

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

MARALISE DA SILVA VIDAL

**MULHERES NEGRAS E A MÚLTIPLA DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Porto Alegre
2021

MARALISE DA SILVA VIDAL

**MULHERES NEGRAS E A MÚLTIPLA DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Valdete Souto Severo

Porto Alegre
2021

MARALISE DA SILVA VIDAL

**MULHERES NEGRAS E A MÚLTIPLA DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Data de aprovação: 25/11/ 2021

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Valdete Souto Severo

Professora Doutoranda Bruna Casimiro Siciliani

Professora Me. Luciane Lourdes Webber Toss

Dedico este trabalho à Beloni Borba da Silva e todas as mulheres negras que vieram antes de mim, sobretudo, as que lutaram e sonharam por um mundo livre e menos desigual. Muitas delas, não tiveram a oportunidade de provar o gosto da “liberdade” e tão pouco, de estudar. Portanto, este diploma é nosso! Muito obrigada por iniciarem a nossa luta!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar o dom da vida, saúde; encher-me de fé; ter me sustentado até aqui e me levantado, em todas as vezes que caí, principalmente, em tantas que pensei em desistir.

À minha amada mãe Beloní Borba da Silva. Mulher negra, doméstica que lutou para sustentar 7 (sete) filhos e filhas. É por ela que hoje estou aqui, pois quando eu era criança, e ela me levava junto para trabalhar, uma de suas “patroas” pediu para que minha mãe me “desse” para ela me criar e eu seguir trabalhando em sua casa. No que minha mãe respondeu: “minha filha vai trabalhar em escritório”. Portanto, muito obrigada por me permitir sonhar, mãe. Esse diploma, sem dúvidas, é seu também.

Aos meus familiares, incluindo irmãs, irmãos, sobrinhos, sobrinhas, tias, tios, primas e primos espalhados por aí. Amo todas e todos. Obrigada pela compreensão e por entenderem todos os momentos que estive afastada de momentos familiares para poder estudar. Quero comemorar com vocês. Aliás, não teria graça comemorar se não tivesse vocês.

Ao meu irmão Everton Ramos Remos, que chegou em nossas vidas com 6 (seis) meses e hoje já está com 13 (treze) anos. De igual forma, para minha sobrinha Sophia Alice Dorneles Vidal que, infelizmente, perdeu sua mãe tão precocemente e é criada por nós. E aos meus sobrinhos: Micael, Eduardo, Isaac, Miguel e minha sobrinha Lorrainy. Vocês me inspiram e me dão forças para lutar por um futuro melhor.

À Kathrein, por toda parceria, amor, amizade, carinho e cumplicidade dos últimos dois anos. Obrigada por compartilhar parte de sua vida comigo, pretinha.

À Tauana. Obrigada por passar pelas nossas vidas e deixar esse ser que nos alegra diariamente. Seguimos cuidando dela com todo amor.

À Professora Valdete Souto Severo, a qual tenho muito orgulho de dizer que fui orientada por uma mulher tão inspiradora. Obrigada por ter me orientado, pela paciência e por ter feito deste período de pesquisa algo tão prazeroso.

Aos meus colegas de trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, da Divisão de Análise Funcional. Tenho orgulho de fazer parte dessa equipe.

Ao escritório Woida, Magnago, Skrebsky, Colla e Advogados Associados pelo período de experiência, aprendizado e oportunidade.

Ao Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre por me receberem tão bem e me proporcionarem a oportunidade de aprendizado, experiência e amizades.

À 11ª Vara da Justiça Federal de Porto Alegre por ter me proporcionado uma das melhores experiências que tive, enquanto estudante. Agradeço por cada audiência que pude secretariar, cada despacho e parecer. Agradeço aos amigos e amigas que fiz e pela melhor equipe de estagiárias e estagiários que tive ao meu lado.

Às oportunidades de experiências profissionais anteriores à graduação, principalmente, na área de departamento pessoal e rotinas trabalhistas, que foi um ótimo contato com o direito material do trabalho.

Às colegas e os colegas, amigas e amigos que fiz durante o período de graduação.

Às professoras e professores que passaram seus conhecimentos.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Minha gratidão será eterna. Sou e sempre serei defensora das Universidades Públicas. Aliás, por favor, as defendam, pois elas mudam vidas.

Por fim, a todas as pessoas que lutam por justiça social, por uma sociedade menos desigual, com mais oportunidade e educação e menos exclusões.

*Belchior tinha razão:
"Tenho sangrado demais. Tenho chorado para cachorro.
Ano passado, eu morri.
Mas esse ano, eu não morro!*

*Permita que eu fale!
Não as minhas cicatrizes.
Elas são apenas coadjuvantes.
Não!
Melhor. Elas são figurantes, que nem deveriam estar aqui.*

*Permita que eu fale!
Não as minhas cicatrizes.
Tanta dor rouba a nossa voz.
Sabe o que resta de nós?
Alvos passeando por aí.
Permita que eu fale!
Não as minhas cicatrizes.
Se isso é sobre vivência.
Me resumir à sobrevivência, é roubar o pouco de bom que vivi.*

*Por fim, permita que eu fale!
Não as minhas cicatrizes.
Achar que essas mazelas me definem, é o pior dos crimes.
É dar o troféu para o nosso algoz e fazer nós sumir*

*Tenho sangrado demais.
Tenho chorado para cachorro.
Ano passado eu morri, mas esse ano eu não morro."*

(Emicida)

RESUMO

A pesquisa do presente trabalho tem o intuito de fazer uma análise sobre as desigualdades enfrentadas pelas mulheres negras nas relações de trabalho, com foco no “mercado” e ambiente de trabalho, a fim de evidenciar a discriminação interseccional, como causadora da estratificação ocupacional e apontar a necessidade de políticas públicas e ações afirmativas que busquem reparar a situação desigual, à luz do direito à antidiscriminação. Realiza-se, então, uma pesquisa bibliográfica, mostrando o histórico das discriminações sofridas por mulheres e pessoas negras, a fim de mostrar o cruzamento de discriminação que sofre a mulher negra, enquanto sua condição biológica baseada em raça e gênero; levantando-se dados, que mostram as diferenças em índice salarial, desemprego, cargos de chefia, lugar de fala desse contingente e levantamento de leis, mostrando as tutelas jurídicas que defendem esse grupo contra a discriminação nas relações de trabalho. Diante disso, constatou-se que há necessidade de se reduzir as desigualdades das mulheres negras nas relações de trabalho, verificando-se a necessidade de políticas públicas.

Palavras-chave: Desigualdade. Trabalho. Mulheres negras. Antidiscriminação.

ABSTRACT

The research of this work aims to analyze the inequalities faced by black women in labor relations, with a focus on the "market" and the work environment, in order to highlight intersectional discrimination as a cause of occupational stratification and point out the need for public policies and affirmative actions that seek to repair the unequal situation, in light of the right to anti-discrimination. A bibliographic research is then carried out, showing the history of discrimination suffered by black women and people, in order to show the intersection of discrimination suffered by black women, while their biological condition is based on race and gender; surveying data, which show the differences in salary index, unemployment, management positions, place of speech of this contingent and survey of laws, showing the legal protections that defend this group against discrimination in labor relations. Therefore, it was found that there is a need to reduce inequalities of black women in labor relations, verifying the need for public policies.

Keywords: Inequality. Work. Black woman. Anti-discrimination.

LISTA DE ABREVIATURAS

CF – Constituição Federal;

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;

LGBTQIA+ – Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers, intersexuais, assexuais;

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego;

PT – Partido dos Trabalhadores;

Sindilimpeza – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Asseio e Conservação da Baixada Santista;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

ONU – Organização das Nações Unidas.

