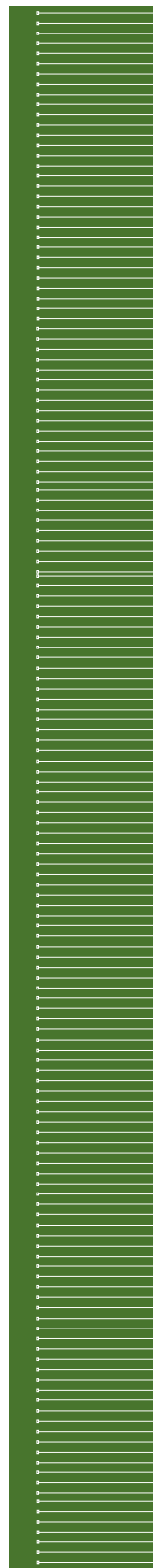


# Construindo Identidades Sociais

Relação gênero e raça na política pública de  
qualificação social e profissional

*Eunice Léa de Moraes*





**Presidente da República**

Luiz Inácio Lula da Silva

**Ministro do Trabalho e Emprego**

Ricardo Berzoini

**Secretário de Políticas Públicas de Emprego**

Remígio Todeschini

**Diretor do Departamento de Qualificação**

Antonio Almerico Biondi Lima

**Coordenadora-Geral de Qualificação**

Eunice Léa de Moraes

**Coordenador-Geral de Certificação e Orientação Profissional**

Marcelo Alvares de Sousa

# Construindo Identidades Sociais

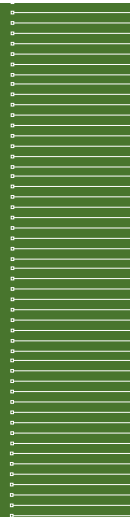
Relação gênero e raça na política pública de  
qualificação social e profissional

*Eunice Léa de Moraes*

Volume 1

Coleção  
Qualificação Social e Profissional

Brasília, 2005



© 2005 – Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

A opinião expressa nos textos não reflete necessariamente a posição do MTE.

Tiragem: 2.000 exemplares

Edição e Distribuição:

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)

Departamento de Qualificação (DEQ)

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Edifício-Sede, 3º Andar,  
Sala 300

CEP: 70059-902 – Brasília/DF – Tel.: (61) 3317-6239/6004

Fax: (61) 3317 8217

*E-mail:* [qualificacao@mte.gov.br](mailto:qualificacao@mte.gov.br)

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos (MTE)**

M827R Moraes, Eunice Léa de.

Relação gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional. – Brasília: MTE, SPPE, DEQ, 2005.

39 p. – (Construindo identidades sociais; v. 1)

Coleção Qualificação Social e Profissional  
Inclui anexo.

1. Igualdade de oportunidade, emprego. Brasil. 2. Contexto sociopolítico, gênero e raça, Brasil. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). III. Brasil. Departamento de Qualificação (DEQ). IV. Série.

CDD 341.2722

## Sumário

---

Apresentação .....	7
Construindo a relação gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional .....	9
1. Introdução .....	9
2. O contexto sociopolítico de gênero e raça .....	11
3. Construindo e desconstruindo “identidades” .....	18
4. Educação, trabalho e desenvolvimento – desafios do PNQ .....	24
7. Anexo .....	34
Referências bibliográficas .....	35





## Apresentação


---

A Coleção Qualificação Social e Profissional, editada sob responsabilidade do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (DEQ/SPPE/MTE), propõe-se a abordar de forma inovadora dimensões e aspectos das políticas públicas de qualificação. Os artigos, conquanto sejam incursões teóricas, necessariamente se articulam com os problemas práticos de construção dessas políticas, sobretudo quanto à integração com:

- a) políticas de trabalho, de educação e de desenvolvimento;
- b) políticas de inclusão social, combate à pobreza, redução das desigualdades regionais;
- c) ações afirmativas contra qualquer tipo de discriminação;
- d) promoção do diálogo, participação e controle social.

Compreendendo que as políticas públicas estão em permanente construção, a Coleção Qualificação Social e Profissional será organizada em séries, correspondendo às dimensões fundamentais da qualificação. Inicialmente, serão lançadas as Séries:

- a) “Construindo Diálogos Sociais” (ênfatisa a dimensão de participação e controle social);
- b) “Construindo Identidades Sociais” (aborda aspectos de identidade social – gênero raça/etnia, geração, orientação sexual – ou de públicos específicos de trabalhadores – rurais, economia solidária, trabalhadores domésticos, etc.);
- c) “Construindo Institucionalidades” (ênfatisa os aspectos institucionais, normativos e legais);

- 
- d) “Construindo a Pedagogia do Trabalho” (aborda aspectos pedagógicos e metodológicos);
  - e) “Construindo o Planejamento e Avaliação” (ênfata o diagnóstico e prognóstico da demanda e oferta de qualificação e os resultados obtidos);
  - f) “Construindo Ações Integradas” (aborda as interações das políticas públicas de qualificação com programas, órgãos públicos e instituições).

Desse modo, espera-se estimular o debate e a reflexão, contribuindo para o cumprimento da missão do DEQ/SPPE/MTE: garantir o direito à qualificação para os trabalhadores de baixa renda e baixa escolaridade do Brasil.

ANTONIO ALMÉRICO BIONDI LIMA  
Diretor do Departamento de Qualificação



# Construindo a relação gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional

---

*Não precisamos mais consultar ninguém para concluirmos a legitimidade dos nossos direitos, da realidade angustiosa de nossa situação e do acumplicimento de várias forças interessadas em nos menosprezar e condicionar, mesmo, até o nosso desaparecimento!*

*Manifesto da Convenção Nacional do Negro Brasileiro (A Gazeta, 13 de novembro de 1945, In: Nascimento, 2003).*

*Eunice Léa de Moraes<sup>1</sup>*

## 1. Introdução

---

As relações de gênero e raça, historicamente, têm um elo de ligação com a questão da cidadania. A reemergência dos movimentos sociais, a partir de fins da década de 70, em todo o País, produz e projeta uma outra concepção de cidadania, baseada no trabalho, na vida e na luta social. Uma cidadania que busca enfrentar os problemas cotidianos da coletividade, da exploração, da miséria, da desigualdade social, sempre presente na formação social brasileira.

---

<sup>1</sup> Socióloga, educadora, coordenadora-geral de Qualificação do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), do Ministério do Trabalho e Emprego.

