

REFERENCIAL DE PLANEJAMENTO

Diversidade e Educação Profissional

**REFERENCIAL
DE PLANEJAMENTO**

**Diversidade
e Educação
Profissional**

Organizadores:

Ana Clara Bellan

João Carlos Alexim

Jussara Dias

Lucienne Freire (colaboradora)



Organização Internacional do Trabalho
Escritório de Brasília

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2002
1ª edição 2002

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Serviço de Publicações (Direitos do autor e Licenças), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Os pedidos serão bem-vindos.

Organização Internacional do Trabalho
Referencial de Planejamento - Diversidade e Educação Profissional - 1ª ed. -
Brasília : OIT, 2002.
56 p.
ISBN: 92-2-813093-8

I. Alexim, João Carlos, Bellan, Ana Clara Demarchi e Dias, Jussara, organizadores, em colaboração com Freire, Lucienne II. Referencial. III. Referencial de Planejamento - Diversidade e Educação Profissional. IV. Brasil. VI. Título.

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de matéria nelas incluídas não significam, da parte do Secretariado Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação jurídica de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da OIT às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pelo Secretariado Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas no escritório para o Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 426-0100, ou no International Labour Office, CH - 1211. Genebra 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: brasilia@oitbrasil.org.br e pubvente@ilo.org
Visite nossa página na Internet: www.ilo.org/publns

Revisão ortográfica e gramatical
Ildenir Braga
Impresso no Brasil
Estação Gráfica Ltda. (estagraf@uol.com.br)

Esta publicação é um produto do Projeto
**“Avanço Conceitual e Metodológico da
Formação Profissional no Campo da Diversidade no Trabalho e da
Certificação Profissional”**, desenvolvido pela Organização Internacional
do Trabalho (OIT) e a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Diretor da OIT para o Brasil

Armand Pereira

**Secretario da Secretaria de Políticas
Públicas de Emprego do MTE**

Nassim Meheff

Coordenadora do Projeto

Lucienne Freire

Consultores

Ana Clara Demarchi Bellan

João Carlos Alexim

Jussara Dias

SUMÁRIO

PRÓLOGO	9
APRESENTAÇÃO	11
1. INTRODUÇÃO	13
2. O ENFOQUE DE GÊNERO	21
2.1 POR QUE GÊNERO E NÃO SEXO?	23
2.2 INDICADORES DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	24
2.3 AVANÇOS DO PLANFOR NA QUESTÃO DE GÊNERO	28
3. ENFOQUE DE RAÇA/COR	31
3.1 INDICADORES DA DESIGUALDADE DE RAÇA/COR NO MERCADO DE TRABALHO	34
3.2 AVANÇOS DO PLANFOR NA QUESTÃO DE RAÇA/COR	39
4. ENFOQUE DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA	41
4.1 AVANÇOS DO PLANFOR PARA AS PESSOAS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA	45
5. RECOMENDAÇÕES	47
5.1 RECOMENDAÇÕES GERAIS	49
5.2 ESPECÍFICAS PARA GÊNERO	49
5.3 ESPECÍFICAS PARA RAÇA/COR	50
5.4 ESPECÍFICAS PARA AS PESSOAS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS	51
BIBLIOGRAFIA	53

PRÓLOGO

DIVERSIDADE & CERTIFICAÇÃO, UMA QUESTÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Diversidade, noção emprestada da biologia e traduzida do inglês (“diversity”), tem originalmente o sentido de “multiformidade cultural”. A partir dos anos 80, a palavra incorporou novos significados, envolvendo o princípio de respeito às diferenças e de não discriminação na sociedade.

Desde essa época, algumas empresas, mais inseridas no processo de globalização, passaram a se interessar pela questão e a adotar e estruturar políticas de recursos humanos que resgatam e valorizam as diferenças pessoais em matéria de gênero, raça, idade, aptidão física, orientação sexual, crenças, entre outros aspectos. Não por uma questão humanitária, mas porque se deram conta de que a diversidade é vantajosa, é criativa, eleva a produtividade, melhora a qualidade de produtos e serviços.

A noção de diversidade começou também a se tornar obrigatória no debate de políticas públicas de desenvolvimento sustentado, de resgate de direitos civis, de promoção de igualdade de oportunidades e de combate a todas as formas de discriminação, em especial a que se manifesta no mercado de trabalho.

Outra palavra-conceito que ganha espaço a partir dos anos 80 é a certificação. A rigor, o debate internacional sobre o tema data dos anos 70, estimulado pelo Cinterfor/OIT, que preconizava a aferição e o reconhecimento de qualificações adquiridas pelos trabalhadores por meio de formação sistemática, da prática ou de ambas. Mas é só na década seguinte que ressurge com nova força, inserido também no processo de globalização e de constituição de um novo paradigma de trabalho.

Os dois conceitos – certificação e diversidade – apareceram com destaque no debate que orientou a concepção e implementação do PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, a partir de 1995. O PLANFOR incorporou desde logo, de forma explícita, a dimensão da diversidade, assumindo que essa é um elemento fundamental para se construir um novo modelo de educação profissional, focado na dinâmica do mundo do trabalho, para se enfrentar a exclusão social e para a construção da cidadania. Essa incorporação, orientada pelas diretrizes do Plano Nacional de Direitos Humanos e da Convenção nº 111 da OIT,

assume que a qualificação profissional deve atender a população economicamente ativa (PEA) em toda sua diversidade, sem discriminação de qualquer natureza: idade, sexo, raça/cor, escolaridade, aptidões físicas e mentais.

Três focos de seletividade ou discriminação foram explicitados no PLANFOR: gênero, raça/cor e deficiências, reconhecendo que essas três dimensões não esgotam a questão da diversidade, mas são fonte de grandes desigualdades no mercado de trabalho e na educação profissional – especialmente quando incidem, cumulativamente, sobre populações mais pobres e menos escolarizadas.

Ao mesmo tempo, ficou patente a necessidade de avanço conceitual e metodológico em relação a esses temas, para todos os atores do PLANFOR. Foi negociada a cooperação técnica com a OIT, que tem animado o debate sobre certificação e diversidade em todo o mundo, sem perder o foco no imperativo da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação.

Este documento é um dos frutos dessa cooperação, financiada com recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. Esperamos que contribua para a atualização do debate em torno dos temas aqui abordados, para o avanço na política pública de trabalho e renda e para ações efetivas de promoção de igualdade de oportunidades no trabalho e na educação profissional.

Nassim Gabriel Mehedff
Secretário Nacional de Políticas Públicas de Emprego
Ministério do Trabalho e Emprego

APRESENTAÇÃO

Esta publicação foi elaborada no âmbito do Projeto “Avanço Conceitual e Metodológico no Campo da Diversidade no Trabalho e da Certificação Profissional”, objeto de convênio entre o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O texto tem como objetivo subsidiar os planejadores, executores e gestores que participam do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR no que diz respeito ao tema da diversidade no mercado de trabalho. Não se pretende com esta breve síntese acerca do tema abordar todas as questões relativas à diversidade, mas apontar caminhos para que as ações de qualificação profissional incorporem a reflexão sobre o tema e a proposição de formas de eliminar as desigualdades de acesso à qualificação profissional.

Ainda que sejam diversos os recortes na questão da diversidade, este trabalho concentra-se em três: gênero, raça/cor e portadores de deficiência. Ao iniciar a reflexão com estes focos, não se busca negligenciar ou desconsiderar os demais. Esse esforço deve ser compreendido como uma tentativa de aprofundar a discussão a partir de questões mais disseminadas, que dispõem de maior número de instrumentos jurídicos, de pesquisas e de estatísticas, que permitem reconhecer mais explicitamente as desigualdades no mercado de trabalho.