EIR – Estatuto da Igualdade Racial

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OS FUNDAMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL	13
2.1 O trabalho da mulher na sociedade capitalista	13
2.2 Não sou eu uma mulher?.....	17
2.3 O racismo na estrutura social brasileira.....	19
2.4 A entrada (forçada) das pessoas negras no Brasil	21
2.5 Mercado de Trabalho e a formação da classe trabalhadora no Brasil: ..	24
2.5.1 Formação da classe no “mercado” de trabalho	25
2.5.2 Divisão sexual e racial no “mercado” de trabalho	27
2.5.3 Divisão sexual do trabalho	27
2.5.4 Divisão racial do trabalho.....	29
2.5.5 Trabalho precário e vulnerável tem raça e gênero.....	31
3 A IMPORTÂNCIA DA (DES)IGUALDADE E DA ANTIDISCRIMINAÇÃO PARA SUPERANÇA DA ESTRATIFICAÇÃO OCUPACIONAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	34
3.1 Igualdade formal e igualdade substancial.....	35
3.2 Igualdade transgressora dos direitos sociais	37
3.3 O direito a não discriminação	42
3.3.1 Conceito de discriminação	42
3.3.2 Tutelas jurídicas.....	45
3.3.3 A necessidade de Pensar Políticas Públicas que efetivem o direito à não discriminação	51
4 CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS.....	57

1 INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira, que tem como um de seus fundamentos a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, é atravessada por diversos marcadores de desigualdades. Dentre eles, o acesso à renda.

Acesso à renda, em nosso modelo de sociedade, é um dos determinantes para nossa sobrevivência, pois é com ela que podemos acessar bens de consumo necessários para manutenção da vida. Ela também é uma forma de controle social, ao passo que determina em qual camada estarão os atores sociais.

Como vivemos em uma sociedade de trocas, vendemos a nossa força de trabalho em troca de renda. Logo, precisamos de trabalho para sobrevivermos. Porém, nem todos os sujeitos conseguem acessá-lo. E por não ter espaço para todas as pessoas, o mundo do trabalho torna-se um lugar desigual, produzindo ainda mais desigualdades sociais.

A assimetria fica nítida ao analisarmos, especialmente, as diferenças de acesso e manutenção no trabalho, entre mulheres e homens, negras e negros. Contudo, existem sujeitos que se encontram na linha cruzada, justamente por suas características biológicas de gênero e raça: as mulheres negras. Portanto, o objetivo deste trabalho é mostrar as desigualdades que segregam as mulheres negras nas relações de trabalho e a necessidade de políticas públicas que objetivem a redução de tais desigualdades.

Também, os objetivos específicos são: a) divulgar a existência das desigualdades; b) evidenciar a discriminação interseccional a que as mulheres negras estão impostas; e, por fim, mostrar as normas jurídicas que representam remédios jurídicos antidiscriminatórios nas relações de trabalho.

Para isso, o problema de pesquisa é o seguinte: existe igualdade nas relações de trabalho do Brasil? Se sim. Por que as mulheres negras são maioria em trabalhos precários e minoria em cargos com maior visibilidade ou prestígio social? Para responder, as técnicas de pesquisa utilizadas foram a revisão bibliográfica, o levantamento de livros, dados estatísticos e legislação relacionados com o tema proposto.

A escolha pelo tema desta monografia partiu do interesse particular da autora em produzir trabalho acadêmico na disciplina de Direito do Trabalho que fizesse uma análise sócio-jurídica que investigasse questões de gênero, raça e classe nas

relações de trabalho. A fim de evidenciar a (in)existência das desigualdades em desfavor das mulheres negras.

O trabalho está dividido em dois capítulos. O primeiro capítulo é dividido em três partes: preliminarmente, aspectos do trabalho da mulher na sociedade capitalista; em seguida, o racismo na estrutura social brasileira e, por fim, mercado de trabalho e a formação da classe trabalhadora no Brasil, com foco na divisão sexual e racial do trabalho.

O segundo capítulo, também, é dividido em três partes, com base no direito antidiscriminatório, examinará as principais tutelas jurídicas que fundamentam a erradicação das desigualdades e da discriminação das mulheres negras nas relações de trabalho, dentre eles: a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Convenção 100 da OIT, a Lei 9.029 de 1995, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a convenção 111 da OIT e o Estatuto da Igualdade Racial. Por fim, chega-se à conclusão.

2 OS FUNDAMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL

A nossa escrevivência não pode ser lida como história de ninar os da casa grande, e sim para incomodá-los em seus sonos injustos. (Conceição Evaristo)

Dentro das relações de trabalho existem determinados corpos que precisam ser ressignificados, pois, de forma legitimada pelas instituições, vivem em segregação ocupacional e sofrem desvantagens no “mercado” de trabalho brasileiro, o que corrobora fortemente com a manutenção das desigualdades sociais do nosso país.

A nossa Constituição traz (BRASIL, 1988), de forma expressa, os objetivos fundamentais da República e, dentre eles, estão: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, bem como a redução das desigualdades.

Nesse contexto, as relações de trabalho deveriam servir como possíveis ferramentas auxiliaadoras para que tais objetivos, minimamente, fossem alcançados, trazendo avanços sociais e desconstruindo a lógica de dominação que permeia nossa estrutura social.

Em que pese a relação contratual de trabalho seja desigual, ingressar no mundo do trabalho pode ser o início da elevação social ou a perpetuação da estratificação, que perdura em nosso modelo de sociedade, em que o trabalho é obrigatório para ter acesso às condições mínimas de sobrevivência, como a alimentação e moradia.

Deste modo, esse capítulo buscará mostrar, dentro do recorte de gênero, raça e classe, as desigualdades de acesso ao trabalho, à renda, aos espaços de poder e das funções consideradas de maiores prestígios sociais.

2.1 O trabalho da mulher na sociedade capitalista

Para compreendermos os fundamentos das relações de trabalho no Brasil é preciso abordar alguns aspectos históricos que contribuíram para o desenvolvimento do nosso modelo de sociedade capitalista, cis-heteropatriarcal e racista, o que será visto de forma breve.

Como informado anteriormente, nosso modelo de sociedade é fundado em sistema de trocas, em que se troca salário por força de trabalho, como modo de conseguir satisfazer necessidades vitais, tais como alimentação, moradia e bens de consumo necessários para a sobrevivência. Quem não tem acesso a patrimônios tangíveis, usa sua força de trabalho como meio de troca. Portanto, a força de trabalho passa a ser um patrimônio.

Em uma sociedade de trocas, ter desigualdades sociais, de gênero, raça e classe, é essencial para manutenção do capitalismo patriarcal, a fim de garantir o desenvolvimento da lógica de quais sujeitos serão os dominadores e quais serão os dominados. Na visão de Hirata (2018, p. 3), não existe uma construção social do “patriarcado” separado do “capitalismo”, mas sim um “capitalismo patriarcal” que “explora o dominado e domina o explorado”.

A autora Silvia Federici observa que a promoção do crescimento populacional, fundado no capitalismo, andou de mãos dadas com uma destruição massiva de vidas, sobretudo de mulheres e vidas de pessoas negras que foram escravizadas. Efetivamente, num sistema em que “a vida está subordinada à produção de lucro, o capitalismo, enquanto sistema econômico-social, está necessariamente ligado ao racismo e ao sexismo.” (FEDERICI, 2019, p.110 - 117).