A luta por direitos sociais acentua-se na década de 80, por meio de movimentos em prol de creches, de escolas, saúde, moradia, assim como da luta pelo exercício da cidadania e contra a discriminação de negros, homossexuais e mulheres, bem como pela ecologia, pela paz, pelo direito das crianças.

Essa cidadania passa a ser construída no interior das lutas cotidianas, formando novos sujeitos, novas identidades político-culturais. A educação exerce um papel fundamental nessa nova construção da cidadania. A educação transformadora, popular, crítica, que dialoga com a realidade dos sujeitos envolvidos, introduzida pelo educador Paulo Freire.

Apesar desses avanços indiscutíveis, a discriminação, a desigualdade dos direitos de mulheres, de negros e negras continua, embora, muitas vezes, disfarçada pelo embranquecimento das relações pessoais, das relações de poder, que algumas mulheres e poucos negros assumem no cenário nacional.

Este artigo pretende abordar a relação de gênero e raça na qualificação profissional, a partir do novo Plano Nacional de Qualificação. Essas categorias, gênero e raça, passam no atual governo a ter um outro papel na política pública.

O governo Lula, em 2003, criou duas importantes secretarias com *status* de ministério, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e a Secretaria de Promoção da Mulher, respondendo assim às reivindicações históricas dos movimentos de mulheres e negros de formulação de uma política sustentável de promoção da igualdade racial e de gênero.

A implementação e a concretização dessas políticas de governo passam a exigir um compromisso tanto do governo como da sociedade civil no seu conjunto de trabalhadores e empregadores, na articulação das proposições políticas dos atores envolvidos – governo e sociedade.

A política de qualificação adquire uma outra concepção, abordando, como premissas básicas de governo, as dimensões polí-

tica, ética, conceitual, pedagógica, institucional e operacional, que incorporam noções de territorialidade, empoderamento, qualidade pedagógica, efetividade social, arranjos produtivos locais, gênero, etnia, conteúdos integrados, contextualizados numa metodologia participativa, dialética dentro do tripé trabalho, educação e desenvolvimento.

O texto está organizado no sentido de explicitar a trajetória histórica das categorias gênero e raça, articulando-as com as questões da qualificação profissional, dentro do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), coordenado pelo Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do MTE, como um desafio de uma possibilidade de implementação de uma política pública fundamentada numa formulação de inclusão social pela via do trabalho e da educação.

## 2. O contexto sociopolítico de gênero e raça

Ao iniciar esta contextualização, gostaria de fazer um registro do lugar de onde escrevo – mulher, negra, educadora, militante partidária, indignada com as injustiças, discriminações e preconceitos, que principalmente mulheres negras sofrem no dia-a-dia de suas vidas. Portanto, as duas questões para mim estão entrelaçadas, num contexto complexo, perverso, injusto, de muita luta diária, de muitas insistências e desistências. Mas, de muita alegria e dignidade de ser mulher e negra.

Segundo o Manual de Formação em Gênero da Oxfam, 1999, a palavra gênero foi usada na década de 70, por Ann Oakley e outros autores, no intuito de descrever aquelas características de mulheres e homens que são socialmente determinadas, em contraste com aquelas que são *biologicamente* determinadas. Vejamos:

Essencialmente, a distinção entre sexo e gênero é feita para enfatizar que tudo que homens e mulheres fazem, tudo que é deles(as) esperado – com exceção das funções sexualmente distintas (gestação, parto, amamentação, fecundação) – pode mudar, e muda, através do tempo e de acordo com a transformação e a variação de fatores socioculturais (Oakley, 1972).

Para precisarmos melhor a acepção gênero, podemos dizer que as pessoas nascem machas ou fêmeas e aprendem com os grupos sociais que convivem a tornarem-se meninos e meninas, homens e mulheres. São ensinados, no dia-a-dia, comportamentos, atitudes e relacionamentos adequados, papéis e atividades de meninas e de meninos. Esses ensinamentos são aprendidos e incorporados determinando a organização da identidade de gênero.

Entretanto, esse conceito é dinâmico, podendo variar entre raças, culturas, classes, dentre outros fatores culturais. Tais comportamentos, papéis, mudam com o tempo, com as condições sócio-históricas.

O conceito de gênero serve como instrumento político de análise das relações construídas socialmente entre homens e mulheres. O debate sobre gênero está no campo social, pois é nesse espaço que as relações acontecem na prática e que as desigualdades e as discriminações se efetivam.

Dessa forma, é preciso focar o conceito de forma multidimensional, pois as concepções diferem em lugares, espaços e tempos. Gênero deve ser entendido como construção de identidades múltiplas, plurais dos sujeitos, que se transformam e são dinâmicas (Louro, 1997). O sentido do termo *gênero* é diferente de *papéis*, porque gênero constitui o sujeito, faz parte de sua construção social, ultrapassa a idéia de desempenho de um simples papel que lhe é determinado por outrem.

Compreendendo que as desigualdades entre homens e mulheres são construídas no social e não determinadas pela diferenciação biológica, entretanto, uma forte ideologia faz querer

crer que a divisão dos papéis entre homens e mulheres é naturalmente determinada pela relação biológica.

Uma das contradições desses papéis, no que diz respeito a mulheres tomarem conta da casa e homens trabalharem fora, é o caso das mulheres negras, que sempre trabalharam fora de casa por conta da escravidão. E, depois, pela falta de oportunidades de estudo e emprego, em razão do preconceito racial, estão em sua maioria nos serviços domésticos. A mesma coisa acontece com as mulheres camponesas, que por trás de tomarem conta da casa realizam o trabalho da roça, que produz mercadoria e o sustento da casa.

Os estudos sobre a agricultura familiar que utilizam o conceito de gênero como instrumento de análise ainda são recentes. Destaca-se o de (Woortmann, apud Faria et al., 1998) sobre as relações entre colonos de origem alemã do Sul do Brasil e entre sítiantes do Nordeste. A hierarquia de gêneros é aí detectada não só na produção agrícola, mas na sexualidade, na posição na comunidade (na “posição simbólica mulheres à esquerda, homens à direita, no interior da igreja”) e na família. Entre os colonos alemães do Sul, por exemplo, os nomes masculinos expressam relações de compadrio e parentesco e o fazer parte de uma família. Os nomes das mulheres são “nomes de fantasia”, pois elas serão reconhecidas pelo nome do pai e, depois, pelo nome do marido (Faria et al., 1998).

As relações de gênero apresentam-se desiguais e diferentes em vários aspectos da vida cotidiana. A valorização diferenciada do trabalho realizado por homens em detrimento do realizado por mulheres é explicada por um conjunto de autoras, pela existência da hierarquização entre os gêneros. Essa relação tem sua base material na divisão sexual do trabalho, mas organiza, sem ordem de prioridades, aspectos econômicos, sociais, vivências particulares, símbolos e representações em imagens de constante movimento, como em um caleidoscópio (Faria et al., 1998).

