou menos impotente.

A impotência das famílias e a pouca efetividade dos agentes governamentais na prestação de serviços básicos de atenção a esse grupo levaram a que se constituíssem, na sociedade civil, instituições às quais coube assumir, muitas vezes de forma limitada e precária, grande parte da responsabilidade do Estado. O atendimento das necessidades específicas desse segmento foi, assim, durante muito tempo tarefa e prerrogativa das iniciativas de natureza filantrópica e assistencialista.

O entendimento moderno, entretanto, vê na deficiência a resultante de múltiplos fatores sócio – econômicos, políticos e/ou culturais, identificando, pois, a prevenção, a atenção e o controle desta problemática como responsabilidade social abrangente. Hoje, é notório, por exemplo, que 70% das causas de deficiência poderiam ser evitadas, com medidas preventivas eficazes. (cf. Pichorim, 1994:09) Ou seja, não é mais possível ignorar os fatos: a maior produtora de deficientes, não é a natureza (leia-se: a hereditariedade), mas a sociedade.

Em que pese a gradual mudança do enfoque caritativo – assistencial para uma postura de reconhecimento da deficiência como reflexo das condições sociais, é longo, ainda, o caminho a percorrer para que se alcance a igualdade de oportunidade e acesso aos bens e serviços, capazes de garantir a esses indivíduos, na prática, uma verdadeira **proteção social**.

“A expressão **proteção social** ganha, assim, novo significado e importância. Não representa “assistencialismo, superproteção, nem paternalismo” – apreensões ainda correntes no senso comum – mas direitos a mínimos de qualidade de vida. Na sociedade contemporânea ganha, inclusive, primazia sobre os chamados direitos de reprodução social, incorporando-os numa concepção mais ampla de cidadania, ou seja, direitos não apenas de sobrevivência, mas de pertencimento e inclusão na vida societária.” (MPAS/SAS e PUC/SP – IEE, 1997:09).

Os mecanismos e instrumentos legais existentes, que asseguram os direitos básicos ou garantem sua capacidade de fato, devem encontrar no ambiente social o respaldo necessário à sua operacionalização. Este, no entanto, depende de uma postura reflexiva sistemática sobre esta nova concepção da prática social, destinada a esse segmento. Só assim a conjugação dos esforços empreendidos por governo e sociedade se fará efetiva na prestação de serviços básicos de atenção às PPNEs, incluídas no conjunto da população, sem privilégios ou paternalismo.

Esta premissa implica, no entanto, a observância das características, interesses, capacidades e necessidades de aprendizagem que lhe são próprias. Os sistemas educativos, por exemplo, devem ser projetados e os programas aplicados tendo em vista toda essa gama de peculiaridades, facilitando às PPNEs, o acesso às oportunidades comuns, na busca de sua integração, por meio de uma pedagogia

centrada na pessoa, capaz satisfazer essas necessidades especiais. Assim, devem ser adotados procedimentos complementares que apoiem a integração efetiva destas em cursos regulares (material braille, intérprete de língua de sinais, rampas de acesso, por exemplo).

A integração da PPNE na comunidade requer, portanto, a adoção de mecanismos que propiciem a igualdade de oportunidades e a preparação para a vida. O fato de apresentar alguma dificuldade seja de locomoção, visual, auditiva, ou intelectual, não deve alijá-la do processo produtivo, nem tampouco torná-la objeto de ações de caráter meramente assistencialista.

Neste sentido, o desenvolvimento de parcerias apresenta-se como alternativa capaz de viabilizar a inclusão da PPNE em programas de educação profissional. A articulação entre as entidades representativas destas pessoas, as instituições de educação profissional, os empresários, os trabalhadores e o governo pode significar a possibilidade concreta de reabilitação e integração da PPNE no sistema produtivo, como requisito ao direito à cidadania.

5.2 - Objetivos.

Geral:

Promover a ampliação e aperfeiçoamento das ações desenvolvidas pelo PLANFOR no período 1995/98, voltadas ao atendimento da diretriz de diversidade, no que tange à igualdade de oportunidades para PPNEs.

Específicos:

A - Possibilitar às pessoas portadoras de necessidades especiais, egressas ou não das unidades de ensino especial, o desenvolvimento de habilidades básicas, específicas e de gestão, com vistas à empregabilidade.