O conteúdo deste trabalho tomou como base estudos realizados no início do projeto pelos consultores João Alexim, Sérgio Esteves e Júlia Abrahão. Os textos produzidos a partir desses estudos encontram-se à disposição dos interessados na sede da OIT-Brasil.

Este Referencial de Planejamento está dividido em cinco partes: uma introdução, onde se explicitam os conceitos que serão trabalhados ao longo do texto; uma parte que trata do enfoque de gênero e qualificação profissional; uma com o enfoque de raça/cor; outra com o de portadores de deficiência; e, finalmente, algumas recomendações apresentadas em termos gerais e específicos a cada segmento.

1. INTRODUÇÃO

O conceito de diversidade na esfera de atuação das políticas públicas ganhou espaço a partir da década de 80, com vistas ao resgate de direitos civis, à promoção de igualdade de oportunidades e ao combate à discriminação.

“As políticas de diversidade, no contexto do mercado de trabalho, consistem na adoção de iniciativas, atividades e medidas que reconheçam e promovam a diferença entre pessoas e grupos como um valor positivo a ser desenvolvido como instrumento de integração social, em benefício da produtividade das empresas e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho”. (Alexim, As Questões da Diversidade e o Papel da Educação Profissional)

Este conceito pode ser utilizado por todas as áreas – educação, saúde, habitação – mas tem especial impacto na área de políticas públicas de trabalho/renda. No mercado de trabalho, as desigualdades explicitam-se de tal modo, que se torna difícil planejar, desenhar ou implementar políticas que não tratem desta questão.

A Convenção nº 111 da OIT sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, ratificada pelo Brasil em 26.11.1965, define discriminação como: “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”. Para fins da Convenção, emprego e profissão compreendem “o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, termos e condições de emprego.”

A Convenção nº 100 da OIT sobre a Igualdade de Remuneração para Homens e Mulheres Trabalhadoras, ratificada pelo Brasil em 25.04.1957, objetiva assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor.

No quadro da legislação nacional, a Constituição Federal estabelece, em seu art. 5º, que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”. No inciso XLI do mesmo art. 5º, prevê a punição a “qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.

Como apontado por Yannoulas¹, podem-se distinguir, no mínimo, três formas de discriminação:

Discriminação direta: exclusão explícita de um grupo social, em razão de sexo, raça, religião, idade etc. As normas internacionais do trabalho (Convenções da OIT nº 100 sobre Igualdade de Remuneração e nº 111 sobre Discriminação no Emprego e Profissão), e a legislação brasileira (o direito à igualdade, prescrito no art. 5º da Constituição Federal), impedem tal tipo de manifestação.

Discriminação indireta ou encoberta: “idéias e práticas admitidas informalmente, influenciando um comportamento ‘usual’ e ‘válido’ para cada grupo social”. Um exemplo deste tipo de manifestação pode ser encontrado na “linguagem – falada ou escrita – utilizada para oferecer carreiras universitárias ou cursos profissionais”, que muitas vezes atraem ou repelem possíveis interessados, em razão do seu sexo.

Autodiscriminação: mecanismos internos de repressão que modelam desejos, expectativas e motivações, de modo que algumas opções educacionais ou profissionais tornam-se impulsivas ou fortemente orientadas (Yannoulas, p. 72).

As estatísticas contribuem para revelar os aspectos mais aparentes da discriminação, embora no cotidiano, as pessoas possam conviver com exemplos e ilustrações claros de que existam diferenças marcantes na forma de integração do indivíduo na sociedade.

Um grande avanço no sentido de trazer para a agenda pública a questão da diversidade foi o debate em torno da “democracia racial” brasileira. Por muitos anos, intelectuais, políticos e a sociedade como um todo, trataram da sociedade brasileira como um espaço de convivência pacífica entre negros e brancos, homens e mulheres, deficientes, portadores de doenças, idosos. Como se, por alguma “especificidade” da formação da nossa sociedade, não houvesse espaço para discriminação.

Assim, após o intenso trabalho de movimentos sociais, colocando em xeque estas posições, fortalecido pelo processo de democratização política, pela busca do exercício da cidadania no País, pode-se, atualmente, tratar a sociedade brasileira como uma sociedade de desiguais e associar essas diferenças aos preconceitos de gênero, raça, entre outros.

¹ No texto “Notas para a integração do enfoque de gênero na educação profissional”, que compõe, junto com outros artigos, a publicação *Trabalhando com a diversidade do PLANFOR: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais*, da FLACSO e Unesp.

Desde 1996, quando da criação do Programa Nacional de Direitos Humanos, pode-se observar um empenho do governo brasileiro na incorporação do tema da igualdade de oportunidades nas políticas públicas implementadas.

Mais do que apenas identificar os processos de discriminação, este Referencial de Planejamento tem por objetivo servir como subsídio para que os atores envolvidos na formulação e na execução não somente da política de formação profissional, mas de outras ações na área de mercado de trabalho, incluam a questão da igualdade de oportunidades no planejamento de suas ações.

Pode-se perguntar:

Por que tratar dessas questões no âmbito do PLANFOR?

Será que a igualdade de oportunidades na educação profissional será suficiente para acabar com a discriminação no mercado de trabalho?

Ainda que não seja possível encontrar respostas definitivas para estas questões, cabem algumas considerações a respeito das possibilidades que o PLANFOR apresenta para a abordagem do tema da diversidade.

Em primeiro lugar, desde a sua concepção, o PLANFOR tem como propósito reconstruir a educação profissional no País. No lugar da qualificação técnica para o trabalho, o PLANFOR introduziu, com abrangência nacional, uma nova concepção de educação profissional, mais condizente com as condições econômica e social da atualidade. O enfoque metodológico do PLANFOR contempla a atenção à diversidade social como um dos eixos fundamentais de atuação. Entre os compromissos estratégicos do programa, encontram-se: igualdade racial e étnica, pessoas portadoras de deficiência, gênero e mercado de trabalho, trabalhadores afro-brasileiros. A qualificação profissional, sob este novo enfoque, passou a constituir um dos eixos da política social no Brasil.

Não menos relevante é o fato de que o programa, assim como demais iniciativas de emprego/renda, compreendam o envolvimento de um grande e diversificado conjunto de atores sociais na formulação e implementação das ações. A participação de representantes dos trabalhadores, empresários e governo na definição das ações, seja no âmbito federal (Codefat), estadual (Comissões Estaduais de Emprego) ou municipal (Comissões Municipais de Trabalho ou Emprego) faz com que haja uma rede de multiplicação dos temas abordados pelo programa.

Da mesma forma, a participação da sociedade civil como parceira

das ações de educação profissional amplia a possibilidade não apenas de divulgar os conceitos de diversidade, mas também de propiciar o conhecimento e a troca de experiências inovadoras no tratamento da questão.

Ainda que a educação profissional não possa substituir a educação básica, ela compreende uma esfera educacional mais ampla, que permite incorporar temas como exercício da cidadania, atenção às desigualdades e a práticas discriminatórias, não restritas ao mercado de trabalho.

Mesmo considerando-se que haja várias possibilidades de recortes para o tratamento da questão da desigualdade, neste Referencial serão abordados os aspectos relacionados à discriminação de gênero, raça/cor e de portadores de deficiência. Essa escolha não significa, entretanto, que não se deva trabalhar com a perspectiva de incorporar as reivindicações e demandas de outros segmentos sociais que encontram barreiras ao exercício da cidadania, tais como portadores de HIV, homossexuais, idosos, etc. Acredita-se que as referências aqui feitas sobre os três grupos mencionados anteriormente possam ser utilizadas igualmente para os demais segmentos que sofrem preconceito no mercado de trabalho, respeitando-se as especificidades de cada um.