No que pese homens e mulheres exercerem atividades na esfera da produção e da reprodução, tanto do âmbito público, como no privado, no governamental e no comunitário, sempre as atividades domésticas e familiares são associadas às mulheres. Um dos resultados disso é que, em todo o mundo, as mulheres têm um dia de trabalho mais longo que o dos homens (Oakley, 1972).

Segundo as estatísticas da Organização das Nações Unidas (ONU), o quadro seguinte permanece o mesmo:

- a) as mulheres são responsáveis por 2/3 do trabalho realizado no mundo e recebem 1/3 dos salários;
- b) as mulheres são detentoras de 1/10 da renda mundial;
- c) as mulheres representam 2/3 dos/das analfabetas do mundo;
- d) as mulheres detêm menos do que 1/100 das propriedades mundiais;
- e) dos quase 1,3 bilhão de miseráveis do mundo, 70% são mulheres.

No Brasil, as mulheres recebem em média metade do salário dos homens e as mulheres negras, a metade do salário do que ganham as mulheres brancas. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a situação das mulheres está melhorando e, se o ritmo atual se mantiver, em 475 anos conseguiremos a igualdade salarial entre homens e mulheres (Louro, 1997).

No “Plano Nacional – Diálogos sobre Violência Doméstica e de Gênero, Construindo Políticas Públicas”, do Programa de Prevenção, Assistência e Combate à Violência Contra a Mulher, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, encontra-se um quadro intitulado *Que cara têm as mulheres negras do Brasil, de acordo com alguns indicadores*. Extraímos alguns desses indicadores para ilustrar nosso texto:

- a) Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE): enquanto a esperança de vida para as mulheres brancas

é de 71 anos, 40,7% das mulheres afro-descendentes morrem antes dos 50 anos (pesquisa no município de São Paulo, em 1995);

- b) No Brasil, segundo a classificação do Índice de Desenvolvimento de Gênero (IDG), *ranking* que dá conta da qualidade de vida usufruída pelas pessoas, os homens brancos estão em 41º lugar, as mulheres brancas estão em 69º lugar, os homens afro-descendentes em 104º lugar e as mulheres afro-descendentes ocupam o 114º lugar, com o menor índice de qualidade de vida.

Outro aspecto considerado discriminatório é quanto aos direitos humanos, à cultura e à religião. As leis internacionais dos direitos humanos expressam, em seus manuais, a garantia a todas as pessoas de direitos iguais, independentemente de sexo, raça, classe, etc. As mulheres não têm direitos iguais aos homens no que se refere à terra, à propriedade, à mobilidade, à educação, à oportunidade de emprego, de moradia, de alimentação, de culto religioso e sobre a vida de seus filhos.

As mulheres não têm nem mesmo o direito de controlar e cuidar de seus próprios corpos, de sua saúde e de suas funções reprodutivas. Em muitas culturas, os corpos das mulheres são lesados e mutilados em rituais e as mulheres são rotineiramente espancadas e mesmo assassinadas em nome da tradição cultural, a despeito do fato de as leis internacionais sobre os direitos humanos proibirem práticas culturais que prejudiquem. A violência contra a mulher é um abuso dos direitos humanos (Okley, in Manual de Formação em Gênero, da Oxfam, 1999).

A despeito de muitos limites, o Brasil avançou por meio dos movimentos de mulheres, que conseguiram criar e instalar as delegacias em defesa das mulheres, dando-lhes maior segurança para fazer denúncias de maus-tratos e procurar apoio para a punição dos agressores, além da conscientização de que o movimento vem fazendo para esclarecer sobre seus direitos, assistência jurídica e psicológica. O cerne da dominação racial

tem o foco comum com a dominação de gênero, ambas têm a mesma origem histórica.

A dominação racista tem escopo mundial, pois deriva-se da configuração histórica de imposição da hegemonia de um povo sobre outro. Sua essência está localizada nesse processo, com aspectos comuns aos diversos contextos locais, e seu instrumento é a ideologia do supremacismo branco. A questão da identidade está ligada profundamente a essa essência da dominação racista, pois o padrão da brancura derivado da hegemonia do supremacismo branco exerce seu efeito sobre a identidade de todos os povos dominados. No Brasil, a identidade passa a ser reconstituída, em grande parte, por meio do sortilégio da cor, que transforma numa busca permanente do simulacro da brancura (Nascimento, 2003, p. 24).

No Brasil, a opressão de gênero se inter-relaciona com a opressão de raça, identidade étnica e classe. Um fator que contribui bastante para a opressão racial/étnica é a ausência nos currículos escolares da história africana, retirando o direito de os(as) negros(as) afro-descendentes construir uma história positiva de nossa raça, em contraposição à ideologia repassada de raça inferior, de preconceitos cultuados e de práticas racistas discriminatórias. O mesmo acontece com a cultura indígena, cujas idéias preconceituosas são dissimadas no país, tornando o Brasil uma de exclusão étnica e impregnada de uma falsa ideologia de democracia racial (Cunha Jr., in: Cadernos de Educação, 1998).

A partir desse contexto, vale a pena perguntar: “Que cara têm as mulheres de nosso de País?”.

Historicamente, as políticas para as mulheres no Brasil partem de uma visão universalista e generalizante de mulher, incapaz desse simples questionamento: “Afinal, que cara têm as mulheres deste País?”.

Quando falamos do mito da fragilidade feminina, que historicamente justificou a proteção paternalista dos homens sobre as mulheres, de que mulheres estamos falando?



Nós, mulheres negras, fazemos parte de um contingente, provavelmente majoritário, que nunca reconheceu em si mesmo este mito, porque nunca foi tratado como frágil. Fazemos parte de um contingente de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras, ou nas ruas como vendedoras, quituteiras, prostitutas, etc. Fazemos parte de um contingenciamento de mulheres-objeto. Ontem a serviço de frágeis sinhazinhas e de senhores de engenhos tarados. Hoje, empregadas domésticas de mulheres de classes média e alta, ou de mulatas tipo exportação.

Quando falamos em garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, estamos garantindo emprego para que tipo de mulher? Fazemos parte de um contingente de mulheres para as quais os anúncios de emprego destinam a seguinte frase: “Exige-se boa aparência”. (Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2003. p.16).