B – Viabilizar a abertura de vagas, em escala ampliada, nos cursos de educação profissional existentes na comunidade, para as PPNEs.

C – Preparar os formadores da rede de educação profissional (incluindo nesta as instituições especializadas no trato com o público alvo), para o atendimento à população portadora de necessidades especiais.

D – Rever o atual quadro de funcionamento das instituições não governamentais especializadas no atendimento dessa clientela, avançando em medidas capazes de viabilizar formas associativas de produção.

E – Preparar atores sociais, nos setores público e privado, para garantir o necessário avanço conceitual, metodológico e operacional, no campo da educação profissional dessa clientela.

5.3 - Implementação da diretriz: implicações.

O PLANFOR deixa de contemplar este grupo com programas específicos, o que deve exigir um avanço na concepção e operacionalização dos programas de educação profissional, no sentido de permitir e estimular a participação das pessoas portadoras de necessidades especiais.

A implementação da diretriz de preferência de acesso, implica, com vistas a garantir a eficiência e eficácia das ações de qualificação profissional desenvolvidas, ações complementares ou de reforço da seguinte natureza:

- a) apoio aos treinandos para a realização dos programas (auxílio alimentação, transporte, bolsa, kits profissionais e outros itens passíveis de inclusão no custeio das ações);
- b) encaminhamento dos egressos ao mercado de trabalho (estágio, prestação de serviços, organização de empreendimentos, cooperativas, além da colocação em vagas no mercado formal);
- c) elevação de escolaridade e melhoria de competências básicas (alfabetização, supletivo para o ensino básico, reforço de habilidades básicas, valorizando especialmente alternativas que integrem profissionalização com formação geral, utilizando metodologias flexíveis, ágeis e motivadoras para jovens e adultos de baixa escolaridade, inclusive ensino à distância).

Orientações Gerais:

O atendimento eficaz a este segmento da população requer ações de divulgação seletiva do Plano Estadual de Qualificação. Neste sentido é necessário:

- a) Mobilizar as entidades representativas das PPNEs, visando a divulgação do PEQ e das oportunidades, que se abrem no âmbito dele; estas entidades, por sua vez, deverão mobilizar suas respectivas bases, orientando-as para o aproveitamento de tais oportunidades;
- b) mobilizar as entidades executoras, visando sensibilizá-las para a implementação da diretriz, que pode, a critério, ser contemplada nos próprios contratos firmados com as mesmas;

- c) ampliar e fortalecer as iniciativas implementadas no período 1996/98, fomentando, ainda, as ações para setores onde se verifica uma expansão das oportunidades de trabalho e renda, para essa parcela da população;
- d) identificar, implementar e/ou consolidar experiências bem sucedidas de atendimento a esse grupo, visando apoiar sua continuidade e expansão;
- e) incorporar ao Plano Estadual de Qualificação experiências exitosas, desenvolvidas em outros Estados e passíveis de reprodução, mediante adaptações à realidade local;
- f) incluir, nos Congressos Estaduais de Educação Profissional, a temática da educação profissional e inserção no mercado de trabalho da PPNE;
- g) levantar o perfil da pessoa portadora de necessidades especiais – localização, identificação, necessidades – de modo a subsidiar as ações de qualificação;
- h) capacitar o pessoal docente (formação de formadores) da REP para o atendimento à PPNE, facilitando sua incorporação aos programas regulares de qualificação;
- i) atualizar e aperfeiçoar o pessoal docente das instituições especializadas no atendimento aos portadores de necessidades especiais, para que possam, mais rapidamente, adaptar-se ao novo paradigma de EP;
- j) buscar formas de articular as ações de qualificação com as entidades representativas da classe empresarial, de modo a facilitar o encaminhamento ao mercado de trabalho;
- k) financiar eventos de mobilização e sensibilização da sociedade, em geral, e do empresariado, em particular, quanto às possibilidades laborais das PPNEs e quanto às potencialidades a serem exploradas, no âmbito do PLANFOR;
- l) prever e implementar procedimentos específicos para avaliação e acompanhamento de egressos, levando em conta as peculiaridades do público em questão;
- m) prever (e considerar como estratégica) a inclusão, nas equipes técnicas das entidades executoras, que incorporarem esta clientela, profissionais responsáveis pelo trabalho de sensibilização mais direto, junto às empresas e à comunidade, mediante palestras, informações e

esclarecimentos sobre as potencialidades da PPNE, visando a abertura de novos postos de trabalho;