Ainda, conforme a autora, a demonização, a caça “às bruxas” e matança dos corpos femininos, dos séculos XV e XVI, estruturou o capitalismo patriarcal. Além de “preparar o terreno para o desenvolvimento de um regime mais opressor”, que “criou formas de escravidão mais brutais e mais traiçoeiras”, na medida que implantou divisões profundas que servem para intensificar e ocultar a exploração. (FEDERICI, 2019, p.118-119)

Esse regime patriarcal, enquanto sistema social de dominação, que coloca os sujeitos masculinos em papel de dominadores, e os corpos femininos – não sem resistência – como sujeitos de subordinação e de exploração, se estabelece especialmente através da divisão sexual do trabalho, atribuindo à mulher, majoritariamente, as funções de cuidado, no âmbito privado, definidas como funções de reprodução, ao passo que reproduzem e cuidam os trabalhadores para a acumulação capitalista.

Nesse sentido, Federici (2019, p.119) afirma que “a acumulação primitiva não foi, então, simplesmente uma acumulação e uma concentração de trabalhadores exploráveis e de capital.” Foi também uma acumulação de diferenças e divisões

dentro da classe trabalhadora, em que as hierarquias construídas sobre o gênero, assim como sobre a “raça” e a idade, se tornaram constitutivas da dominação de classe e da formação do proletariado moderno.

Há, portanto, uma potencialização das desigualdades, hierarquias e divisões que acompanham as mulheres no “mercado” de trabalho. Por isso, Valdete Souto Severo (2021, p.9) afirma que “a inserção das mulheres no ‘mercado’ de trabalho nada mais é do que, na feliz expressão de Ricardo Antunes, a conquista do ‘privilégio da servidão’”. Aliás, essa já é, por muito tempo, a realidade para as mulheres mais pobres e marcadas pela ideologia de raça

No Brasil, a partir do século XX, nos anos que se seguiram à revolução de 1930, o País passava por transformações econômicas, com as indústrias, necessitando de grande massa de força de trabalho. Assim, a vida feminina passa a ganhar novas dimensões.

Com o crescimento da industrialização e urbanização as mulheres ingressam com mais força no mercado de trabalho. Heleieth Saffioti (1976, p.97) explica que, “embora quem não apresentasse qualificação técnica, podia ser rapidamente treinada para a execução dos trabalhos fabris”.

Deste modo, o trabalho nas fábricas, nas lojas, nos escritórios rompeu o isolamento em que vivia grande parte das mulheres, alterando, pois, sua postura diante do mundo exterior. (SAFFIOTI, 1976)

Importante reforçar que, essa realidade se refere apenas para as mulheres brancas de classe média, pois as mulheres pobres e negras já estavam desde sempre trabalhando, em atividades mais precarizadas, especialmente, ligadas à limpeza e conservação

Ainda, Saffioti (1976) nos informa que o desenvolvimento da indústria no Brasil, juntamente com a maior participação da mulher na força de trabalho de produção, não fez com que as mulheres deixassem de seguir efetuando o trabalho de reprodução, como as tarefas domésticas, de forma não remunerada.

Inclusive, importante destacar que essa é a realidade atual de muitas trabalhadoras, que precisam conciliar o trabalho profissional (assim considerado) com o trabalho invisível que a mulher realiza (o de reprodução social). Pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019) nos informa que, em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens, nos afazeres domésticos e no cuidado de pessoas.

Barbará Ferrito (2020) nos traz um novo conceito ao informar que este acúmulo de dupla jornada pela mulher – trabalho de reprodução x trabalho de produção – faz com que reste a “pobreza de tempo”. Com isso, para as mulheres sobrar menos tempo para estudar, qualificar-se e ter lazer.

Além disso, Ferrito (2020) nos lembra de que o trabalho de reprodução feito por mulheres é realizado, na maioria das vezes, pelas mulheres negras, para que as mulheres brancas possam se dedicar ao trabalho de produção. Portanto, o conceito de “pobreza de tempo” será maior para as mulheres negras.

Nesse sentido, é mister trazer o alerta feito por Severo (2021, p.9), ao aduzir que:

Essa pretensa conquista não apaga as marcas das diferenças de gênero. Ao contrário, potencializa a alienação em relação às mulheres, já que, mesmo inseridas no “mercado”, precisam continuar exercendo o trabalho não remunerado de reprodução social e lidando com condições diferenciadas de inserção (salários mais baixos, maiores obstáculos aos cargos de comando, etc.).

No mesmo sentido, a divulgação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, feita pelo IBGE (2019) revela que a população ocupada de 25 a 49 anos totalizava 56,4 milhões de pessoas no Brasil em 2018. Esse contingente era composto por 54,7% de homens e 45,3% de mulheres. Ademais, o valor médio da hora trabalhada era de R\$ 13,00 para as mulheres e de R\$14,20 para os homens, indicando que o valor do rendimento da mulher representava 91,5% daquele recebido pelos homens.

Além do mais, a pesquisa também informa que a mulher ocupada de 25 a 29 anos de idade recebia 86,9% do rendimento médio do homem; a de 30 a 39 anos chegava a 81,6% e a de 40 a 49 anos baixava para 74,9%, revelando, ainda, a tendência de queda da razão do rendimento da mulher com o crescimento da idade.

A assimetria de gênero e raça no “mercado” de trabalho também é verificada quando o assunto é o desemprego, pois os dados revelam que a taxa de desemprego é maior entre pessoas negras e mulheres, de forma geral. Com média nacional de 11,8%, a taxa atinge 13,9% no caso das mulheres, 13,6% para pessoas pardas e 14,9% entre pessoas negras. (IBGE, 2019).

Há, portanto, no Brasil, a constatação de diferenças no “mercado” de trabalho. Restando, desigualdade salariais, aumento na taxa de desemprego e efetivamente

pobreza de tempo para as mulheres e pessoas negras. Assim, são essas pessoas que encontrarão maiores barreiras para trocarem sua força de trabalho pelos bens necessários para o mínimo de sobrevivência, o que afeta todo tecido social.

2.2 Não sou eu uma mulher?

Quando falamos da inserção das mulheres no “mercado” de trabalho, a situação das mulheres negras merece destaque. Dessa forma, Sueli Carneiro (2011, p.1) nos lembra de que, “as mulheres negras tiveram uma experiência histórica diferenciada que o discurso clássico sobre a opressão da mulher não tem reconhecido”, assim como não tem dado conta da diferença qualitativa que o efeito da opressão sofrida teve e ainda tem na identidade feminina das mulheres negras.

Ainda, Carneiro nos informa que, quando falamos que a mulher foi feita da costela de Adão, devemos nos perguntar [...] “de que mulher estamos falando? Pois, fazemos parte de um contingente de mulheres originárias de uma cultura que não tem Adão. Originárias de uma cultura violada, folclorizada, marginalizada, tratada como coisa primitiva.” (CARNEIRO, 2011, P.2)

A criação do mito da fragilidade dos corpos femininos, criada e potencializada neste modelo social do patriarcado, atribui à mulher a figura do sexo frágil, que, necessariamente, precisaria da ajuda e proteção da figura masculina. O que serve, na verdade, para mascarar mais uma forma de dominação. Porém, esse mito não serve para as mulheres negras, que pelo fato de não corresponderem “ao padrão social europeu”, não precisariam, portanto dessa “proteção”.

Como bem enfatizado por Carneiro (2011, p.1), quando as feministas brancas protestavam para terem direito ao trabalho, as mulheres negras já trabalhavam há muito tempo e de forma perversa.