Pensar a inclusão social, a construção de uma sociedade justa, igualitária, com vistas à cidadania de homens e mulheres, passa obrigatoriamente pelo reconhecimento das diferenças, da diversidade e pela rejeição de mecanismos discriminatórios de gênero e raça.

Nesse sentido, os processos de educação e de formação profissional são extremamente importantes na elaboração de diretrizes, procedimentos e práticas pedagógicas que desmistifique a concepção preconceituosa de gênero e raça, possibilitando formulação e implementação de políticas públicas, capazes de erradicar as diversas maneiras de discriminação contra homens e mulheres das diferentes raças, etnias.

É importante ressaltar que o direito de igualdade racial no sistema de ensino está previsto na Constituição de 1988, atendendo a reivindicações antigas de entidades do Movimento Negro, inclusive do ponto de vista formal há uma série de preceitos destinados a sanções da discriminação racial *lato sensu* (Ramos *et al.* 2003).

### 3. Construindo e desconstruindo “identidades”

O movimento de construir desconstruindo identidades a cerca do gênero feminino e masculino percorre uma trajetória difícil, complexa, envolta em muito sofrimento, em muita discriminação e violência. Apesar da luta pela emancipação da mulher ser bem antiga, com ações muitas vezes isoladas contra a opressão, é somente no século XIX, aqui no Ocidente, que o movimento organizado socialmente chamado *feminismo* teve um reconhecimento.

No início do século XX, as manifestações a favor da emancipação feminina adquiriam maior visibilidade na luta pelo direito ao voto. Esse movimento se amplia e engloba a luta pela educação formal, por uma profissão. Evidentemente que era uma luta das mulheres brancas.

Na década de 60 tem início uma outra fase do movimento feminista, trazendo como bandeira de luta as situações sociais e políticas, abrangendo questões teóricas e práticas.

O feminismo é um conjunto de idéias e práticas que visa superar as desigualdades entre homens e mulheres e acabar com as situações de opressão e exclusão das mulheres. O feminismo é uma teoria política que tem expressão social desde o fim do século passado. As mulheres sempre lutaram por sua liberdade e em todas as épocas temos exemplos de mulheres excepcionais, de ações de resistência e de elaboração de tratados e manifestos em defesa da igualdade (Faria e Nobre, 1997).

O movimento de mulheres tem avançado bastante na sua organização, nas décadas de 70, 80, 90 e na atualidade, em busca de direitos iguais.

Esse movimento amplia-se na área urbana e rural, no meio sindical, político e no movimento negro. A imobilização de mulheres vai aprendendo que é fundamental contemplar as necessidades e os direitos das diferentes mulheres, conforme raça, classe, idade, orientação sexual, condições de vida e de trabalho (Faria e Nobre, 1997).

A necessidade que a organização de mulheres sentiu em compreender e explicitar teoricamente a opressão e a discriminação que sofre na vida doméstica, social e no trabalho levou à formulação de várias idéias a respeito dessa situação de opressão. Dentre outras, afirmou-se a idéia de que há uma construção social do *ser mulher*.

Porém, a origem da opressão não está clara do ponto de vista teórico. Como inserir a visão da opressão das mulheres, no conjunto das relações sociais, sobre a relação entre essa e outras opressões, como, por exemplo, a relação entre opressão das mulheres e o capitalismo? (Faria e Nobre, 1997).

Segundo as referidas autoras, o conceito de gênero veio responder a vários desses impasses e permitir analisar tanto as relações de gênero quanto a construção da identidade de gênero em cada pessoa.

O conceito de gênero é de fundamental importância para que se compreenda a construção no campo social das relações de homens e mulheres. O conceito é utilizado como ferramenta política e sociológica de análise das relações entre os sexos, considerando que é no campo social que as relações sociais de gênero são construídas.

Quanto às contribuições do conceito de gênero, ao se afirmar a construção social dos gêneros, coloca-se que as identidades e papéis masculino e feminino não são um fato biológico, vindo da natureza, mas algo construído historicamente e que, portanto, pode ser modificado. A construção social dos gêneros tem uma base material (e não apenas ideológica) que se expressa na divisão sexual do trabalho.

O conceito de relações de gênero nos leva à noção de práticas sociais, isto é, pensar e agir dentro de uma determinada sociedade, e à existência de práticas sociais diferentes segundo o sexo. Mas, se as pessoas são permeáveis às relações sociais, elas também agem, sozinhas ou coletivamente, sobre essas relações, construindo suas vidas por meio das práticas sociais.

As relações de gênero são hierárquicas e de poder dos homens sobre as mulheres. Essas relações de poder são as primeiras vividas por todas as pessoas e é com elas que começamos a aprender o mundo. Ou seja, a relação das pessoas com o mundo se inicia a partir dessas relações de poder e se reproduz no conjunto da sociedade e das instituições. Sendo assim, modificar essas relações implica uma nova correlação de forças, construída pela auto-organização das mulheres e mais favorável a elas.

As relações de gênero estruturam o conjunto das relações sociais e, portanto, não existe uma oposição entre questão das mulheres (que seria específica) e questão da sociedade (que seria geral). Os mundos do trabalho, da política e da cultura também se organizam conforme a inserção de mulheres e homens, a partir de seus papéis masculinos e femininos. Portanto, temos que considerar a superação das desigualdades entre mulheres e homens.

Gênero supera as antigas dicotomias entre produção e reprodução, público e privado, e mostra como mulheres e homens estão ao mesmo tempo em todas essas esferas, só que a partir de seu papel masculino ou feminino. Por exemplo, os homens também vivem no espaço doméstico e mesmo aí a eles são destinadas tarefas que poderiam ser interpretadas como produtivas, tais como trocar lâmpadas ou consertar um móvel quebrado.

A análise das relações de gênero só é possível considerando a condição global das pessoas – classe, raça, idade, vida urbana ou rural, e momento histórico em que se dá. Mas, embora existam muitos elementos comuns na vivência e condição das mulheres, nem todas foram criadas para exercerem o mesmo papel, sem nenhuma diferenciação. Por exemplo, em nosso País uma branca rica é ensinada para exercer o seu papel feminino de uma maneira diferente de uma negra pobre, com relação a que tipo de esposa cada uma deve almejar ser, as tarefas de mãe, o cuidado com o corpo e a aparência, as boas maneiras, etc.

O conceito de gênero possibilita ver o que há de comum entre as mulheres, porque mostra como mulheres e homens estão no conjunto da sociedade. Mostra ainda a forma como cada mulher individualmente vive essa condição. Ao explicar a incorporação da identidade masculina e feminina, expõe a diferença entre mulheres, porque no caso de duas irmãs, ensinadas da mesma maneira pela mãe, enquanto uma pode tornar-se meiga, a outra pode tornar-se agressiva, uma podendo aprender a gostar de cozinhar e a outra, não. É possível olhar na história de cada uma como essa identidade foi incorporada a partir da aquisição das características masculinas e femininas. Ninguém é 100% masculino ou feminino.