- n) promover encontros entre as entidades que desenvolvem ações de qualificação, incorporando este grupo, com vistas ao intercâmbio de experiências e à busca conjunta de alternativas para aprimorá-las;
- o) prever assessoria técnica especializada aos programas que desenvolverem ações de qualificação para PPNEs, desde o planejamento, até a execução e avaliação dos mesmos;
- p) promover a pesquisa e atualização de dados sobre o mercado de trabalho para os diferentes grupos de PPNEs e sobre a influência da tecnologia, na abertura de novos campos de profissionalização, compatíveis com este universo.

Orientações específicas:

Antes de se organizarem cursos exclusivos para essa clientela, convém estimular a sua participação nos programas regulares, oferecidos para a comunidade, mediante procedimentos de apoio, capazes de viabilizar a sua integração. Entre eles:

- a) promover facilidades de acesso a, e deslocamento nos lugares onde se desenvolvem as ações de qualificação, mediante adaptação ou eliminação de barreiras arquitetônicas;
- b) adotar tecnologias adequadas à especificidade do público a que se destinam (material didático em braille, para cegos; intérprete da língua de sinais, para portadores de deficiência auditiva; atendimento individualizado a portadores de deficiência mental);
- c) estimular formas associativas de produção, abertura de pequenos negócios e desenvolvimento de atividades autônomas como alternativas adequadas de inserção da PPNE no sistema produtivo.

Mais do que em qualquer outra área, a definição de conteúdos e cargas horárias (mínimas ou máximas), isto é, a padronização, é absolutamente inadequada, tendo em vista as especificidades das diversas categorias de PPNEs. Estas definições não devem ser estabelecidas *a priori*. Devem, ao contrário, ser objeto de discussão, no âmbito das parcerias, para que se mantenha o princípio básico da educação – o respeito à diferença, condição fundamental do êxito de qualquer processo educativo.

Do mesmo modo, a análise dos projetos de qualificação, que incorporem essa clientela, deve contar com a participação, não apenas dos técnicos das Secretarias de Trabalho e das Comissões de Emprego, mas também de

instituições especializadas e/ou especialistas na área, além de representantes das entidades de pessoas portadoras de necessidades especiais.

5.4 – Guia para a Auto - Avaliação da Diretriz Programática sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais, na Formulação e Execução dos PEQs.

1. Quais as estratégias que a Secretaria Estadual de Trabalho adotou para executar a diretriz programática sobre diversidade, no que tange à igualdade de oportunidades para pessoas portadoras de necessidades especiais?

Qual foi o resultado da aplicação dessas estratégias, até agora?

Quais foram - ou estão sendo - os principais obstáculos para sua aplicação?

Quais as propostas para seu ajuste ou revisão?

2. Existem quotas estabelecidas para PPNEs no PEQ? Por que?

Em, quais projetos ou programas?

Quais as dificuldades encontradas para sua execução? (listar)

Quais seus benefícios? (listar)

Pretende-se manter esta estratégia? Por quê?

3. Foram realizadas ações de sensibilização ou formação específica sobre a igualdade de oportunidades para PPNEs? Por quê?

Quais? (listar)

Para quem?: clientela prioritária do PLANFOR, planejadores, gestores, executores e avaliadores do PLANFOR, empregadores potenciais, liderança sindical, instituições de crédito, comunidade em geral, outros.

Qual foi o resultado da aplicação deste tipo de ação?

4. Quantas PPNEs foram beneficiadas pelas ações desenvolvidas no PEQ?

Qual foi o custo total dos projetos e programas destinados a esta população?

Foram previstas condições especiais para facilitar a inscrição e garantir a permanência das PPNEs, nos cursos regulares do PEQ?: por exemplo:

sensibilização das instituições parceiras para incorporar esta clientela, articulação com instituições de/para PPNEs visando apoiar as instituições parceiras que incorporassem esta clientela em seus cursos regulares, material adequado à especificidade dos treinandos, adaptação das instalações e equipamentos, quando necessário?