Inobstante, nós, mulheres negras, fazemos parte de um contingente de mulheres, provavelmente majoritário, que nunca reconheceram em si mesmas esse mito, porque nunca fomos tratadas como frágeis. Fazemos parte de um contingente de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas, nas lavouras ou nas ruas, como vendedoras, quituteiras, prostitutas. Mulheres que não entenderam nada quando as feministas disseram que as “mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar!” Fazemos parte de um contingente de mulheres com identidade de objeto. Ontem, a serviço de frágeis sinhazinhas e de senhores de engenho tarados.

Por conseguinte, Ângela Davis (2016), no livro *Mulheres, raça e classe*, retrata que as mulheres negras, enquanto escravizadas, desempenhavam as mesmas funções de trabalho braçais que os homens negros. Porém, o que as diferenciavam dos homens, eram os assaltos sexuais que essas mulheres sofriam, tendo seus corpos violentados pelo estupro. Evidenciando, assim, que a feminilidade e fragilidade não eram características atribuídas às mulheres negras.

É mister, ainda, lembrar do discurso de Sojourner Truth, em uma convenção de mulheres (majoritariamente brancas) em Akron, Ohio, em 1851, em que ela questiona: “Não sou eu uma mulher?” e, conforme relatado por Davis (2016, p. 70), ela disse: “Olhe para mim! Olhe para o meu braço”, e levantou a manga para revelar a “extraordinária força muscular” de seu braço.

Enquanto mulher negra a participar da convenção de Akron, Sojourner Truth declarou, de forma pública, que o mito do sexo frágil, criado pelo sistema patriarcal de dominação, não foi pensado para todas as mulheres.

Arei a terra, plantei, enchi os celeiros, e nenhum homem podia se igualar a mim! Não sou eu uma mulher? Eu podia trabalhar tanto e comer tanto quanto um homem – quando eu conseguia comida – e aguentava o chicote da mesma forma! Não sou eu uma mulher? Dei à luz treze crianças e vi a maioria ser vendida como escrava e, quando chorei em meu sofrimento de mãe, ninguém, exceto Jesus, me ouviu! Não sou eu uma mulher? (DAVIS, 2016, p. 71).

Fica evidente, portanto, que a opressão sofrida pelas mulheres negras foi, de modo certo, uma experiência diferente da relatada pelas mulheres brancas. De modo que, além da opressão de gênero, também há o cruzamento da opressão de raça, pois a questão racial é definitiva na sociedade brasileira.

Por isso, as pesquisas denunciam as discrepâncias entre as mulheres negras e brancas no “mercado” de trabalho brasileiro, pois aquelas são a maioria em número de desempregadas, conforme dados da PNAD, a taxa de desemprego entre elas é de 16,6%, o dobro da verificada entre homens brancos, de 8,3%, e maior do que entre as mulheres brancas 11% e os homens negros 12,1%. (IBGE, 2019).

Isto posto, verifica-se que quando o assunto é taxa de desemprego, as mulheres negras estão no topo, como maioria. Todavia, quando tratamos de renda, elas ficam na base da pirâmide social, percebendo as menores remunerações.

Resta, portanto, grande necessidade das políticas de gênero – que são de extrema importância em nosso contexto social – serem vistas, também, com o

cruzamento do critério racial. Ou, quando se pensa em gênero, no Brasil, estão pensando apenas em mulheres brancas?

2.3 O racismo na estrutura social brasileira

Racismo? No Brasil? Quem foi que disse? Isso é coisa de americano. Aqui não tem diferença porque todo mundo é brasileiro acima de tudo, graças a Deus. Preto aqui é bem-tratado, tem o mesmo direito que a gente tem. Tanto é que, quando se esforça, ele sobe na vida como qualquer um. Conheço um que é médico; educadíssimo, culto, elegante com umas feições tão finas. Nem parece preto. (GONZALEZ, 1984, p. 225.)

O racismo, que atualmente em nosso país é previsto como crime inafiançável, imprescritível e sujeito à pena de reclusão, cria uma sensação de inferioridade social, produz mais desigualdades e potencializa a discriminação no “mercado” de trabalho para as pessoas negras.

O jurista Silvio Almeida traz uma pista importante ao argumentar que, “a sociedade contemporânea não pode ser compreendida sem os conceitos de raça e de racismo.” (2019, p.28). Isso significa que para compreender a sociedade brasileira, precisamos partir do pressuposto da presença do racismo, além da diferença de gênero, como elementos determinantes que fazem com que as mulheres negras encontrem dificuldades maiores para a sua inserção no mundo do trabalho.

Antes de tratar do racismo, é interessante observar que alguns autores partem de um conceito de raça, que deixa de lado toda a sua carga histórica e de dominação. É o caso de Alexandre Cardoso Pereira, para quem “não existe consenso sobre uma conceituação ideal do vernáculo raça.” (2020, p. 33). Para o autor, o termo pode ser utilizado para descrever um grupo de indivíduos que partilham entre si algumas características morfológicas.

De igual modo, na obra *Racismo Estrutural*, Almeida (2018, p. 18) aduz que “há grande controvérsia sobre a etimologia do termo raça” e que “por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico.”

O autor refere a existência de três concepções de racismo: individualista, institucional e estrutural. O primeiro, é concebido como uma espécie de “patologia” ou “anormalidade”, sendo um fenômeno de caráter ético ou psicológico, individual ou coletivo – atribuído a grupos isolados. Devendo ser combatido no campo jurídico, por

meio de aplicações de sanções civis ou penais. Sendo que, por ter concepção individualista, pode ser considerado como “preconceito”, quando deveria ser tratado como o crime de racismo. (ALMEIDA, 2018, p. 19-25).

O racismo institucional, por sua vez, sai da esfera individual e passa a atuar em uma esfera maior, no campo das instituições. Para o autor, “a concepção institucional significou um importante avanço teórico no que concerne ao estudo das relações raciais.” (ALMEIDA, 2018, p. 30) Primeiro,

[...] ao demonstrar que o racismo transcende o âmbito da ação individual e, segundo, ao frisar a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais, não somente o poder de um indivíduo de uma raça sobre outro, mas de um grupo sobre outro, algo possível quando há o controle direto ou indireto de determinados grupos sobre o aparato institucional. (ALMEIDA, 2018, p. 30).

Sob esta perspectiva, o autor explica que

o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça. (ALMEIDA, 2018, p. 26).

Na visão do autor, a principal tese dos que afirmam a existência de racismo institucional é que os conflitos raciais também são parte das instituições. Assim, a desigualdade racial é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos ou de indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos. (ALMEIDA, 2018, p. 27).

Por último, a concepção estrutural parte do princípio de que o racismo manifestado pelas instituições está de alguma maneira “vinculado à ordem social que ela visa resguardar” (ALMEIDA, 2018, p. 36), pois “as instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos.” (ALMEIDA, 2018, p. 36). Nesse sentido, “o racismo não é criado pela instituição, mas é por ela reproduzido” (ALMEIDA, 2018, p. 37), por ser estrutural. De modo mais direto, o autor afirma que: “as instituições são racistas porque a sociedade é racista.” (ALMEIDA, 2018, p. 31).

O jurista, por fim, resume que:

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. (ALMEIDA, 2018, p. 33)

Mister ressaltar que o termo “estrutura” não faz do racismo uma condição incontornável, nem torna inúteis ações e políticas antirracistas. De igual modo, também não significa que indivíduos que cometam atos discriminatórios não devam ser pessoalmente responsabilizados, mas sim que, embora responsabilizados (e devem ser), o olhar estrutural sobre as relações raciais nos leva a concluir que a responsabilização jurídica não é suficiente para que a sociedade deixe de ser uma máquina produtora de desigualdade racial. (ALMEIDA, 2018).