Características consideradas do outro gênero estão presentes em todas as pessoas. Só que são valorizadas de forma diferente, conforme o lugar em que cada um está. Por exemplo, nos espaços políticos, tradicionalmente masculinos, é comum as mulheres serem cobradas a deixarem um pouco de lado a sua feminilidade e demonstrarem características compatíveis com o modelo estabelecido do que é ser militante, forte e combativa, porque só assim os homens irão considerá-las como “fortes”, sem “frescuras”, que é o que se espera na política, segundo a visão comum (Faria e Nobre, 1997, p. 32 e 33).

O que se reflete dessas considerações é a compreensão de gênero como parte da construção da identidade<sup>2</sup> dos sujeitos seja do sexo masculino, seja do feminino.

<sup>2</sup> “Por outro lado, os sujeitos também se identificam, social e historicamente, como masculinos ou femininos e assim constroem suas *identidades de gênero*. Ora, essas identidades (sexuais e de gêneros) estão profundamente inter-relacionadas; nossa linguagem e nossas práticas muito freqüentemente as confundem, tornando difícil pensá-las distintivamente. No entanto, elas não são a mesma coisa. Sujeitos masculinos ou femininos podem ser heterossexuais, homossexuais, bissexuais (e, ao mesmo tempo, eles também podem ser negros, brancos ou índios, ricos ou pobres, etc.). O que importa aqui considerar é que – tanto na dinâmica do gênero como na dinâmica da sexualidade – as identidades são sempre *construídas*, elas não são dadas ou acabadas num determinado momento – seja esse nascimento, adolescência, ou maturidade – que possa ser tomado como aquele em que a identidade sexual e/ou a identidade de gênero seja “assentada” ou estabelecida. As identidades estão sempre se construindo, elas são instáveis e, portanto, passíveis de transformação (Louro, 1997, p. 26 e 27).

A desconstrução dessa dicotomia entre opostos que supostamente existe entre masculino e feminino, de dominante e dominado, como a única forma de relação entre os sujeitos de sexos diferentes, é não compreender que existem diversas formas de exercitação do poder.

O poder é exercido por homens e mulheres de classes, raças, religiões, idades diferentes. O processo de desconstrução seria trabalhado na ordem inversa, considerando que esse oposto é construído socialmente. As identidades de gênero não são fixas, eternas, e sim mutáveis, transformadas, construídas no espaço sócio-histórico.

O lugar do qual estamos escrevendo esse texto, já mencionando anteriormente, nos leva à reflexão a respeito das identidades tanto de gênero, mas, sobretudo de raça.

A reflexão sobre a trajetória da questão de gênero nos leva a indagar como esta pode nos ajudar, dada a proximidade dos dois, a compreender os possíveis rumos teóricos e práticos do problema racial. Se a construção do conceito de gênero desloca o enfoque da teoria feminista da “mulher” para as “relações de gênero”, o movimento no sentido de tomar como objeto de reflexão as “relações raciais” em vez de focalizar “o negro” também traz implicações para a articulação de novas abordagens da questão racial (Nascimento, 2003).

No texto “Algumas Considerações sobre a Diversidade e a Identidade Negra no Brasil, 2003”, Kabengele Munanga nos chama a atenção para o contexto histórico em que se constitui a chamada identidade negra no Brasil, não se construíram discursos ideológicos de identidades amarela ou branca:

(...) justamente porque os que coletivamente são portadores das cores da pele branca e amarela não passaram por uma história semelhante à dos brasileiros coletivamente portadores da pigmentação escura. Essa história a conhecemos bem: esses povos foram seqüestrados, capturados, arrancados de suas raízes e trazidos amarrados aos países do continente americano, o Brasil incluído, sem saber por onde estavam sendo levados. Uma

história totalmente diferente da história dos emigrados europeus, árabes, judeus e orientais que, voluntariamente, decidiram sair de seus respectivos países, de acordo com a conjuntura econômica e histórica interna e internacional que influenciaram suas decisões para emigrar. Evidentemente, eles também sofreram rupturas que teriam provocado alguns traumas, o que explicaria os processos de construção das identidades particulares como a “italianidade brasileira”, a identidade gaúcha etc. Mas, em nenhum momento, a cor de sua pele clara foi objeto de representações negativas e de construção de uma identidade negativa que, embora inicialmente atribuída, acabou sendo introyetada, interiorizada e naturalizada pelas próprias vítimas da discriminação racial (Munanga, 2003, p. 37).

Essa construção histórica da identidade negra brasileira não pode ser desconsiderada ao falarmos da identidade de gênero, até porque não se tem conhecimento de algum povo, cultura ou língua que não tenha a sua identidade própria, que se diferencia de outro povo, da outra cultura ou da outra língua.

A identidade é um componente acionador da realidade constituído pelos processos sociais e que a partir das relações sociais diversas é conservada ou modificada. A identidade como processo social surge da relação dialética existente entre indivíduos e sociedade, e só pode ser compreendida em conexão com a produção das diferenças, pois a sua construção social se produz sempre num contexto caracterizado pelas relações de força.

Segundo Munanga existem três formas de identidade, de origens diferentes:

- a) a identidade legitimadora, que é elaborada pelas instituições dominantes da sociedade, a fim de estender e racionalizar sua dominação sobre os atores sociais;
- b) a identidade de resistência, que é produzida pelos atores sociais que se encontram em posição ou condição desvalorizadas ou estigmatizadas pela lógica dominante;
- c) a identidade-projeto, quando os atores sociais, com base no material cultural à sua disposição, constroem uma

nova identidade que redefine sua posição na sociedade e, conseqüentemente, se propõem em transformar o conjunto da estrutura social (Munanga, 2003, p. 39 e 40).

O que se entende do ponto de vista da teoria socioantropológica, que fundamenta as origens diferentes das identidades apresentadas acima, é que não existe uma identidade, uma única essência, nenhuma é melhor ou pior, há sempre um contexto histórico em que elas se constroem, se consolidam, se transformam: “Assim, minha descoberta da minha própria identidade não significa que a elabore no isolamento, e sim a negocio por diálogo, parcialmente exterior, parcialmente interior, com os outros. É a razão pela qual o desenvolvimento de um ideal de identidade engendrado interiormente dá uma nova importância ao reconhecimento. Minha própria identidade depende virtualmente de minhas relações dialógicas com os outros” (Taylor, Charles, apud. Munanga, 2003, p. 45).