Para identificar os limites e as possibilidades da educação profissional no combate à discriminação, deve-se ter clareza de que ela é um dos eixos, através dos quais a igualdade de oportunidade possa ser alcançada. Ainda que não se possa considerá-la como suficiente, ela será tão mais necessária e eficiente quanto maior a sua integração com as demais políticas públicas de emprego/renda, assim como com as demais áreas de atuação pública.

A seguir, apresenta-se um roteiro de questões e passos para os atores envolvidos na formulação dos programas estaduais.

✓ **1º passo: identificar as dimensões das desigualdades** existentes no mercado de trabalho local.

Assim como o PLANFOR recomenda o levantamento da demanda de cursos, a partir de uma análise de dados sobre setores de atividade e ocupações, há também a recomendação de que, no nível local, sejam identificados os grupos sociais que têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Como conhecer essas características do mercado local? Levantando, a partir das estatísticas:

1. Qual a participação dos segmentos sociais selecionados na População Economicamente Ativa (PEA).

2. Qual a participação destes segmentos no desemprego.
3. Que tipo de inserção ocupacional estes grupos têm. (São ocupados em que áreas de atividade, em que funções, com qual remuneração?).
4. Se existem diferenças em termos de remuneração, de posição na ocupação entre brancos e negros, entre homens e mulheres, entre portadores de deficiência e não-portadores.
5. Qual o grau de diferenciação.

Uma das fontes de informação é a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio, realizada pelo IBGE. Essa pesquisa permite traçar o perfil de atividade e ocupação, por raça/cor, gênero/sexo, por Estado ou por região metropolitana.

Uma outra fonte de informações pode ser o Cadastro da RAIS ou o CAGED, que possibilitam identificar para aqueles que têm vínculo formal de trabalho (assalariados com carteira de trabalho assinada, estatutários, etc.) o perfil da ocupação, bem como o rendimento para cada segmento social analisado.

A partir destes levantamentos, seria possível obter um diagnóstico da discriminação existente no mercado de trabalho, quais os grupos mais afetados, quais as especificidades de inserção destes grupos etc.

- ✓ **2º passo: planejar ações específicas** para os grupos com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, tendo em vista as necessidades locais.

Para o planejamento e o desenho de ações voltadas para o combate à discriminação, é necessário que os atores locais (representantes da comissão e gestores públicos):

1. entrem em contato com membros de entidades e movimentos que trabalham com a questão da diversidade, para a identificação de métodos de atuação e de ações inovadoras que possam ser utilizadas como parâmetro para a definição das ações de educação profissional;
2. promovam encontros, debates e palestras sobre diversidade no mercado de trabalho, com a participação da sociedade civil, de empresários que tenham programas de diversidade nas empresas, de entidades que conheçam formas de combate à discriminação, etc, a fim de sensibilizar a sociedade acerca do tema e de incentivar as empresas a adotarem estratégias de admissão de mão-de-obra, considerando a diversidade;

3. definam as ações específicas e realizem uma ampla divulgação dos resultados desse trabalho, para que as entidades de educação profissional, parceiras efetivas ou potenciais do programa de qualificação profissional, percebam com clareza as necessidades e as demandas definidas no processo.

✓ **3º passo: acompanhar a implementação das ações.**

Não basta identificar corretamente as desigualdades e desenhar estratégias de atuação. É necessária atenção constante no processo de implementação das ações e correções de desvios. Por exemplo, se a meta de atendimento da população negra for de 30% dos alunos do PEQ e se, durante a fase de inscrição, ficar comprovado que esta meta não foi atendida, deve-se identificar quais as razões do não atendimento – se houve divulgação adequada, se o processo de inscrição dos alunos levou em consideração a definição das metas – e promover medidas de ajuste durante a execução do programa.

- ✓ **4º passo: acompanhar os egressos dos cursos,** especialmente aqueles pertencentes a segmentos mais sujeitos à discriminação no mercado de trabalho, para que, a partir das dificuldades vivenciadas, possam ser corrigidas as formas de atuação dos planejadores, das entidades parceiras e para que sejam identificadas novas formas de sensibilização de empresários, entidades creditícias e outros atores que interfiram na inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, para que a igualdade de oportunidade não se restrinja ao campo da educação profissional, mas que tenha impactos no funcionamento do mercado de trabalho.

Feitas estas considerações de caráter genérico, serão abordadas na seqüência os conceitos, a forma de atuação do PLANFOR, os diagnósticos e as propostas, considerando-se cada um dos grupos especificamente.

2. O ENFOQUE DE GÊNERO

2.1. POR QUE GÊNERO E NÃO SEXO?

O conceito de sexo é biológico, dado pela natureza, o que diferencia machos e fêmeas.

Gênero é um conceito que se refere ao conjunto de atributos negativos ou positivos que se aplicam diferentemente a homens e mulheres, inclusive desde o momento do nascimento, e determinam funções, papéis, ocupações e as relações que homens e mulheres desempenham na sociedade e entre eles mesmos. Esses papéis e relações não são 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. (OIT/Mtb, 1998, p 12-3)

O conceito de gênero é fundamental para a compreensão do mundo do trabalho, uma vez que as condições de trabalho, a remuneração, as formas de inserção variam segundo o gênero e isso não decorre das diferenças fisiológicas e anatômicas (de natureza) entre homens e mulheres, mas das relações culturais, sociais e econômicas que conferem aos homens e às mulheres diferentes condições no mercado de trabalho.

Por que levar em conta a questão de gênero na formulação de políticas públicas de trabalho/renda?

- ✓ Porque a renda que as mulheres obtêm a partir do seu trabalho é um componente cada vez mais importante, quando não fundamental, da renda familiar. Cada vez é maior o número de mulheres que são chefes de família (no Brasil, em 1999, 24% das famílias eram chefiadas por mulheres).
- ✓ Em 1/4 das famílias em que ambos os membros do casal trabalham, as mulheres contribuem com 50% ou mais da renda familiar (dados da CEPAL para a América Latina). Além disso, a renda que as mulheres obtêm a partir do seu trabalho é fundamental para o bem-estar dos membros da família e para romper o ciclo de reprodução intergeracional da pobreza e da exclusão social, já que se dirige, fundamentalmente, aos gastos realizados com a nutrição, saúde e educação dos filhos.
- ✓ Porque é preciso considerar que a PEA é formada por trabalhadores e trabalhadoras, com necessidades e demandas específicas e é preciso promover iguais oportunidades de desenvolvimento para homens e mulheres.

- ✓ Porque a divisão sexual do trabalho, construída historicamente, acabou definindo atividades e ocupações masculinas e femininas. Essa sexualização, muitas vezes apresentada como natural, imposta por características “biológicas”, ou aproveitando “habilidades” femininas ou masculinas, encobre, na verdade, relações de poder ou formas de discriminação indireta, que acabam por destinar às mulheres ocupações menos qualificadas, com remunerações mais baixas e carreiras sem perspectiva de promoção.
- ✓ As mulheres estão mais sujeitas à perda de trabalho, por motivos de gravidez, doença dos filhos – vistos culturalmente como “problemas femininos”.
- ✓ As mulheres têm menos chance de qualificação nas empresas, que preferem investir em homens, por serem considerados mais estáveis no mercado de trabalho.
- ✓ Porque o acesso à qualificação é restrito e sexualizado. Há uma forte tendência para limitar a qualificação de mulheres em ocupações ditas “femininas”, consideradas estas como atividades de apoio, serviços pessoais, trabalho doméstico.
- ✓ Porque as mulheres são preteridas ou porque se exige mais delas nas oportunidades de promoção, pois mesmo que seu desempenho supere o de colegas masculinos, encontram um “teto de vidro”, além do qual é difícil passar.
- ✓ Porque as mulheres estão mais sujeitas a pressões e assédio sexual no trabalho.
- ✓ Porque elas estão assumindo crescente responsabilidade na chefia de famílias: em 1999, 24% dos chefes de família eram mulheres.