À vista disso, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas. Ademais, como bem refere Lilia Schwarcz (2020, p. 12), “o racismo foi uma criação branca, portanto, cabe a toda a sociedade brasileira lidar com ele.” A autora assertivamente afirma que, “o protagonismo é das pessoas negras, mas a pauta deve ser de toda sociedade.”

Diante do exposto, fica evidenciado que para combater o racismo é necessário a implementação de práticas antirracistas efetivas, a partir da criação de políticas que envolvam toda sociedade, incluindo todas as instituições públicas e privadas e, sobretudo, a necessidade de se “pensar como uma pessoa negra” nos espaços de tomada de decisão, poder e ensino.

2.4 A entrada (forçada) das pessoas negras no Brasil

Querem que a gente saiba que eles foram senhores e que nós fomos escravos. Por isso te repito: eles foram senhores e nós fomos escravos. Eu disse fomos. (Oliveira Silveira,1982).

São suficientemente conhecidas as condições históricas nas Américas que construíram, de forma institucionalizada e normalizada, a relação perversa de escravização das pessoas negras. Sabemos, também, porém, de forma que nunca poderá ser quantificada, que em todo esse contexto, as pessoas negras passaram por um processo de coisificação, que ainda deixam resquícios sociais.

Diáspora, em termos gerais, significa um deslocamento forçado ou incentivado de grandes massas populacionais, seja povo ou etnia, pelo mundo. Essa dispersão de povos originários ocorreu por diversas vezes na história, como, por exemplo, com o povo judeu, no êxodo. Em relação à população trazida para o Brasil e escravizada, diáspora africana é o nome dado para essa imigração forçada de mulheres e homens do continente africano para o nosso País.

Estima-se que, entre o século XVI e XIX, foram transportadas forçadamente para às colônias americanas. de 8 milhões a 11 milhões de pessoas africanas. Desse total, 4,9 milhões tiveram como destino o Brasil. (SCHWARCZ; STARLING, 2015, p. 170). A partir de então, essas pessoas foram marcadas pela violência (física, psicológica, racial e sexual) e pela sujeição – não sem resistência –, como marcas das relações de trabalho.

Ao serem trazidas de forma forçada para o continente americano, sobretudo, para o Brasil, as pessoas africanas, além de serem escravizadas, também foram forçadas a apagarem seu passado, seus saberes e conhecimentos, suas crenças e expressão cultural, o que Sueli Carneiro (2003, p. 97) define por epistemicídio:

Para nós, porém, o epistemicídio é, para além da anulação e desqualificação do conhecimento dos povos subjugados, um processo persistente de produção da indigência cultural: pela negação ao acesso a educação, sobretudo de qualidade; pela produção da inferiorização intelectual; pelos diferentes mecanismos de deslegitimação do negro como portador e produtor de conhecimento e de rebaixamento da capacidade cognitiva pela carência material e/ou pelo comprometimento da auto-estima pelos processos de discriminação correntes no processo educativo. Isto porque não é possível desqualificar as formas de conhecimento dos povos dominados sem desqualificá-los também, individual e coletivamente, como sujeitos cognoscentes. E, ao fazê-lo, destitui-lhe a razão, a condição para alcançar o conhecimento “legítimo” ou legitimado. Por isso o epistemicídio fere de morte a racionalidade do subjugado ou a seqüestra, mutila a capacidade de aprender etc.
uma forma de seqüestro da razão em duplo sentido: pela negação da racionalidade do Outro ou pela assimilação cultural que em outros casos lhe é imposta.

À vista disso, Darcy Ribeiro (2006, p. 108) retoma sobre a condição perversa e (des)humana em que as pessoas escravizadas no Brasil foram submetidas:

A empresa escravista, fundada na apropriação dos seres humanos através da violência mais crua e da coerção permanente, exercida através dos castigos mais atroz, atua como uma mó desumanizadora e decultuadora de eficácia incomparável (...) Seu ser normal era aquela anomalia de uma comunidade cativa, que nem existia para si, nem se regia por uma lei interna do desenvolvimento de suas potencialidades, uma vez que só vivia para

outros e era dirigida por vontades e motivações externas, que o queriam degradar moralmente e desgastar fisicamente para usar seus membros homens como burros de carga e as mulheres como fêmeas animais.(...) Submetido a essa compressão, qualquer povo é desapropriado de si, deixando de ser ele próprio, primeiro, para ser ninguém ao ver-se reduzido a uma condição de bem semovente, como um animal de carga; depois, para ser outro, quando transfigurado etnicamente na linha consentida pelo senhor, que é a mais compatível com a preservação dos seus interesses.

Essa forma perversa de destruir a dignidade humana das pessoas, fazendo com que elas aceitassem a identidade forçada de escravizadas – não sem resistência – e reprimissem a consciência de pessoas livres, serviu para fortalecer o mercado de escravos e escravas, em um cenário capitalista que estava em desenvolvimento, de modo que, a primeira mercadoria do colonialismo brasileiro foi o corpo de pessoas negras escravizadas.

A promulgação da Lei Áurea, batizada de “abolição” do processo perverso de escravização, ocorrida em 13 de maio de 1888, atribuiu “liberdade” às pessoas negras escravizadas. Contudo, essa (falsa) liberdade, foi dada sem qualquer preparação para uma vida livre das correntes, da fome, da marginalização e da manutenção de estarem sujeitas ao sistema de dominação.

O ato firmado pela princesa Isabel, se deu com a

[...] completa ausência de políticas públicas de inclusão, de reparação dos danos impostos à população africana, de uma política de gênero que parta da premissa ética de que a diversidade não justifica a desigualdade. (SEVERO, 2021, p. 5. no prelo).

Na obra “A discriminação racial nas relações de trabalho”, Pereira (2020, p.29) nos lembra que:

Dentre os países ocidentais, o Brasil foi o último a abolir o sistema escravista. Esse sistema submeteu milhões de africanos e seus descendentes ao trabalho forçado em terras americanas. Se o açúcar, o café e o ouro foram produtos amplamente exportados durante o período do Brasil escravagista, foi graças ao trabalho exercido por homens e mulheres oriundos de várias regiões do continente africano. Embora não haja o devido reconhecimento por parte da sociedade brasileira, a população africana e seus sucessores é responsável pela construção de calçadas, ruas e estradas, assim como a identidade nacional foi influenciada pela contribuição africana e afro-brasileira.

Portanto, como se ainda não bastasse todo longo período desumanizadas(os) com a perversidade a qual foram sujeitadas(os), as ex-escravizadas e os ex-escravizados, após o ato de “abolição” junto com sua “liberdade”, levavam consigo a

marginalização, a fome e a formação da crescente desigualdade social. Isso porque o Estado não apresentou nenhuma preocupação em proporcionar aos “libertos” e às “libertas” qualquer nível de cidadania, seja através de condições econômicas, jurídicas ou sociais.

Importante aqui, simbolizar e trazer o relato de Carolina Maria de Jesus, uma mulher preta, mãe, favelada e excluída do “mercado” de trabalho, que no dia 13 de maio (simbolizando o dia da “abolição”) de 1958, estava tentando combater a “escravatura” atual dela, e que é a de milhares de brasileiras e brasileiros sem acesso ao trabalho: a fome.

Hoje amanheceu chovendo. É um dia simpático para mim. É o dia da abolição. Dia que comemoramos a libertação dos escravos. (...) E assim, no dia 13 de maio de 1958, eu lutava contra a escravidão atual - a fome! (JESUS, 1960, p. 23).