A leitura feita das idéias de várias autoras e de vários autores expostas no decorrer do texto nos dá a certeza da importância que a educação e qualificação têm de implementarem em seus percursos formativos ações voltadas para essas questões de gênero e de raça/etnia, como contribuição à possibilidade de construção da cidadania de homens e mulheres em respeito a suas diferenças e direitos.

#### 4. Educação, trabalho e desenvolvimento – desafios do PNQ



O maior desafio do Governo Lula é promover a inclusão social e a redução das desigualdades sociais por meio do crescimento com geração de trabalho, emprego e renda, ambientalmente sustentável e redutor das desigualdades regionais, com o objetivo da promoção e expansão da cidadania e o fortalecimento da democracia. Desafio com uma dimensão multifacetada, envolvendo diversos atores e setores da sociedade.



Tal desafio foi transformado no grande objetivo norteador das políticas públicas desenvolvidas nos vários ministérios e secretarias de governo, expresso no Plano Plurianual – PPA 2004-2007. Muitas medidas vêm sendo tomadas nas diversas áreas, principalmente na econômica e na política, no intuito de reorientar o País rumo ao desenvolvimento com inclusão via trabalho e geração de emprego e renda.

O Ministério do Trabalho e Emprego, historicamente responsável pela política de geração de emprego e de qualificação profissional, tem no atual governo incorporado esta responsabilidade com novas diretrizes políticas. O MTE, além das ações de intermediação de mão-de-obra e de qualificação profissional, incorpora outras ações, como o Programa Primeiro Emprego, para a juventude na faixa etária de 16 a 24 anos, com dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Outro programa vem sendo desenvolvido no âmbito das Relações do Trabalho, com a criação e a instalação do Fórum Nacional do Trabalho, que trata de forma coletiva das mudanças na Legislação Trabalhista e Sindical.

A economia solidária foi constituída no interior do Ministério com intuito de estimular as formas coletivas e criativas de geração de renda e cooperação solidária. O combate à precarização e à discriminação no trabalho é um objetivo dos diversos programas do Ministério, como fiscalização do trabalho por meio da aplicação das normas legais no ambiente de trabalho, na busca da proteção da vida e da saúde, com ênfase para a eliminação do trabalho infantil e do trabalho escravo.

Essas ações fazem parte do Programa de Integração das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, que constitui o início da construção do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda do Brasil.

O Plano Nacional de Qualificação (PNQ) é mais uma das ações políticas do Governo Lula, fazendo parte de um progra-

ma que concebe a qualificação como uma construção social, um direito, uma política pública de inclusão social e de desenvolvimento econômico, com geração de trabalho e renda.

A qualificação, nesse sentido, se constitui num espaço de negociação coletiva, que objetiva a integração entre trabalho-educação-desenvolvimento. É, também, articuladora de políticas e trabalhada de forma integral, tanto no campo social como no campo profissional.

Em consonância com as discussões internacionais no âmbito da OIT, entende-se a Qualificação Social e Profissional como direito e condição indispensável para a garantia do trabalho decente para homens e mulheres. Define-se Qualificação Social e Profissional como aquela que permite a inserção e a atuação cidadã no mundo do trabalho, com efetivo impacto para a vida e o trabalho das pessoas. Por esse ângulo, as Políticas Públicas de Qualificação devem contribuir para promover a integração das políticas e para a articulação das ações de qualificação social e profissional do Brasil e, em conjunto com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, ao trabalho, à renda e à educação, deve promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação (PNQ, 2003).

O combate à discriminação no mercado de trabalho brasileiro – que reduz o acesso às oportunidades de emprego, trabalho e renda, qualificação, educação, saúde e a outros direitos essenciais à cidadania – deve necessariamente levar em conta as dimensões de gênero, etnia, raça, faixa etária e escolaridade, que apesar de não esgotarem a questão da discriminação são o foco de grandes desigualdades no mercado de trabalho.

Assim, o PNQ, regulamentado pela Resolução nº 333 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), apresenta-se articulado com os objetivos do Plano Plurianual (PPA), no que se refere à inclusão social e redução das desigualdades sociais, crescimento com geração de trabalho, emprego e renda ambientalmente sustentável,

reduzidor das desigualdades regionais e promoção e expansão da cidadania e do fortalecimento da democracia.

O objetivo do PNQ é coordenar o desenvolvimento de ações de qualificação social, ocupacional e profissional dos trabalhadores e trabalhadoras, com ênfase na eficiência, eficácia, efetividade social, qualidade pedagógica, territorialidade e empoderamento, em articulação com as ações de intermediação, geração de emprego e renda, certificação e orientação ocupacional.

O Plano Nacional de Qualificação se articula com vistas a contribuir para:

- a) a formação integral dos trabalhadores brasileiros;
- b) o aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente;
- c) a elevação da escolaridade dos trabalhadores;
- d) a inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações;
- e) o aumento de probabilidade de permanência no mercado de trabalho e elevação de produtividade.

Para tanto, a garantia de acesso universal à Política Pública de Qualificação, como direito social, vem associada à priorização do atendimento aos segmentos que têm sido alvo de processos de exclusão e discriminação social, a saber:

- a) trabalhadores do Sistema Público de Emprego (SPE) e da Economia Solidária; trabalhadores rurais;
- b) pessoas que trabalham em condição autônoma, por conta própria, cooperativada, associativa ou autogestionada;
- c) trabalhadoras domésticas;
- d) trabalhadores ligados às áreas de reestruturação produtiva;
- e) pessoas beneficiárias de políticas de inclusão social, das quais fazem parte beneficiários de ações afirmativas de combate à discriminação – gênero e etnia; trabalhadores(as) em situação especial;
- f) trabalhadores de setores de utilidade pública;

- g) trabalhadores ligados a setores com potencialidade de desenvolvimento e geração de emprego e renda;
- h) gestores de políticas públicas.

Entre a população participante, terão mais prioridade aquelas consideradas mais vulneráveis econômica e socialmente. A saber: trabalhadores com baixa renda e escolaridade, populações mais sujeitas a diversas formas de discriminação social e, assim, com maiores dificuldades de acesso a um posto de trabalho (desempregados de longa duração, negros(as) e afro-descendentes, índio-descendentes, mulheres, jovens, portadores de necessidades especiais, pessoas com mais de 40 anos, etc.).

A integração com outras políticas públicas de geração de trabalho, emprego e renda, com as políticas públicas de educação e com as políticas de desenvolvimento é princípio básico da política de qualificação.