2.2. INDICADORES DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

As desigualdades entre homens e mulheres explicitam-se quando se analisam os dados sobre a inserção relativa a cada um dos segmentos no mercado de trabalho. A discriminação por gênero no mercado de trabalho, ainda que seja um fenômeno observado em todos os países, em cada um deles encontra-se em estágio distinto de superação.

A presença feminina no mercado de trabalho tem crescido nas últimas décadas. Entre 1970 e 1990, a participação das mulheres no trabalho assalariado quase dobrou. De 1992 a 1999, a participação das mulheres no total de empregados brasileiros aumentou de 28,8% para 31,5%. A taxa de atividade feminina, nesse mesmo período, passou de 47,2% para 49%, enquanto a de atividade masculina caiu de 76,6% para 73,8%. Em sete anos, 5,3 milhões de mulheres e 4,3 milhões de homens ingressaram na força de trabalho, como ocupados ou desempregados.

Taxa de atividade é o percentual da população em idade ativa que se encontra ocupada ou desempregada. Aumento da taxa de atividade não significa, portanto, aumento da ocupação.

Ainda que os homens representem a maioria (58,6%) da PEA brasileira, a representação das mulheres cresce a um ritmo muito mais acelerado que a dos homens.

É importante ressaltar que o aumento da participação das mulheres na força de trabalho não significa que elas encontrem situações mais favoráveis de inserção ocupacional, em relação aos homens. Isso pode ser verificado pelas diferenças nas taxas de desemprego dos segmentos masculinos e femininos. Em todas as regiões metropolitanas analisadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego, as taxas de desemprego das mulheres eram superiores às dos homens. Na Região Metropolitana de Belo Horizonte encontra-se o maior diferencial entre as taxas de desemprego: a das mulheres é 36,5% maior que a masculina. Na RM de Salvador, onde se encontram as maiores taxas de desemprego – 26,2% das mulheres economicamente ativas estão desempregadas – o diferencial é menor: a taxa de desemprego feminina é 17% superior à masculina.

POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA - BRASIL - 1992/99

	1992	% do total	1999	% do total	Variação Relativa	Variação Absoluta
Total	69.709.789	100	79.315.287	100	13,8	9.605.498
Homens	42.224.742	60,6	46.480.921	58,6	10,1	4.256.179
Mulheres	27.485.047	39,4	32.834.366	41,4	19,5	5.349.319

Fonte: IBGE. Síntese de Indicadores Sociais.

Obs: Nessa publicação, encontram-se as informações desagregadas por unidade da federação e para nove regiões metropolitanas

Ao realizar o diagnóstico da inserção da mulher no mercado de trabalho é relevante ter em consideração estas informações, de modo combinado: ainda que as mulheres representem parcela menor da PEA (41,4% do total), apresentam maior taxa de desemprego.

**TAXAS DE DESEMPREGO, EM % DA PEA
(POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA)
REGIÕES METROPOLITANAS - 1998**

	Homens	Mulheres	Varição Relativa diferença entre as taxas de mulheres e homens
RM São Paulo	16,0	21,2	32,5%
RM Salvador	22,4	26,2	17,0%
RM Recife	19,0	24,9	31,1%
RM Belo Horizonte	13,7	18,7	36,5%
RM Porto Alegre	13,7	18,6	35,8%
Distrito Federal	17,3	22,1	27,7%

Fonte: Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho

Lê-se: a taxa de desemprego dos homens na Região Metropolitana de São Paulo era, em 1998, de 16,0%, ou seja, 16% dos homens economicamente ativos encontravam-se desempregados, enquanto 21,2% das mulheres economicamente ativas encontravam-se desempregadas. A taxa de desemprego feminina era 32,5% maior que a masculina nesta região.

Não apenas a taxa de desemprego feminina é superior à masculina. Também quando inseridas no mercado de trabalho como ocupadas, as mulheres encontram condições de trabalho menos favoráveis – expressas em vínculos mais instáveis, ocupações menos qualificadas, rendimentos inferiores. Observa-se, adicionalmente, que permanecem por mais tempo em desemprego, o que revela a dificuldade de inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

Taxa de desemprego é a relação entre o total de desempregados e a PEA. A taxa de desemprego das mulheres representa a relação entre o número de desempregados e a PEA feminina.

A inserção não diferencial da mulher no mercado de trabalho ou a segmentação do mercado de trabalho baseada em gênero tem vários determinantes.

Para inserir na educação profissional a questão de gênero, é necessário, portanto, que as três formas de discriminação mencionadas anteriormente sejam observadas e combatidas. Não basta alcançar a representatividade das mulheres na PEA, é preciso diversificar o conjunto de cursos oferecidos à clientela feminina e encontrar formas de inserir as alunas dos cursos de qualificação profissional em áreas de ocupação com predomínio masculino, para evitar a sexualização ocupacional, ou seja, a divisão do mercado de trabalho segundo o gênero.

A diferenciação em termos de rendimento aparece claramente quando se analisa o rendimento médio das mulheres em relação ao dos homens. Em todas as regiões metropolitanas analisadas, as mulheres recebem rendimento inferior ao dos homens. No caso da RM de Salvador, as ocupadas recebem, em média, 60,3% do rendimento masculino. O menor grau de diferenciação é observado na RM de Porto Alegre, onde este percentual corresponde a 70,1%.

Essa situação reflete a inserção desigual da mulher, em relação ao homem, no mercado de trabalho. Em Belo Horizonte, 18,5% das mulheres ocupadas recebem menos de 1 salário mínimo, enquanto 7,6% dos homens recebem esta remuneração mensal.

Deve-se ressaltar que esse diferencial de rendimento não encontra justificativa nas diferenças de escolaridade. Ainda que as mulheres, em geral, tenham média de anos de estudo similar à dos homens, quando se comparam as médias de anos de estudo dos ocupados, percebe-se que as mulheres têm escolaridade superior no Brasil: 6,8 anos de estudo para as ocupadas e 5,9 anos para os ocupados, o que reforça a idéia de que o mercado de trabalho é mais “seletivo” para as mulheres, ou seja, existe uma forte preferência por mulheres mais jovens, mais escolarizadas e aquelas que não têm um companheiro (solteiras, divorciadas ou viúvas).

RENDIMENTO DA POPULAÇÃO OCUPADA REGIÕES METROPOLITANAS - 1998

	% que recebe até 1 salário mínimo mensal			Rendimento em Reais		
	Total	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens/ Mulheres
RM São Paulo	7,5	5,1	10,7	1004	633	63,0
RM Salvador	29,5	19,5	40,8	604	364	60,3
RM Recife	26	18	36	539	344	63,8
RM Belo Horizonte	12,4	7,6	18,56	706	429	60,8
RM Porto Alegre	3,5	2,1	5,5	689	483	70,1
Distrito Federal	8,7	4,8	13	1058	737	69,7

Fonte: Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho

A escolaridade superior não constitui, portanto, um elemento que contribua para a igualdade entre homens e mulheres no acesso a melhores oportunidades de trabalho. Como analisa Yanoulas, “a maior parte da distância salarial explica-se pela discriminação e não por características produtivas”.