Referenciar Carolina de Jesus vai ao encontro de tudo que foi exposto até aqui. Ela serve de paradigma para exemplificar a realidade de muitas mulheres negras que vivem às margens da sociedade, marginalizadas e forçadas a se submeterem à informalidade, humilhações e aos menores salários, pois o “mercado” de trabalho brasileiro é atravessado pelo signo de raça e gênero.

2.5 Mercado de Trabalho e a formação da classe trabalhadora no Brasil:

Primeiramente, é importante, aqui, destacar o alerta feito por Oscar Ermida Uriarte sobre o termo “mercado de trabalho”. No ponto de vista do autor, usamos de forma acrítica essa expressão, que deveria ser considerada inconstitucional, uma vez que o princípio fundamental do Direito do Trabalho “é o de que o trabalho não é uma mercadoria e, portanto, não pode haver um mercado de trabalho”. (ERMIDA URIARTE, 2006, p. 124).

Contudo, o presente trabalho fará uso da expressão, tendo em vista que o próprio ordenamento jurídico também o faz, quando, por exemplo, a Constituição fala do “mercado de trabalho da mulher”, no capítulo que trata dos Direitos Sociais. (BRASIL, 1988). De igual modo, a Consolidação das Leis do Trabalho faz uso dos termos “acesso da mulher ao mercado de trabalho” e “proteção do mercado de

trabalho da mulher”, nos capítulos que tratam “Da Proteção do Trabalho da Mulher” e “Das Convenções Coletivas de Trabalho”, respectivamente. (BRASIL, 2017).

2.5.1 Formação da classe no “mercado” de trabalho

Como já dito anteriormente, as relações de trabalho no Brasil são, desde sempre, atravessadas pelos marcadores da raça e do gênero, além, evidentemente, da diferença de classe que é determinante para a troca entre capital e trabalho. Esse cruzamento que liga raça e gênero é definido como interseccionalidade.

Kimberlé Crenshaw, em 1989, para explicar a convergência entre o racismo e sexismo, dois sistemas de opressão que discriminam e criam “encargos singulares” (AKOTIRENE, 2019) afetando diretamente as mulheres negras, utilizou o termo interseccionalidade. Segundo ela, o termo também serve para mapear e descrever a localização interseccional dessas mulheres e apontar sua marginalização estrutural.

Trata-se de um conceito importante, pois se na luta antirracista os líderes são majoritariamente formados por homens negros e na luta feminista são mulheres brancas (PEREIRA, 2020), combater apenas uma forma de opressão não será suficiente para proteger a vulnerabilidade de mulheres que estão fora desses grupos que acabam figurando como protagonistas.

A interseccionalidade “instrumentaliza os movimentos antirracistas, feministas e instâncias protetivas dos direitos humanos a lidarem com as pautas das mulheres negras.” (AKOTIRENE, 2019, p. 37).

A importância da teorização da interseccionalidade se dá, segundo a autora, especialmente, a partir do episódio ocorrido em 1976, em que Emma De Graffenreid e várias mulheres negras processaram a General Motors por discriminação, sob o argumento de que a empresa segregava a força de trabalho por raça e gênero, pois não contratava mulheres negras. Sendo que os homens negros trabalhavam na linha de montagem e as mulheres brancas nos serviços de secretariado (AKOTIRENE, 2019).

Para a Corte, tradicionalmente masculina e branca, não houve compreensão quanto à discriminação, haja vista que a empresa contratava homens negros (portanto, não havia discriminação racial) e mulheres brancas (portanto não havia discriminação de gênero).

Carla Akotirene, no livro *Interseccionalidade*, aduz ser esse um caso típico de “discriminação interseccional”, combinada racialmente para contratação de pessoas negras por política de gênero.

Se, de um lado, nem todas as mulheres foram excluídas das indústrias e nem todos os negros foram excluídos do mercado de trabalho, somente a análise interseccional pode destacar a forma com que as mulheres negras foram discriminadas. Ademais, nenhum dos homens pretos reclamantes nos tribunais precisaria combinar duas causas numa ação para serem entendidos pelo juiz, enfim, eram negros; as mulheres brancas também não precisavam combinar duas marcações identitárias numa ação por serem mulheres. (AKOTIRENE, 2019, p. 37).

Ainda, a autora elucida bem o termo interseccionalidade ao referir que:

[...] frequentemente e por engano, pensamos que a interseccionalidade é apenas sobre múltiplas identidades, no entanto, a interseccionalidade é, antes de tudo, uma lente analítica sobre a interação estrutural em seus efeitos políticos e legais. A interseccionalidade nos mostra como e quando mulheres negras são discriminadas e estão mais vezes posicionadas em avenidas identitárias, que farão delas vulneráveis à colisão das estruturas e fluxos modernos. (AKOTIRENE, 2019, p. 38).

Assim, é mister lembrar que as primeiras relações de trabalho foram baseadas na exploração de mão de obra escravizada, o que já é suficiente para afirmar que a desigualdade estrutural em tais relações é evidentemente racial.

Em um cenário inicial do capitalismo, que ainda se desenhava como possível, a economia brasileira foi fundada especialmente a partir da extração do trabalho negro escravizado.

Como se ainda não bastasse, no período do pós-abolição, as pessoas negras chegam no “mercado” de trabalho, marcadas como “mercadorias escravizadas” e, são subjetivamente percebidas também como inimigas dos “homens livres”, “[...] porque sua força de trabalho não apenas reverterá aos donos do capital, mas também eliminará em alguma medida a necessidade de pagamento de salário.” (SEVERO, 2021, p. 7, no prelo).

Assim, resta evidente a forte desigualdade na formação da classe trabalhadora brasileira, em que as pessoas negras nunca estiveram no mesmo patamar de disputa. E que, desde o início, eram vistas como “mercadorias secundárias”, dentro do “mercado” de trabalho. Logo, há desvantagem estrutural em um “mercado” que não tem espaço para todas as pessoas.

Nessa perspectiva, os dados do estudo de “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça” realizado pelo IBGE e divulgado em 13 de novembro de 2019, mostram que pretos e pardos, que representam 56% da população brasileira, estão em desvantagem no mercado de trabalho, apresentando os piores indicadores de renda, condições de moradia, escolaridade, acesso a bens e serviços, além de estarem mais sujeitos à violência e terem baixa representação em cargos de gerência.

Ainda, conforme já mencionado anteriormente, as mulheres negras são as que sofrem com maiores desvantagens, estando na base da pirâmide dos rendimentos. O estudo mostra que para cada R\$ 1.000,00 recebidos por homens brancos, são pagos R\$ 758,00 para mulheres brancas, R\$ 561,00 para homens pretos ou pardos e R\$ 444,00 para mulheres pretas ou pardas.

2.5.2 Divisão sexual e racial no “mercado” de trabalho

Outros conceitos essenciais para compreensão da conformação do mercado de trabalho brasileiro são os da divisão sexual do trabalho e divisão racial do trabalho, que também evidenciam a manutenção das desigualdades sociais, sobretudo, a divisão de classe, raça e gênero.

2.5.3 Divisão sexual do trabalho

Para abordar o tema foram utilizados os estudos de HIRATA e KERGOAT (2007), que definem a divisão sexual do trabalho como forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, como um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos.

Dessa forma, as autoras explicam que existem dois princípios que organizam a divisão sexual do trabalho, quais sejam: separação e hierárquico e, conforme aduzem as autoras, esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 5).