A qualificação profissional está fundamentada em uma concepção ampla de construção social, direito e política pública direcionados para a formação de cidadania e de autonomia dos trabalhadores, no qual as mulheres têm papel fundamental.

Na perspectiva de estabelecer articulações interministeriais com a dimensão de gênero, está sendo elaborado um Termo de Referência entre o MTE e a Secretaria Especial de Política para as Mulheres, que terá como finalidade a construção de uma metodologia de desenvolvimento da transversalidade de gênero e etnia em qualificação social, que contará com planejamento de experiência-piloto.

Outras iniciativas estão em construção em parcerias com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a Secretaria de Promoção e Igualdade Racial (SEPPIR), o Programa de Gênero, Raça, Pobreza e Emprego (GRPE), em cooperação com vários Ministérios e a Secretaria de Promoção da Mulher. Outro projeto em construção é o que trata da capacitação de empregados domésticos em conjunto com entidades sindicais.

A preocupação com a questão de gênero, na qualificação social e profissional, parte da premissa de que a concepção curricular de formação construída no PNQ tem como pressuposto básico a valorização do educando e educanda, como sujeitos dotados de saberes e identidades construídas socialmente. Reconhece e valoriza as diversidades culturais, étnicas, sociais, regionais, de gênero, que os perpassa. Articula os eixos trabalho e cidadania na perspectiva da inserção no mundo do trabalho e da participação social e política de mulheres e homens.

A formação como um processo de aprendizagem deve ser planejado para aumentar a abrangência de conhecimentos e habilidades das pessoas envolvidas e, ao mesmo tempo, possibilitar a transformação das idéias, dos comportamentos e atitudes, valorizando a experiência e a construção coletiva do novo conhecimento. A formação de gênero/raça e etnia se constitui numa intervenção pedagógica na direção de transformar as idéias, os comportamentos, os conhecimentos em relação a essas categorias.

A metodologia dessa formação deve ser participativa, conscientizadora, crítica, criativa, dialética, dialógica, problematizadora. O conhecimento deve ser construído coletivamente respeitando e incorporando o saber socialmente construído. Essa formação em gênero/raça e etnia deve ser parte da estratégia global de um projeto político institucional de mudanças de procedimentos e práticas de trabalho, como formas de planejar e de acompanhar os programas e projetos desenvolvidos pela instituição.

A formação deve ser planejada a partir desses questionamentos: Por quê? Quem? Quando? Onde? Para quê? O quê? Como?

- a) por quê? Esta pergunta está relacionada aos objetivos da formação, que devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com limites definidos de realização;

- b) quem? O grupo participante deve ser consultado sobre suas necessidades e expectativas. A formação deve sempre estar articulada com as necessidades, diversidades, conhecimento e expectativa dos participantes;
- c) quando? O período da formação deve estar em sintonia com as agendas dos participantes e da instituição. A coordenação da formação deve ter tempo suficiente para planejar a formação;
- d) onde? É preciso considerar disponibilidade, conveniência, segurança, acesso e custos do lugar, para não impedir ou excluir qualquer pessoa que deseje participar, considerando inclusive as condições para os portadores de deficiência;
- e) para quê? A identificação da necessidade de aprendizagem do grupo participante é fundamental para a definição dos objetivos específicos e das metas da formação. Essa identificação pode ser apurada entre o que as pessoas já sabem sobre o tema e o que precisam/devem e querem saber. A utilização de diversas técnicas e instrumentos pedagógicos pode ajudar a definição;
- f) o quê? O conteúdo da ação formativa consiste em eixos temáticos baseados nos objetivos oriundos das necessidades de aprendizagem do grupo participante. O conteúdo pode incluir: a compreensão sobre gênero/raça e etnia (conscientização); as diversas formas de descriminalização contra negros, mulheres, índios (conhecimento); análise de projetos a partir da perspectiva de gênero/raça/etnia (habilidade); mudança na maneira de trabalhar com grupos mistos (comportamento).

Márcia Leite (2004), estudiosa da educação profissional, recomenda algumas orientações para a ação, antes e depois da formação:

**Antes da formação:**

- a) implementar programas e ações focalizados em grupos de mulheres e negros, particularmente os que vivem em situ-

- ação vulnerável (de pobreza, baixa escolaridade, chefia de família, mães adolescentes, minorias étnicas e raciais, etc.);
- b) incorporar a dimensão de gênero e raça no planejamento, desenho, implementação, monitoramento e avaliação das ações em todos os níveis;
  - c) abordar, explícita e sistematicamente, os problemas das mulheres e dos negros, cujas condições e necessidades diferem das masculinas e dos brancos;
  - d) desagregar dados segundo o sexo e a raça;
  - e) analisar as características das mulheres e dos negros que constituem o grupo-alvo, abrangendo variáveis como: idade, escolaridade, características da família, qualificação, experiência profissional, comportamento, expectativas;
  - f) garantir estratégias adequadas de formação para que o programa seja acessível, pertinente e efetivo.

**Depois da formação:**

- a) prestar ajuda individual e a partir de uma perspectiva de gênero e raça, por meio dos serviços públicos e privados de colocação, representação dos trabalhadores e empregadores, conselhos, associações;
- b) avaliar resultados dos programas ministrados, a partir de benefícios concretos auferidos pelos egressos dos programas e estimulados a se reunir após a formação;
- c) integrar a formação com programas de acesso ao crédito para obtenção de materiais, equipamentos e outros insumos necessários para o trabalho autônomo, associativo ou em microempreendimentos. No Brasil, esses créditos são providos pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), tanto para o setor urbano como rural. Diversos estados e prefeituras têm estruturado “Bancos do Povo”, que facilitam a concessão do microcrédito;
- d) estabelecer vínculos com serviços de orientação sobre mercados e fornecedores, criando redes de informação e apoio que se mantenham após os programas de formação;

- e) mobilizar e formar grupos – em especial de trabalhadoras autônomas e microempresárias – que sejam apoiados.