Acompanhar, portanto, a inserção das egressas dos Programas Estaduais de Qualificação - PEQs e das Parcerias, a fim de verificar se as condições ocupacionais são equivalentes à masculina é uma forma de identificar em que medida está sendo absorvida pela sociedade a idéia de diversidade em relação a gênero.

2.3. AVANÇOS DO PLANFOR NA QUESTÃO DE GÊNERO

Desde a sua origem, em 1995, o PLANFOR teve como orientação “combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade”. A partir de 1996, as propostas de ação no sentido de garantir a igualdade de acesso à política de educação profissional foram se aprimorando. Alguns exemplos deste avanço são:

- ✓ apoio e orientação a Fóruns e Conselhos de Mulheres, nos Estados e Municípios, no intuito de mobilizar os representantes das CETs/CMTs;
- ✓ organização ou patrocínio de seminários, congressos, oficinas de

trabalho de entidades governamentais e não governamentais ligadas às mulheres;

- ✓ apoio à produção e/ou distribuição de textos conceituais;
- ✓ assinatura do Protocolo “Mulher, Educação e Trabalho”, pelo MTE e Ministério da Justiça/Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), em 8/3/96, estabelecendo metas e condições para programas de qualificação no âmbito do PLANFOR;
- ✓ inclusão do enfoque de gênero no Guia do PLANFOR 2001, a fim de contribuir para a disseminação da questão de gênero entre os gestores, executores e avaliadores do programa;

Quantitativamente, a meta de garantir a representação das mulheres na PEA, entre os alunos do Programa, foi alcançada. No período 1995-1999, as mulheres representaram mais da metade dos alunos dos PEQs e Parcerias, sendo que a participação na PEA encontra-se em torno de 40%.

3. ENFOQUE DE RAÇA / COR

No Brasil, trabalhou-se por muito tempo com a ideologia da “democracia racial”. Entretanto, a discriminação e o preconceito de cor aparecem nas relações entre os grupos sociais, definindo desigualdades de oportunidades, muitas vezes encobertas por discursos que consideram que as desvantagens de inserção de negros e pardos no mercado de trabalho em relação aos brancos decorram de escolaridade inferior e de baixa qualificação daqueles quando comparados a estes. É o que se pode denominar de camuflagem da discriminação racial, que tem origem na idéia de democracia racial na sociedade brasileira.

O mercado de trabalho é um espaço onde a discriminação racial se explicita, porque as oportunidades de ocorrência das desigualdades são propícias. Na ausência de mecanismos e critérios claros de acesso a postos de chefia, ou mesmo de escolha de profissionais para a ocupação de postos de trabalho, surge a possibilidade de que a discriminação indireta ou encoberta ganhe um espaço fértil para proliferar. A maior parte das denúncias de discriminação racial são encontradas em relações no mercado de trabalho.

A discriminação racial difere do preconceito por implicar uma ação. Embora se baseiem no mesmo princípio – sentimentos, idéias e atitudes de um grupo contra outro – a diferença é que, no caso do preconceito, ainda que haja dano moral ao indivíduo ou grupo de indivíduos afetados, não há uma ação que impeça este grupo de alcançar determinadas condições equivalentes às dos demais. Um exemplo, encontrado em “Cidadania em preto e branco²” ilustra bem a diferença entre os conceitos:

“Francisco, dono de uma empresa, tem preconceito em relação a negros e amarelos. Ele diz que os amarelos são muito calados e não falam o que pensam. Quanto aos negros, afirma que são preguiçosos e bagunceiros. No entanto, quando oferece emprego, Francisco aceita amarelos, mas recusa negros. Podemos concluir que ele tem preconceito em relação aos negros e amarelos. Mas só discrimina os negros, à medida que nega oportunidade de emprego a eles”.

Importante ressaltar que, para fins de políticas públicas, tem especial relevância a discriminação institucional, que ocorre independentemente do fato de a pessoa ter ou não preconceito aberto ou a intenção de discriminar. Apesar de não intencional, gera desigualdade de oportunidade não apenas na esfera do mercado de trabalho, como também em outras esferas da vida social.

² Bento, Maria Aparecida Silva. Cidadania em Preto e Branco: discutindo as relações raciais. Editora Ática, 1999.

Do ponto de vista legal, embora racismo institucional seja violação de direitos, a legislação aplicável (Lei Afonso Arinos) é preponderantemente penal, cobrindo muito mais a dimensão individual da discriminação (quem discrimina é preso, por exemplo).

3.1. INDICADORES DA DESIGUALDADE DE RAÇA/COR NO MERCADO DE TRABALHO

Verificar, através de estatísticas, as diferenças de inserção de negros no mercado de trabalho, em relação a brancos, é uma das formas de explicitar a discriminação racial. Ainda que muitas vezes seja perceptível a sub-representação da população negra em determinadas ocupações, no cotidiano de cada um, identificar as diferenças de posição no mercado de trabalho contribuiu para desmistificar a idéia de que o racismo esteja circunscrito a casos esparsos na sociedade brasileira.

Antes de analisar propriamente os dados sobre a segmentação racial do mercado de trabalho, é interessante atentar para o avanço em que se constituiu a incorporação dos registros de cor nas pesquisas amostrais e censitárias, que possibilitam avaliar o grau de desigualdade existente no mercado de trabalho.

Somadas, as pessoas de cor parda e preta representam 45,5% da população brasileira. Considerando-se a população ocupada, a participação dos pretos e pardos atinge percentual bastante próximo (44,9%) a sua representação na população total. Mas a análise não pode parar neste ponto. Deve-se, adicionalmente, perguntar: a taxa de desemprego da população negra equivale à dos brancos? Os rendimentos são iguais? A posição e as funções exercidas são equivalentes? Ou seja, é necessário qualificar o tipo de inserção da população de cor preta ou parda no mercado de trabalho, para que se possam desenhar estratégias de alcançar nele igualdade de oportunidades. Em princípio, é importante conhecer e explicitar as diferenças encontradas.

**POPULAÇÃO TOTAL E OCUPADA, SEGUNDO RAÇA/COR
BRASIL - 1999**

Raça/Cor	População Total	% sobre o total	Ocupados	% sobre ocupados
Total	145.447.491	100	71.175.051	100
Branca	78.541.645	54,0	39.268.808	55,2
Preta	7.854.165	5,4	3.958.528	5,6
Parda	58.324.444	40,1	27.947.715	39,3
Amarela/ Índigena	727.237	0,5	-	-

Fonte: IBGE. Síntese de Indicadores Sociais.

A distribuição da população ocupada, segundo a posição no emprego, permite identificar o maior percentual de empregados domésticos na população de cor preta (14,6% do total) e parda (8,4%). Na população branca, apenas 6,1% dos ocupados são empregados domésticos, o que revela o predomínio deste tipo de inserção ocupacional entre os negros.

Além desta constatação, também chama a atenção o percentual insignificante de empregadores entre a população preta (1,1% do total). Entre os brancos, esta proporção equivale a 5,7% da população ocupada, ou seja, percentual cinco vezes maior que o encontrado para as pessoas pretas e mais de 2,5 vezes o da população parda.

**DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA, POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO
BRASIL - 1999**

Raça/ cor	Posição na ocupação				
	Empregados	Militar ou estatutário	Trabalhador doméstico	Conta-própria	Empregadores
Branca	46,5	7,5	6,1	22,4	5,7
Preta	47,5	5,7	14,6	21,0	1,1
Parda	42,0	5,4	8,4	24,6	2,1

Fonte: IBGE. Síntese de Indicadores Sociais.