5. Qual o perfil das PPNEs que se beneficiaram com estas ações?: idade, nível de escolaridade, estado civil, composição do grupo familiar, renda familiar.

6. Existe um serviço de orientação específico para as PPNEs que procuram a Secretaria de Trabalho, em busca de qualificação ou emprego?

7. Em caso afirmativo, quais os efeitos sobre a "empregabilidade" e/ou a "geração de renda", das PPNEs beneficiadas? Por quê?

Existem propostas de ação para melhorar estes aspectos? Quais (listar)

8. Essa Secretaria desenvolveu ou vem desenvolvendo alguma experiência inovadora relacionada às estratégias para promover igualdade de oportunidades para PPNEs?

É/são inovadora/s em que aspectos?: conteúdos, organização do projeto, parcerias... outros.

Quais são ou foram os obstáculos em relação a esta/s experiência/s inovadora/s?

Existem propostas para alterar e/ou estender a inovação?

Essas experiências foram divulgadas? Como?

9. Tem-se procurado trabalhar de maneira conjunta com outras instituições dedicadas à promoção e defesa da igualdade de oportunidades para PPNEs? Conselhos Estadual e Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, outros órgãos governamentais federais e estaduais, entidades de/para PPNEs, outros.

Em quais atividades? Capacitação específica, coleta e divulgação de informação, ações de sensibilização, formulação e avaliação de estratégias, preparação de materiais didáticos, outros.

Quais vêm sendo os resultados obtidos através deste trabalho conjunto?

10. A igualdade de oportunidades para PPNEs foi um dos aspectos incluídos no processo de avaliação externa?

Como foi avaliado?

Qual foi o resultado da avaliação?

Quais são as propostas ou sugestões para modificação?

5.5 - Parcerias, Interlocutores e Apoio Técnico.

Com vistas ao avanço quantitativo e qualitativo das ações destinadas a este grupo consideram-se parceiros fundamentais, além de outros que se venham a definir, em cada unidade federativa, os seguintes organismos:

- 1) Federação das Associações de Pais e Amigos de Excepcionais – FAPAE
- 2) Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE (Ministério da Justiça)
- 3) Centro de Vida Independente – CVI
- 4) Federação Nacional de Educação e Integração de Surdos – FENEIS
- 5) Instituto Benjamin Constant – IBC
- 6) Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES
- 7) Ministério da Educação e do Desporto / Secretaria de Educação Especial
- 8) Ministério da Justiça – Secretaria dos Direitos da Cidadania
- 9) Organização Internacional do Trabalho – OIT
- 10) Federação Nacional da Sociedade Pestalozzi - FENASP
- 11) Associação de Paralisia Cerebral do Brasil
- 12) Conselhos Estaduais e Municipais de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência de cada unidade federativa.

5.6 - Endereços dos órgãos e entidades para pessoas portadoras de necessidades especiais.

Associação de Paralisia Cerebral do Brasil
Rua Álvaro Alvim, 33/37 – sala 604 – Centro – RJ
CEP: 20031-010 Tel: (21) 293-3872 / 293-7433

Coordenadoria Para Integração da Pessoa Portadora de deficiência – CORDE:
Ministério da Justiça – Secretaria Nacional dos Direitos Humanos
Palácio da Justiça – Esplanada dos Ministérios, Bloco T, Anexo II – 2º andar
CEP: 70.064-900 – Brasília – DF
Fones: (61) 226-7715 / 218-3128 / 225-3419
Fax: (61) 226-0294

Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro – CVI:
Rua Marques de São Vicente, 225 (estacionamento da PUC)
Gávea – CEP: 22451-041 – RJ
Fone: (21) 512-1088

Federação Nacional das APAEs
SDS – Edifício Venâncio IV – Cobertura
CEP: 70393-900 Brasília – DF
Tel: (61) 224-9922 / 223-5899

Federação Nacional de Educação e Integração de Surdos – FENEIS:
Rua Major Ávila, 379 – Tijuca – RJ
CEP: 20.511-140
Fones: (21) 234-7786 / 569-2801