O primeiro, o princípio da separação, determina que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, o que acabou sendo definido em uma divisão social que reforçou – e ainda reforça – a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva. Já o segundo, o princípio hierárquico, reforça que o trabalho dos homens é superior ao trabalho de mulheres e, por tanto,

“vale mais”. Assim, resultando a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado, principalmente em cargos políticos, religiosos e militares; restando para as mulheres o espaço privado.

Importante ressaltar que, para as autoras, esses princípios podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Trata-se de uma ideologia que rebaixa o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 5).

No mesmo sentido das autoras, é importante ressaltar que, em uma sociedade de trocas, essa divisão sexual do trabalho faz com que mulheres, por muitas vezes, fiquem impossibilitadas de obterem acesso à dignidade financeira, embora estejam sujeitas ao trabalho invisível de cuidado (trabalho de reprodução). Federici afirma:

O capitalismo criou formas de escravidão mais brutais e mais traiçoeiras, na medida em que implantou no corpo do proletariado divisões profundas que servem para intensificar e para ocultar a exploração. É em grande medida por causa dessas imposições – especialmente a divisão entre homens e mulheres – que a acumulação capitalista continua devastando a vida em todos os cantos do planeta (2017, p. 119).

O trabalho de cuidado, imposto naturalmente pela cultura do patriarcado, garante nossas necessidades básicas de desenvolvimento humano, incluindo o cuidado com crianças, idosos, enfermos; como também as tarefas de limpar, cozinhar, passar, lavar, além de educar e socializar as filhas e os filhos. É considerado trabalho de reprodução, sendo que é essencial para a manutenção do trabalho feito “fora” de casa, que é considerado o trabalho de produção.

A cultura do patriarcado, juntamente com a divisão sexual do trabalho, pela via da naturalização, acaba impondo às mulheres, o trabalho de cuidado. Por isso, Saffioti (1976) argumenta que, por muitas vezes, é mais comum mulheres terem necessidade de faltar ao trabalho do que os homens, pois se algum familiar adoecer, ela acaba cuidando, o que geralmente não ocorre com os homens.

Ressalto que trabalho de cuidado também é trabalho, que exige tempo, esforço e adoecer, de forma física e mental. Além do fato de ser essencial para a manutenção do trabalho de produção. Todavia, esse trabalho ainda não é valorizado, ocorrendo a intensificação da invisibilidade, a desproteção social e a não remuneração (quando realizado no próprio lar) e as baixas remunerações (quando ocorre fora do próprio lar).

Assim, cabe expressar a importância de falar sobre a divisão sexual do trabalho, pois essa serve para mostrar o porquê de tantas desigualdades entre homens e mulheres no “mercado” de trabalho.

No entanto, não podemos esquecer que as mulheres negras já eram exploradas (mão de obra escrava) muito antes de as mulheres brancas ingressassem neste “mercado”. Portanto, reforça a ideia de que, além da opressão de gênero que atinge todas as mulheres, podemos afirmar que as mulheres negras são oprimidas de formas mais exacerbadas, pois carregam, também, a opressão racial.

2.5.4 Divisão racial do trabalho

De acordo com a Lélia Gonzales (1979, p. 2), o privilégio racial “é uma característica marcante da sociedade brasileira, evidenciando a divisão racial do trabalho.” Não é por coincidência que “a maioria da população negra brasileira faz parte da massa marginal crescente: desemprego aberto, ocupações “refúgio” (em serviços puros, trabalho ocasional, ocupação intermitente e trabalho por temporada e etc.

A divisão racial do trabalho está intimamente ligada ao que Anibal Quijano (2005) define como “colonialidade do poder”, que traz como um dos seus eixos fundamentais a noção de inferioridade de raças, construída através de ideias eurocêntricas que funcionaram para determinar quem seriam os dominadores e os dominados, como também para controlar as divisões de trabalho.

Quijano (2005, p. 115-116) aponta que no período de colonização houve uma “codificação de diferenças entre conquistadores e conquistados”, fundamentada em “diferenciação de estrutura biológica”, que determinava quem eram superiores e inferiores. O que serviu para potencializar a estrutura de dominação, definida como um “novo padrão de poder” (QUIJANO, p. 115-116), que se iniciou na América e se espalhou pelo mundo.

O autor explica que: “a ideia de raça, em seu sentido moderno, não tem história conhecida antes da América.” (QUIJANO, 2005, p. 117). A partir de então, se produziram novas relações sociais fundadas nessa racionalidade e através dessas foram se configurando determinadas identidades em grupos de hierarquias, lugares e papéis sociais, que correspondiam ao padrão de dominação que se impunha.

Desde então, segundo o autor: “este demonstrou ser o mais eficaz e durável instrumento de dominação social universal” (QUIJANO, 2005, p. 118), que também serviu para configurar um novo padrão mundial de “controle do trabalho”. A partir disso, houve uma convergência que serviu para fortalecer o sistema de dominação, entre raça e controle do trabalho, conforme explica o Quijano:

As novas identidades históricas produzidas sobre a idéia de raça foram associadas à natureza dos papéis e lugares na nova estrutura global de controle do trabalho. Assim, ambos os elementos, raça e divisão do trabalho, foram estruturalmente associados e reforçando-se mutuamente, apesar de que nenhum dos dois era necessariamente dependente do outro para existir ou para transformar-se. (2005, p.118).

Desse modo, se estabelece, de maneira imposta, uma divisão racial do trabalho, usando a ideia de controle de trabalho para dominar raças (criadas a partir de uma visão eurocêntrica) consideradas “inferiores”, de modo que essas pessoas poderiam ser exploradas gratuitamente, pois “o trabalho assalariado concentrava-se quase exclusivamente entre os brancos”:

A classificação racial da população e a velha associação das novas identidades raciais dos colonizados com as formas de controle não pago, não assalariado, do trabalho, desenvolveu entre os europeus ou brancos a específica percepção de que o trabalho pago era privilégio dos brancos. A inferioridade racial dos colonizados implicava que não eram dignos do pagamento de salário. Estavam naturalmente obrigados a trabalhar em benefício de seus amos. Não é muito difícil encontrar, ainda hoje, essa mesma atitude entre os terratenentes brancos de qualquer lugar do mundo. E o menor salário das raças inferiores pelo mesmo trabalho dos brancos, nos atuais centros capitalistas, não poderia ser, tampouco, explicado sem recorrer-se à classificação social racista da população do mundo. Em outras palavras, separadamente da colonialidade do poder capitalista mundial (QUIJANO, 2005, p. 119)

À vista disso, percebe-se que esse conceito de colonialidade e poder ainda afeta nossas relações sociais, haja vista que a sociedade do capital foi fundada na existência de hierarquia de raças, em que a branquitude se autodefiniu como “branca” e, logo, superior.

Conseqüentemente, uma sociedade que foi fundada na exploração e dominação de pessoas negras, por determinarem que elas são “inferiores”, provavelmente vai ser uma sociedade com maior dificuldade de aceitar que pessoas negras possam ser protagonistas em espaços de poder e decisão.

Como exemplo, temos o terrível assassinato da vereadora Marielle Franco, que por estar em um lugar não considerado como “lugar de pessoa negra”, acabou por ser silenciada.