Quando se comparam as taxas de desemprego dos brancos e não-brancos, observa-se, igualmente, a maior dificuldade de inserção dos não-brancos. Na região metropolitana de Salvador, onde se encontra

grande proporção de negros, a taxa de desemprego deste segmento é 45% maior que a dos brancos. O menor diferencial encontra-se no Distrito Federal, onde a taxa de desemprego dos brancos equivale a 17,5% e a dos não-brancos a 20,5%, portanto, 17% maior que a dos brancos. Nas regiões metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre e Belo Horizonte os diferenciais são bastante elevados também.

**TAXAS DE DESEMPREGO, EM % DA PEA
(POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA)
REGIÕES METROPOLITANAS - 1998**

	Não-brancos	brancos	Diferença entre as taxas de não-brancos e brancos
RM São Paulo	22,7	165,1	41,0%
RM Salvador	25,7	17,7	45,2%
RM Recife	23,0	19,1	20,4%
RM Belo Horizonte	17,8	13,8	29,0%
RM Porto Alegre	20,6	15,2	35,5%
Distrito Federal	20,5	17,5	17,1%

Fonte: Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho.

Interessante notar que os diferenciais das taxas de desemprego, segundo raça/cor são maiores que os observados segundo gênero. Entre homens e mulheres, o maior diferencial, encontrado na região metropolitana de Belo Horizonte, era de 35,5%. Não se pode desconsiderar que as desigualdades são cumulativas, ou seja, as mulheres não-brancas são as mais afetadas pelo desemprego e pela precarização da inserção ocupacional.

No que se refere a desemprego, há que se ressaltar, ainda, que não só as taxas dos não-brancos são superiores às dos brancos, como também o tempo médio de desemprego para os não-brancos (57 semanas) é superior em relação ao dos brancos (50 semanas).

**DISTRIBUIÇÃO DAS FAMÍLIAS POR CLASSE DE
RENDIMENTO MENSAL FAMILIAR, SEGUNDO COR DO CHEFE
BRASIL – 1999**

Classes de rendimento mensal familiar per capita					
Chefia da família	Até 1/2 SM	Mais de 1/2 a 1 SM	Mais de 1 a 3 SM	Mais de 3 a 5 SM	Mais de 5 SM
Chefes de cor branca	12,7	20,0	37,3	11,1	14,1
Chefes de cor preta	26,2	28,6	31,1	4,3	3,4
Chefes de cor parda	30,4	27,7	27,7	4,4	3,2

Fonte: IBGE. Síntese de Indicadores Sociais.

Quanto ao diferencial de rendimento familiar per capita, cabe ressaltar que 26% das famílias chefiadas por pessoas de cor preta apresentam rendimento médio per capita inferior a 1/2 salário mínimo. Entre as famílias chefiadas por pardos, este percentual é ainda maior – 30,4%, o que representa 2,5 vezes o percentual encontrado entre as famílias chefiadas por brancos (12,7%). Em contrapartida, dentre estas famílias, aquelas que têm rendimento familiar per capita superior a 5 salários mínimos equivale a 14,1%, proporção bastante superior à encontrada entre as famílias com chefes pretos (3,4%) e pardos (3,2%).

Um argumento usualmente lançado para explicar ou justificar o diferencial de rendimento por aqueles que negam a existência da discriminação racial é a diferença de escolaridade entre a população negra e branca. Ainda que exista tal diferença de escolaridade, o que reforça a necessidade de ações afirmativas na área educacional – deve-se atentar para o fato de que o diferencial de rendimento é superior ao de escolaridade. Em 1999, os brancos tinham rendimento médio de 5,25 salários mínimos, mais que o dobro da remuneração dos pretos. Entretanto, possuíam média de anos de estudo apenas 1,5 vez maior que a dos pretos. A mesma constatação pode ser feita na comparação entre brancos e pardos.

**ANOS MÉDIOS DE ESTUDO E RENDIMENTO MÉDIO EM SALÁRIO MÍNIMO,
SEGUNDO RAÇA/COR
BRASIL – 1992/99**

Raça/ cor	Anos médios de estudo			Rendimentos em SM		
	1992	1999	Variação (%)	1992	1999	Variação (%)
Branca	6,7	7,6	13,4	4,00	5,25	31,3
Preta	4,0	5,2	30,0	1,90	2,43	27,9
Parda	4,4	5,2	18,2	2,00	2,54	26,5

Fonte: IBGE. Síntese de Indicadores Sociais.

Outro aspecto a destacar é que a diferença em termos de rendimento ampliou-se entre 1992 e 1999, muito mais que a diferença de escolaridade. Os brancos apresentaram aumento de 13,4% na escolaridade média e 31,3% no rendimento médio. Já os pretos tiveram aumento de 30,0% na escolaridade e 27,9% no rendimento. O aumento de escolaridade entre os pardos, embora menos intenso que a dos pretos, foi superior ao dos brancos; entretanto, o rendimento dos pardos cresceu 26,5% no período, variação inferior à dos brancos.

Adicionalmente, pelos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego, constantes do Mapa da População Negra, quanto maior a faixa de escolaridade, maior o diferencial de renda entre negros e brancos, o que revela que um esforço de escolarização por parte dos não-brancos não se traduz em equivalência ao rendimento dos brancos.

**PARTICIPAÇÃO DAS FAMÍLIAS DO TIPO MULHERES CHEFES SEM CÔNJUGE
COM FILHOS NO TOTAL DAS FAMÍLIAS
BRASIL – 1992/99**

Raça/cor	1992	1999	Variação (%)
Branca	13,5	15,5	14,8
Preta	20,3	22,4	10,3
Parda	16,5	18,6	12,7

Fonte: IBGE. Síntese de Indicadores Sociais.

Finalmente, salienta-se que a participação de famílias chefiadas por mulheres pretas e pardas com filhos no total de famílias é bastante superior à participação das famílias chefiadas por brancas. Como o PLANFOR tem como público preferencial as mulheres chefes de família, atenção especial deve ser direcionada a este segmento para a implementação da política de educação profissional na diversidade.

Em resumo, as pessoas negras no mercado de trabalho enfrentam dificuldades semelhantes às das mulheres: ocupações menos qualificadas, baixos salários, entraves à promoção. São, obviamente, mais acentuadas as dificuldades quando se juntam as duas características: gênero e raça/cor. São extremadas, quando isso se soma à pobreza e baixa escolaridade. Ser mulher, negra, pobre e analfabeta é hoje sinônimo de quase absoluta exclusão social.

Estes dados não resumem e tampouco esgotam o tema das desigualdades raciais no mercado de trabalho, mas contribuem para desenhar o quadro de inserção da população negra neste mercado e subsidiar as ações que tenham por objetivo reduzir a situação de desigualdade de oportunidade, não só no que diz respeito ao PLANFOR, mas também no que se refere às demais políticas de trabalho e renda (intermediação de mão-de-obra, programas de crédito, programas de incentivo a microempresas e cooperativas de trabalho, entre outros).

3.2 AVANÇOS DO PLANFOR NA QUESTÃO DE RAÇA/COR

O PLANFOR, enfrentando as dificuldades relacionadas à questão racial, cumpriu seu compromisso com o Plano Nacional de Direitos Humanos e a Convenção nº 111 da OIT, ao impor o registro da variável raça/cor nas estatísticas de qualificação profissional. Adotou esta postura por considerar que seja um passo fundamental em qualquer política que vise lutar contra a discriminação e promover igualdade de oportunidades. Deve-se relatar que a exigência deste registro gerou forte resistência, em razão da persistência da crença na democracia racial e na naturalização da discriminação, presentes até hoje na sociedade brasileira.