Federação Nacional das Sociedades Pestalozzi.
Rua Odílio Bacelar, nº 48 – Urca – RJ
CEP: 22290-280 Tel: (21) 542-2991 / 541-4338

Instituto Benjamin Constant – IBC:
Av. Pasteur, 350/368 – Urca – RJ
CEP: 22.290-240
Fones: (21) 543-1119 / 543-1180
Fax: 543-2305

Instituto Nacional de Educação de Surdos
Rua das Laranjeiras, 232 – Laranjeiras – RJ
CEP: 22.240-140
Fone: (21) 205-7037 / 285-77543
Fax: 285-5107

Ministério da Educação – Secretaria de Educação Especial
Esplanada dos Ministérios, bloco L, 6º andar – sala 608
CEP: 70047-900 – Brasília – DF
Tel: (61) 410-8651 / 226-8672
Fax: 321-9398

Organização Internacional do trabalho – OIT
Setor de Embaixada Norte – Lote 35 – Brasília – DF
CEP: 70800-400 Tel: (61) 225-8015 / 225-1242
Fax: (61) 322-4352

6. - NOTAS:

- (01) As próteses são sucedâneos artificiais, que visam substituir um órgão ou parte dele, bem como auxiliar ou aumentar uma função natural. Órteses são sucedâneos artificiais, que servem à recomposição estética do corpo, sem outra função ou utilidade.
- (02) Benefício de prestação continuada é a garantia de um salário mínimo mensal às pessoas portadoras de deficiência e ao idoso, com 70 anos ou mais, cuja renda familiar mensal per capita seja inferior a 25% do salário mínimo (Decreto 1605/95).
- (03) Operador de câmara escura – profissional que trabalha na radiologia, auxiliando o técnico de Raios X, na revelação das radiografias. A câmara escura é um recinto vedado à luz exterior, fracamente iluminado com luz vermelha, verde ou ambarina, onde se realiza o processo de revelação fotográfica.
- (04) Oficinas pedagógicas – ambiente destinado ao desenvolvimento de aptidões e habilidades de portadores de necessidades especiais, através de atividades laborativas orientadas por professores capacitados, onde estão disponíveis diferentes tipos de equipamentos e materiais para o ensino-aprendizagem, nas diversas áreas do desempenho profissional
- (05) Estereótipo – provém das palavras gregas *estereós* e *typos*. A primeira significa “sólido” e a segunda “modelo” ou “molde”. Os estereótipos são preconceitos sobre grupos humanos, que se aplicam às pessoas, mesmo sem conhecê-las. Por exemplo, “os cegos vivem nas trevas”; “o deficiente é incapaz”; “deficiência é doença”.
- (06) Ações afirmativas – trata-se da adoção temporária de medidas especiais – legislativas, administrativas e judiciais – para promover e acelerar o processo

de igualdade de oportunidades, em diferentes âmbitos, para grupos historicamente discriminados. São ações corretivas que têm como objetivo reduzir defasagens entre o ideal igualitário, consagrado nas normas e na legislação e um sistema de relações sociais marcados pelas desigualdades e hierarquias. A discriminação positiva refere-se ao conjunto de medidas de ação positiva adotado como política pública, para uma transformação ampla e planejada, a fim de assegurar a igualdade de oportunidade a todos os cidadãos e cidadãs.

(07) LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais - sistema de sinais criado pela comunidade surda para comunicar-se, através do canal visual-gestual. Possui estrutura e gramática próprias.

(08) Sistema destinado a auxiliar o deficiente visual no uso de microcomputadores da linha PC, por meio de sintetizador de voz. Possui as seguintes ferramentas computacionais:

- um sintetizador de voz de bolso que permite ao deficiente visual Ter acesso a qualquer computador compatível com IBM-PC, mesmo que ele não possua placa de som;
- sistema operacional complementar ao DOS, destinado a produzir a saída sonora;
- sistema de fala em língua portuguesa;
- editor e editor de textos;
- diversos programas para uso geral para cego, como por exemplo, caderno de telefones, agenda de compromissos, calculadora;
 - programa de telecomunicações que permite ao deficiente visual transmitir informações e/ou arquivos para uma outra pessoa computador ou fax, através de linha telefônica.

7. - Bibliografia.