### Proposta de Percurso Formativo para Gênero/Raça/Etnia

Eixos	Questionamento, observação e compreensão de gênero, raça e etnia	Teórico-metodológico	Troca de experiências de vida e de trabalho em relação a gênero, raça/etnia
Módulo I	Quem somos? Como somos? E o que queremos ser? Árvore do conhecimento.	Construção das identidades de gênero, raça/etnia Identificação do tipo de grupo e as atividades que as pessoas convivem e trabalham.	O fato de eu ser homem/mulher/negro/índio afeta minha vida e meu trabalho?
Módulo II	Como percebemos a relação de gênero/raça/etnia no espaço em que vivemos? (família, trabalho, vizinhança).	Ser homem ou mulher numa perspectiva de gênero/raça/etnia. O que é gênero, raça e etnia?	Diálogo sobre ser homem/mulher/negro/índio. Expressar os sentimentos sobre os próprios papéis/funções.
Módulo III	Como homens/mulheres, negros/índios participam do desenvolvimento da comunidade?	Trabalho, educação e desenvolvimento (concepções, teorias, projetos, experiências). Limites, exigências e compromissos com o trabalho, educação e desenvolvimento.	Socialização das experiências de trabalho, educação e desenvolvimento.



Eixos	Questionamento, observação e compreensão de gênero, raça e etnia	Teórico-metodológico	Troca de experiências de vida e de trabalho em relação a gênero, raça/etnia
<b>Módulo IV</b>	Analisar o processo de trabalho, educação desenvolvimento e seus impactos sobre as mulheres, os negros/índios.	Construção de uma compreensão comum sobre trabalho e desenvolvimento para as mulheres, para os homens, para os negros, para os índios e para a comunidade.	Porque gênero é uma questão de desenvolvimento. Divisão do trabalho educação e escolaridade.

Nosso objetivo foi dar uma contribuição às instituições e entidades que participam do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), em especial as ações formativas das populações prioritárias das políticas de inclusão, com maior vulnerabilidade e exclusão, com recorte em gênero, raça, pobreza e emprego. Existe uma literatura razoável sobre as questões apresentadas, principalmente na área didático-pedagógica para a formação.

Finalizo com a seguinte passagem:

Um povo ou uma pessoa que não sabe quem é, que não sabe de onde vem e não sabe onde vai, isto é, que não se sente portador e criador de um destino, de um estado civil e um destino cultural, nunca poderá representar um papel realmente significativo no palco do teatro da história do mundo.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Inaldete Pinheiro de Andrade, educadora do Centro Solano Trindade. Tem trabalhos publicados em coletânea nacional e internacional. Autora de cinco cantigas para se contar e de “Pai Adão era Negro”, literatura infanto-juvenil, edição alternativa, 1989 (Cadernos de Educação, 1998, p. 15).

## 7. Anexo

### Resultado dos Indicadores PNQ 2003 e 2004 Gênero, Raça, Cor e Etnia

Ano	Sexo	Concluintes	%	% PEA*	% Comparação PNQ PEA
2003	Feminino	78.183	56,16%	42,67%	131,62%
2003	Masculino	61.024	43,84%	57,33%	76,47%
<b>2003 - Total</b>		<b>139.207</b>			
2004	Feminino	82.111	59,84%	42,95%	139,31%
2004	Masculino	55.104	40,16%	57,05%	70,40%
<b>2004 - Total</b>		<b>137.215</b>			<b>104,86%</b>

\* PEA/PNAD 2003 – exclui os trabalhadores sem resposta a este item.

Ano	Raça/Cor	Concluintes	% PNQ	PEA	% Comparação PNQ x PEA
2003	Amarela	2.554	2,74%	0,47%	587,46%
2003	Branca	38.862	41,69%	54,14%	77,02%
2003	Indígena	1.361	1,46%	0,20%	722,79%
2003	Preta	12.993	13,94%	6,21%	224,48%
2003	Parda	37.436	40,16%	38,99%	103,01%
2003	Sem declaração	46.001	33,05%	0,01%	
<b>2003 - Total</b>		<b>139.207</b>			
<b>Pretos, Pardos e Indígenas</b>		<b>51.790</b>	<b>55,57%</b>	<b>45,40%</b>	<b>122,40%</b>
<b>Com declaração</b>		<b>93.206</b>	<b>66,95%</b>		
2004	Amarela	3.136	3,08%	0,45%	681,56%
2004	Branca	42.372	41,68%	53,14%	78,43%
2004	Indígena	1.356	1,33%	0,20%	668,28%
2004	Preta	15.819	15,56%	6,40%	243,09%
2004	Parda	38.988	38,35%	39,81%	96,33%
2004	Sem declaração	35.544	25,90%	0,00%	
<b>2004 - Total</b>		<b>137.215</b>			<b>353,54%</b>
<b>Pretos, Pardos e Indígenas</b>		<b>56.163</b>	<b>55,24%</b>	<b>46,41%</b>	<b>119,03%</b>
<b>Com declaração</b>		<b>101.671</b>	<b>74,10%</b>		

Ano	Moradia	Concluintes	%
2003	Comunidade indígena	395	0,28%
2003	Quilombola	107	0,08%
2003	Rural	11.933	8,57%
2003	Urbana	126.772	91,07%
<b>2003 – Total</b>		<b>139.207</b>	
2004	Comunidade indígena	416	0,30%
2004	Quilombola	252	0,18%
2004	Rural	10.901	7,94%
2004	Urbana	125.646	91,57%
<b>2004 – Total</b>		<b>137.215</b>	

## Referências bibliográficas

CADERNOS DE EDUCAÇÃO. *A cultura negra no currículo escolar*. CNTE, dezembro, 1998.

FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (Org). *Gênero e desigualdade*. São Paulo: SOF, 1997.

\_\_\_\_\_. *Gênero e educação*. São Paulo: SOF, 1999.

\_\_\_\_\_. *Gênero e agricultura familiar*. São Paulo: SOF, 1998.

LEITE, Marcia de Paula (apresentação). *Investir nas pessoas: educação básica e profissional*. GRPE/OIT, 2004.

LOURO, Guacira Lopes. *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva estruturalista*, 1997.

MUNANGA, Kabengele. *Algumas considerações sobre a diversidade e a identidade negra no Brasil*, 2003.

NASCIMENTO, Elisa Larkin. *O sortilégio da cor: identidade raça e gênero no Brasil*. São Paulo: Summus, 2003.

OAKLEY, Ann. Sex, gender and society. *Manual de formação em gênero da Oxfam*. 1999 (originalmente publicado em 1972, por Temple-Smith, Londres).

Plano Nacional de Qualificação (PNQ). 2003-2007. Brasília: MTE, SPPE, 2003.

RAMOS, Marize Nogueira *et al.* *Diversidade na educação: reflexões e experiências*. Brasília: Secretaria de Educação Média e Tecnológica. 2003 (Programa Diversidade na Universidade/ MEC).

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (Brasil). *Plano Nacional: diálogos sobre a violência doméstica e de gênero: construindo políticas para as mulheres*. Programa de Prevenção, Assistência e Combate à Violência Contra a Mulher: Brasília, 2003.