O processo de inclusão do registro envolveu negociações e discussões com representantes do Ministério da Justiça, da OIT, organizações dos negros em todo o país, bem como ampla sensibilização junto aos atores do PLANFOR. Em alguns casos, teve ainda que utilizar mecanismos de sanção, condicionando repasses de recurso para que a exigência fosse cumprida.

Apesar das dificuldades, o PLANFOR conseguiu obter, desde 1996, informações sobre a representatividade dos negros entre os alunos

do programa, em âmbito nacional, sendo o único programa de educação profissional em grande escala que possui este indicador no País e na América Latina. Por isso, é possível saber que, no período de 1995-2000, os negros e pardos representaram 45% dos treinandos, percentual equivalente à sua participação na PEA.

Também integram os avanços do PLANFOR neste sentido, os programas localizados, concebidos por e para trabalhadores afro-brasileiros, que visam, junto com a qualificação profissional, o resgate da cultura e da auto-estima dessas populações.

Em 13/5/98, foi firmado o Protocolo para Promoção da Igualdade Racial Étnica no Trabalho, entre o Ministério da Justiça e o do Trabalho, sedimentando os avanços e propondo uma política de qualificação profissional, trabalho/renda para o segmento de trabalhadores e trabalhadoras afro-brasileiros.

4. Enfoque de Pessoas Portadoras de Deficiências

³ Especialistas da área de educação utilizam a expressão “necessidades especiais” em lugar de deficiências. O PLANFOR chegou a utilizar essa denominação, mas, por sugestão de entidades que atuam na área e de técnicos das STbs/Parceiros, passou a adotar “pessoas portadoras de deficiências”.

O conceito de deficiência provém da Organização Mundial de Saúde (OMS), que considera três formas distintas:

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 da idade, sexo e fatores sociais e culturais.

Em 1989, a OMS substituiu o termo “impedimento” por desvantagem, procurando tornar mais nítida a diferença entre os conceitos.

Desvantagem: representa um impedimento sofrido por um indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade que lhe limita ou lhe impede o desempenho de uma atividade considerada normal para esses indivíduos, tendo em atenção a idade, o sexo, e os fatores sócio-culturais (OMS, 1989, p. 35-7, citado em Vogel⁴).

Ilustrando esta diferenciação, Vogel fornece o seguinte exemplo:

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

Posteriormente, em 1992, a definição foi revista, incorporando, além dos conceitos médicos, uma relação com o ambiente social:

“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”. (Corde, 1997, citado em Vogel).

Mas a concepção médica prevalece ainda hoje:

Uma pessoa é considerada como portadora de deficiência quando

⁴ Vogel, Vera. Pessoas portadoras de necessidades especiais no PLANFOR. Flacso/Unesp.

apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidades para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (Conforme Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993, que estabelece a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência).

A Convenção nº 159, da OIT, estabeleceu, em 1983, que os portadores de deficiência – toda pessoa cujas perspectivas de conseguir e manter um emprego conveniente e de progredir profissionalmente são sensivelmente reduzidas em virtude de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida – devem ter à sua disposição serviços de reabilitação profissional, independentemente da origem e natureza da deficiência e qualquer que seja a sua idade, desde que possam ser preparados para um emprego que lhes convenha e tenham perspectivas razoáveis de o conseguir e manter.

Os tipos de deficiência são:

Física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, tendo como consequência o comprometimento da função motora;

Sensorial: dividida em:

- auditiva: moderada, severa e profunda; e
- visual: perda ou redução da capacidade visual de ambos os olhos em caráter definitivo, e que não possa ser melhorada por cirurgia ou corrigida com o uso de lentes, tratamento clínico ou cirúrgico. Entre os deficientes visuais, enquadram-se os portadores de cegueira e os de visão subnormal;
- Mental: refere-se a padrões intelectuais reduzidos, apresentando comprometimentos de nível leve, moderado, severo ou profundo, com implicações para o aprendizado e a adaptação social;
- Múltiplas: concomitância de dois ou mais tipos de deficiência na mesma pessoa.

As estatísticas sobre o universo de pessoas portadoras de deficiência podem ser obtidas através do Censo do IBGE e da pesquisa específica da OMS/Corde. Entretanto, deve-se ressaltar a divergência dos números, em razão da utilização das diferentes fontes. Pela OMS/Corde, existiam, em 1996, 15 milhões de pessoas portadoras de deficiência no Brasil. Pelos dados do Censo 1991, obtém-se, aproximadamente, 1,5 milhão dessas pessoas.

As discrepâncias podem ser atribuídas a diferenças metodológicas

e à defasagem temporal do IBGE. O Censo de 2000 pode trazer informações mais atualizadas, além de permitir a desagregação do número de portadores de deficiência, por unidade da federação, idade, sexo e situação de domicílio.

Ainda que não se disponha de estatísticas sobre a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, sabe-se, pela experiência de trabalho junto a essas populações, que o acesso é dificultado por diversos fatores, desde questões ligadas à locomoção e transporte, até as alternativas e metodologias adotadas usualmente para a sua qualificação.

Além destas dificuldades, deve-se ressaltar que, muitas vezes, os projetos de qualificação profissional direcionados às PPDs têm um viés assistencialista e/ou estão dissociados das necessidades do mercado de trabalho e do processo de transformação do sistema produtivo.

Entre as normas internacionais do trabalho referentes à proteção de portadores de deficiência destacam-se as Convenções da OIT No. 111 sobre Discriminação no Emprego e Profissão e nº 159 sobre Reabilitação Vocacional e Emprego de Portadores de Deficiência, ambas ratificadas pelo Brasil, respectivamente em 1965 e 1991. A OIT aprovou também, em 2001, um "Repertório de Recomendações Práticas sobre as Gestão da Deficiência no Local de Trabalho".

A legislação brasileira inclui, entre outras, a Lei nº 7.853/89 que estabelece apoio aos portadores de deficiência. O Programa Nacional de Direitos Humanos, *inter alia*, do combate à discriminação e proteção das pessoas portadoras de deficiência.

4.1. AVANÇOS DO PLANFOR PARA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA (PPDs)

A integração das PPDs aos cursos de qualificação foi um salto conceitual e metodológico na direção de inclusão social deste segmento. Esta diretriz produziu efeitos mais favoráveis, em comparação com o biênio de 1996-97, quando o PLANFOR implementou o Programa Nacional para Portadores de Deficiência, focalizado nas PPDs. O resultado quantitativo é que, em 1999, sem o programa, mas com a diretriz de integração e do registro desta variável na identificação dos treinandos, foram qualificadas 159 mil PPDs, enquanto no período de 1995-98, foram qualificados 62 mil participantes do programa.

À semelhança do que ocorre com gênero e raça/cor, foram implementadas numerosas experiências inovadoras em programas

focalizados para PPDs. Em matéria de programas não focalizados, mas que favorecem a participação desse grupo de pessoas, o PLANFOR financiou a adaptação do Telecurso 2000 – supletivo e profissionalizante – ao alfabeto de surdos, o que representou um passo fundamental para a elevação da escolaridade dessa população.