7.1 - Referências bibliográficas sobre a temática

BRASIL. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Oportunidades de trabalho para Portadores de deficiência: um guia para organizações de Trabalho** – Brasília, CORDE, 1994

BRASIL. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Declaração de Salamanca e Linha de Ação sobre Necessidades Especiais** – Brasília, CORDE, 1994.

BRASIL. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência** – Brasília, CORDE, 1996.

BRASIL. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. MJ/SNDH/CORDE. **Diretrizes Nacionais para o Desenvolvimento de Ações Integradas na Área de Atenção às Pessoas Portadoras de Deficiência** – 1998, mimeo.

BRASIL. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Subsídios para planos de ação dos governos federal e estadual na área de atenção ao portador de deficiência.** – Brasília: CORDE, 1994

CARVALHO, Rosita Edler de - “**Família, Escola e Comunidade: alicerces da educação especial**” *in*, REVISTA Mensagem da APAE – Ano XX – Nº 69, abril/junho/1993.

CORDE. **Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência – Organização Internacional do Trabalho:** tradução Edilson Alkmin da Cunha. – Brasília, 1997

Empleo con apoyo – El Camino Hacia la Inclusion Social - Espanha: Asociacion Española de Supported Employment, 1994

FENEIS- Federação Nacional de Educação de Surdos. **LIBRAS- Língua Brasileira de Sinais**, Belo Horizonte-MG, 1996

GLAT, Rosana. **A Integração Social dos Portadores de Deficiência: Uma Reflexão.** Rio de Janeiro. Ed. Sete Letras – Questões atuais em Educação – Vol. 1995

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

MEC/CENESP e PUC - PR. **Avaliação da Pessoa Portadora de Deficiência face ao mercado de trabalho competitivo** – Curitiba e Rio de Janeiro, 1986

MEC/INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT – **Curso de Especialização na Área da Deficiência da Visão: eixo temático Educação e Cidadania** – Divisão de Capacitação de Recursos Humanos mimeo, 1996

MEC/INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT. – **Revista Benjamin Constant/IBCENTRO** - Vol. 1, nº 1(1995) – Rio de Janeiro, 1995.

MEC/SEESP. **Política Nacional de Educação Especial: livro I** – Brasília, 1994.

Metodologías y Estrategías para la Integración Laboral – Fundacion MAPFRE Medicina – Grupo ATED / ATAM – FUNDESCO, 1994

MJ/SNDH. **Documentação civil. Política Antidiscriminatória. Crimes de Tortura. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Programa Nacional de Direitos Humanos**. Brasília, 1998

MPAS/INPS/SBE. **Normas de reabilitação profissional**. Ministério da Previdência e Assistência Social, Instituto Nacional de Previdência Social – Secretaria de Bem Estar – s.d.

MPAS/SAS e PUC-SP/IEE. **Uma Nova Concepção de Proteção às Pessoas Portadoras de Deficiência** – Brasília e São Paulo: Secretaria de Assistência Social/MPAS, 1997.

MTb/Assessoria Internacional. **Programa Nacional de Direitos Humanos Brasil, Gênero e raça: todos pela igualdade de oportunidades: teoria e prática** – Brasília, 1998

NABAIS, Márcia Lopes de Moraes et alii – **“Estudo profissiográfico: o encaminhamento do deficiente visual ao mercado de trabalho”** – in, Revista Benjamin Constant/IBCENTRO – Número 4, setembro de 1996

PEREIRA, Olívia da Silva - **Integração do Excepcional na Força de trabalho** – Brasília, Departamento de Documentação e Divulgação. 1977

PREFEITURA MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO. Secretaria Municipal de Administração. **Pessoa Portadora de Deficiência – Legislação** - Rio de Janeiro, Superintendência de Documentação, 1997.

ROTARY CLUB. **Ética e Legislação: os direitos das pessoas portadoras de deficiência no Brasil** – Rio de Janeiro, 1990

SINE/RS. **Manual das Ocupações Compatíveis à Condição de Pessoas Portadoras de Deficiência** – Porto Alegre, 1990.

SOMBRA, Luzimar A. **Educação e Integração Profissional de Pessoas Excepcionais; Análise da Legislação**. Rio de Janeiro, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1983. (Dissertação de mestrado)

VIVOT, Alejandro Rojo. **Considerações sobre a Situação Organizacional de Entidades Representativas de Pessoas Portadoras de Deficiência. A crise econômica na América e o seu impacto na família e na infância: a resposta institucional**. Carlos H. Amado – Brasília; CORDE, 1994

7.2 - Bibliografia geral.

AZEREDO, Beatriz, **Políticas Públicas de Emprego: A experiência brasileira**, GDF/UNICAMP/ABET, São Paulo, 1998.

GUTIERREZ ALVES, Edgard L. (org.), **Modernização Produtiva e Relações de Trabalho. Perspectivas de Políticas Públicas**, Vozes/IPEA, Petrópolis/Brasília, 1997.

KONRAD ADENAUER STIFTUNG, **A projeção do Brasil face ao século XXI**, Serie Debates, Ano 1998, Número 6, São Paulo.

MTb, **Emprego no Brasil. Diagnóstico e Políticas**, Brasília, Março de 1998.

MTb, **Plano de Ação. Um compromisso com a Mudança 1996-1998**, Brasília, s/d.

MTb, **Política Pública de Emprego e Renda: Ações do Governo**, Brasília, Abril de 1997.

MTb, **Relatório da Força Tarefa sobre Políticas de Emprego**, Governo Federal, Brasília, Agosto de 1998.

OLIVEIRA, Marco A. (org.), **Reforma do Estado & Políticas de Emprego no Brasil**, GDF/UNICAMP/SETER, Campinas, 1998.

OIT/MTE, **Brasil. Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil**, Brasília/São Paulo, 1999.

OIT/MTb, **Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998.

OIT/MTb, **Convenção N. 100: Igualdade de Remuneração; Convenção N. 111: Discriminação no Emprego e Profissão**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, 1997.

OIT/MTb, **Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego. Relatório**, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Julho de 1997.

PACTI/PBQP, **Questões Críticas da Educação Brasileira. Consolidação de Propostas e Subsídios para Ações nas Áreas da Tecnologia e da Qualidade**, MTb, Brasília, 1995.

PRESIDENCIA DA REPÚBLICA, **O Mercado de Trabalho e a Geração de Empregos**, MTb, Brasília, 1997.

SEFOR, “A nova institucionalidade da educação profissional no Brasil: tendências & desafios”, MTb, Brasília, s/d (mimeo).

SEFOR, **Avanço Conceitual. Termos de Referência. Centros Públicos de Educação Profissional - Modelos de Educação Profissional - Formação de Formadores - Certificação Ocupacional**, PLANFOR, MTb, Brasília, Fevereiro de 1997.

SEFOR, **Educação Profissional: o debate da(s) competência(s)**, MTb, Brasília, 1997.

SEFOR, **Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado**, MTb, Brasília, 1995.

SEFOR, **Habilidades, uma Questão de Competências?**, PLANFOR, MTb, Brasília, Novembro de 1996.

SEFOR, **PEQs - 1996: Perfil da Clientela & Avaliação de Foco dos Programas**, MTb, Brasília, 1997.

SEFOR, **PLANFOR. Avaliação Gerencial. 2do. ano do triênio - resultados até 31/12/97**, MTb, Brasília, Abril de 1998.

SEFOR, **PLANFOR 1996/99. Avaliação Gerencial 1996 -primeiro ano do triênio-**, MTb, Brasília, Maio de 1997.

SEFOR, **PLANFOR 1997. Anuário dos Planos Estaduais de Qualificação**, MTb, Brasília, Abril de 1998.

SEFOR, **Plano Nacional de Educação Profissional. Trabalho e Empregabilidade**, MTb, Brasília, s/d.

SEFOR, **Sistema Público de Emprego e Educação Profissional. Implementação de uma Política Integrada**, MTb, Brasília, Junho de 1996.

SEFOR, **Termos de Referência dos Programas de Educação Profissional. Nacionais - Estaduais - Emergenciais**, PLANFOR, MTb, Brasília, Novembro de 1996.

SEFOR, **Guia do PLANFOR 1999 – 2002. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador**. PLANFOR - FAT, TEM - Brasília, março de 1999, Ministério da Justiça.