5. Recomendações

5.1 RECOMENDAÇÕES GERAIS

- ✓ Divulgar as experiências de empresas que adotem programas de incentivo à diversidade. Promover encontros com empresários, para que conheçam as vantagens da diversidade no ambiente de trabalho.
- ✓ Promover seminários, cursos e oficinas para os representantes das Comissões de Emprego, para os gestores e os executores dos programas estaduais e parcerias, a fim de que adotem, como objetivo comum, a promoção da igualdade de oportunidades, no mercado de trabalho, entre homens e mulheres, brancos e não-brancos, portadores e não-portadores de deficiência.
- ✓ Divulgar informações e estatísticas, visando incluir a questão da discriminação nas decisões sobre a definição de clientela do programa e de formas de atuação para o alcance da igualdade de oportunidades.
- ✓ Incorporar, no processo de avaliação, a observação do critério de igualdade de oportunidades para os grupos minoritários.
- ✓ Incentivar instituições de ensino profissional a incorporarem em seus programas e projetos o acompanhamento, no mercado de trabalho, de grupos minoritários egressos dos cursos.
- ✓ Divulgar ações bem sucedidas de qualificação e colocação de egressos dos cursos no mercado de trabalho.
- ✓ Realizar programas de formação de formadores, para que estes sejam preparados para o tratamento das questões de diversidade.
- ✓ Fomentar parcerias com o setor público e o privado para dispor de alternativas de encaminhamento ao mercado de trabalho das populações minoritárias.

5.2 ESPECÍFICAS PARA GÊNERO

As experiências inovadoras do PLANFOR catalogadas representam um material para avaliação do avanço conceitual dos programas executados. No que se refere a gênero, pode-se avaliar que as experiências são ainda restritas – pequena quantidade de cursos destinados às mulheres – e que se direcionam às atividades tradicionalmente vinculadas ao público feminino: corte, costura, serviços pessoais, trabalho doméstico. Isso não significa considerar que no atendimento ao público feminino nos PEQs e parcerias não seja possível encontrar parcela de mulheres em cursos destinados a outras atividades econômicas. Entretanto, é necessário que se aproveite o espaço de “avanço conceitual” do PLANFOR, para que sejam experimentadas ações que ajudem a combater a discriminação no mercado de trabalho. A

experiência de formação de taxistas, realizada pelo SENAT, em Fortaleza, é um exemplo típico de bom aproveitamento deste espaço.

- ✓ Considerar, para a definição de cursos e população-alvo prioritária, indicadores e estatísticas sobre a inserção feminina no mercado de trabalho, identificando-se as desigualdades existentes.
- ✓ Analisar o conteúdo dos cursos, evitando “cursos de mulheres”, que se concentram em um número reduzido de ocupações. É preciso possibilitar às mulheres o acesso a todos os cursos, especialmente àqueles direcionados aos setores de ponta da economia.
- ✓ Flexibilizar a estrutura dos cursos, de modo a permitir a compatibilidade entre tarefas domésticas e de cuidado dos filhos e a qualificação profissional.
- ✓ Paralelamente, sensibilizar a comunidade sobre a necessidade de compartilhar as tarefas domésticas e de cuidado dos filhos com os homens.
- ✓ Incorporar, no conteúdo dos programas de educação profissional, a questão da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Inserir, entre os temas sugeridos para as habilidades básicas, os conceitos de diversidade.
- ✓ Sensibilizar empresários e agentes creditícios para a necessidade de criação de mecanismos que possibilitem o acesso das mulheres no mercado de trabalho e no mercado financeiro, através de linhas de crédito específicas.
- ✓ Promover integração entre as ações de qualificação profissional e as ações de Conselhos Femininos Estaduais e Municipais.
- ✓ Desenvolver, nos centros dirigidos à recolocação profissional (postos de atendimento do SINE), serviços especialmente direcionados às mulheres, com especial atenção para aquelas que reingressam no mercado de trabalho, após longo período.

5.3 ESPECÍFICAS PARA RAÇA/COR

- ✓ Sensibilizar os atores para a necessidade de mensurar as desigualdades e buscar compreender suas causas para poder combater o preconceito e a discriminação racial.
- ✓ Trazer para o debate a crítica da visão tradicional, baseada na crença da democracia racial, buscando subsidiar a introdução da temática no conteúdo de habilidades básicas.
- ✓ Realizar encontros, seminários e palestras com representantes dos movimentos negros e indígenas, para que os gestores e executores

do PLANFOR conheçam sua visão e possam incorporá-la na definição de prioridades e de métodos para atingir a igualdade de oportunidades.

- ✓ Disseminar para outros agentes públicos e privados a necessidade da inclusão do registro raça/cor nas estatísticas sobre políticas públicas e mercado de trabalho.
- ✓ Disseminar e ampliar as experiências bem-sucedidas, como “Jovens negros em situação de risco” (BA), “Cidadania na perspectiva de raça” (BA), “Curso pré-vestibular e de estética negra” (RJ), “Jovens empreendedores” (SP) e demais cursos de entidades de defesa e promoção da população negra⁵.

5.4 ESPECÍFICAS PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS

- ✓ Divulgar ações bem sucedidas de qualificação e colocação de pessoas portadoras de deficiências (PPD) no mercado de trabalho.
- ✓ Mapear e identificar as necessidades desses grupos, pois o universo é praticamente desconhecido.
- ✓ Levar em consideração o “porte de deficiência” em pesquisas de mercado de trabalho, para possibilitar o conhecimento da situação das pessoas portadoras de deficiências.
- ✓ Promover facilidades de acesso aos locais de curso, mediante adaptação ou eliminação de barreiras de acesso.
- ✓ Adotar tecnologia adequada ao público específico (material didático em braile, para cegos; intérprete da língua de sinais, para portadores de deficiência auditiva; atendimento individualizado a portadores de deficiência mental).
- ✓ Estimular formas associativas de produção, abertura de pequenos negócios e desenvolvimento de atividades autônomas como alternativas adequadas de inserção da pessoa portadora de deficiência no sistema produtivo.
- ✓ Promover medidas que facilitem crescente inclusão dos portadores de deficiências nos programas oferecidos normalmente às comunidades.

⁵ Tal como recomendado em Silva, Jorge. Trabalhando com a diversidade no PLANFOR.

Bibliografia



ALEXIM, João. As Questões da Diversidade e o Papel da Educação Profissional. Documento de Referência. OIT.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Cidadania em Preto e Branco: discutindo as relações raciais. Editora Ática, 1999.

DIEESE, CUT, CGT, FORÇA SINDICAL. Mapa das questões de gênero: perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho, 1999.

ESTEVES, Sérgio Augusto Pires. Diversidade nas organizações: uma visão atualizada. Mimeo, 1999.

GUIMARÃES, A. S. Racismo e anti-racismo no Brasil. São Paulo, Editora 34, 1999.

IBGE. Síntese de Indicadores Sociais, 2000.

INSPIR. Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho, São Paulo, 1999.

YANNOULAS, Sivia M. Notas para a integração do enfoque de gênero na educação profissional. Trabalhando com a diversidade no PLANFOR, Editora Unesp.

MTE. Discriminação: uma questão de direitos humanos. Brasília, 2000.

MTE. Gênero e raça e a promoção da igualdade. Brasília, 2000.

MTE. A Convenção nº 111 da OIT e a promoção da igualdade na negociação coletiva. Brasília, 2000.

PLANFOR. Catálogo de Projetos - experiências inovadoras. Brasília, MTE/FAT, 1999 (série acervo PLANFOR).

PLANFOR. Guia do PLANFOR 2001. Brasília, MTE/FAT, 2001.

SILVA, Jorge. Política de ação afirmativa para a população negra: educação, trabalho e participação no poder. Trabalhando com a diversidade no PLANFOR, Editora Unesp.

VOGEL, Vera. Pessoas portadoras de necessidades especiais no PLANFOR. Trabalhando com a diversidade no PLANFOR, Editora Unesp.