Trago o exemplo dela, a fim de simbolizar exatamente o que foi escrito anteriormente. Enquanto mulher negra, favelada e lésbica, tendo sua existência atravessada por diversos marcadores sociais, ao utilizar um espaço de poder e decisão (o que podemos conceituar como “lugar de branco – sobretudo homens brancos) para dar voz às minorias, acabou sendo covardemente assassinada

2.5.5 Trabalho precário e vulnerável tem raça e gênero.

A carne mais barata do mercado é a carne negra.
 Que vai de graça pro presídio.
 E para debaixo do plástico.
 E vai de graça pro subemprego.
 E pros hospitais psiquiátricos.
 A carne mais barata do mercado é a minha carne negra.
 (A carne, Elza Soares)

Uma das frases que se popularizou em nosso meio foi a: “lugar de mulher é onde ela quiser.” E deveria ser. Principalmente dentro das relações de trabalho. Contudo, em um país estruturalmente racista e desigual, para muitas mulheres resta o lugar da vulnerabilidade e precarização no “mercado” de trabalho.

Por isso, Carneiro (2011, p.2) enfatiza que,

em geral, a unidade na luta das mulheres em nossas sociedades não depende apenas da nossa capacidade de superar as desigualdades geradas pela histórica hegemonia masculina, mas exige, também, a superação de ideologias complementares desse sistema de opressão, como é o caso do racismo.

Dessa forma, a partir da ideia de divisão sexual do trabalho, juntamente com o entendimento decolonial apresentado por Quijano, que foi analisado anteriormente, podemos ter uma pista da estratificação ocupacional que determina quais vagas as mulheres negras são predestinadas a ocuparem.

Sendo assim, trago novamente o caso analisado por Kimberlé Crenshaw, ocorrido na General Motors, a fim de apontar que casos como este são nítidos exemplos de divisão sexual e racial do trabalho, haja vista que, no caso narrado, os cargos de secretárias eram ocupados apenas por mulheres (não negras) e os de chão

de fábrica eram ocupados por homens. Aqui, fica evidenciada a ideia de que algumas funções são específicas para mulheres e outras para homens.

Da mesma forma, vale frisar que as funções de secretária, que em uma divisão sexual do trabalho são consideradas função do gênero feminino, eram ocupadas apenas por mulheres brancas. Logo, o conceito de divisão racial do trabalho também se justifica, ao passo que tal função de cunho administrativo não era ofertada às mulheres negras.

O fato trazido como exemplo ocorrido em 1976, ainda é uma realidade evidenciada nas relações de trabalho do nosso país, em que na maioria das empresas, as funções administrativas, de liderança e de gestão, quando ocupadas por mulheres, majoritariamente são pelas brancas.

É o que fica elucidado através dos dados do Instituto Ethos, no levantamento realizado em grandes empresas atuantes no Brasil. A pesquisa aponta que as mulheres negras ocupam 10,3% dos cargos funcionais, 8,2% dos cargos de supervisão e apenas 1,6% nos de gerência. Por fim, a pesquisa revela que menos de 5% dos executivos das maiores empresas que atuam no Brasil são pessoas negras, sendo que, de forma mais desproporcional, o percentual de mulheres negras é de apenas 0,4%. (ETHOS, 2018).

Do contrário, ratificando a lógica perversa e racista da segregação ocupacional que atinge as mulheres negras, as funções consideradas de “menor prestígio social”, eminentemente são ocupadas por elas.

É o que ocorre com as atividades de limpeza e conservação, como também no telemarketing, em que, como argumenta Severo (2021, p. 125) “a escolha de pessoas negras para o trabalho é, por vezes, justificada pela invisibilidade dessa atividade”, pois longe dos olhos do consumidor, não se faz necessário a exigência racista disfarçada de “boa aparência.” (SEVERO, 2021, p. 125).

Ademais, tais atividades são algumas das mais atingidas pela modalidade de terceirização, uma das maneiras de explorar, precarizar e “alugar” a força de trabalho das pessoas mais vulnerabilizadas de nossa sociedade, de forma sub-remunerada.

Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2018, mostram que 73,7% das mulheres negras que trabalham na região metropolitana de São Paulo estão no setor terceirizados de serviços. Na região metropolitana de Porto Alegre, o percentual sobe para 78%. (COUTINHO, 2020). De igual modo, no Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Asseio e Conservação da Baixada Santista

(Sindilimpeza), 80% da categoria é composta por mulheres, sendo que 90% delas são negras. (COUTINHO, 2020).

Destarte, ao falar de precariedade e vulnerabilidade nas relações de trabalho, também é falar do trabalho doméstico e de cuidado remunerado, em que há 6 milhões de pessoas exercendo essa profissão em nosso país. Desse contingente, 5,7 milhões são mulheres, sendo que, 3,9 milhões são negras. Significa dizer que cerca de 18,6% das mulheres negras são trabalhadoras domésticas. (PINHEIRO; TOKARSKI; VASCONCELOS, 2020).

Este percentual é próximo ao coletado pelo Censo de 1872 (antes da Lei Áurea, quando 25% das escravizadas eram domésticas). (COUTINHO, 2020).

Portanto, o trabalho doméstico no Brasil segue escravizando os corpos de mulheres negras desde o período de escravização.

Não raro, a maioria dessas mulheres ainda trabalha na informalidade, conforme os dados do primeiro trimestre de 2020, da Pesquisa realizada pelo PNAD, revelando que apenas 28% das pessoas que exercem essa profissão possuem carteira assinada. Sendo que, em 1995, essa proporção era de 18%. Dessa forma, em 25 anos, o aumento foi de apenas 10%. (PINHEIRO *et al*, 2019).

Logo, as trabalhadoras, enquanto atuam na informalidade, ficam desamparadas e sem acesso aos seus direitos trabalhistas, como por exemplo: salário mínimo, férias, 13º salário, jornada de trabalho, horas extras, vale transporte e outros. Além das verbas rescisórias, necessárias em um dos momentos mais delicados: o da perda de emprego.

Como se não bastasse, também resta a desproteção previdenciária para esse contingente que, na condição de não seguradas, ficarão desamparadas dos benefícios previdenciários por falta dos requisitos necessários. Assim, novamente estarão vulneráveis em momentos delicados de suas vidas, como: a perda da capacidade laboral, o adoecimento, auxílio maternidade e o envelhecimento.

Necessário frisar que, essas atividades precarizadas foram consideradas essenciais, durante a Pandemia do Covid-19, em que as desigualdades sociais e raciais ficaram mais pungentes. Logo, enquanto muitas pessoas ficaram protegidas em suas casas, muitos corpos de pessoas negras ficaram expostos à morte. Sendo que, no Rio de Janeiro, a primeira morte registrada foi de uma trabalhadora doméstica, contaminada pela empregadora que havia chegado da Europa. (PINHEIRO; TOKARSKI; VASCONCELOS, 2020).

Os dados trazidos elucidam que, quando o assunto é precarização nas relações de trabalho, os atores sociais que irão protagonizar o cenário brasileiro já têm cor e gênero. Como consequência, a população negra, e mais precisamente as mulheres negras, terão baixas condições de vida em termos de: saúde física e psicológica, alimentação, lazer, educação, habitação e outros direitos sociais garantidos (teoricamente) pela Constituição.

Há, portanto, a urgente necessidade de políticas públicas que efetivem a redução das desigualdades sociais e raciais, como também da estratificação ocupacional que reverbera no “mercado” de trabalho, excluindo as mulheres negras da “opção” de estarem “onde elas querem estar”.

3 A IMPORTÂNCIA DA (DES)IGUALDADE E DA ANTIDISCRIMINAÇÃO PARA SUPERAÇÃO DA ESTRATIFICAÇÃO OCUPACIONAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Imagine a seguinte situação: Tauana é empregada de uma grande fábrica de produtos plásticos. Por ser uma mulher negra e homossexual, ela é tratada de forma nitidamente inadequada. Seu gênero, sua raça e sua sexualidade são motivos de constantes comentários preconceituosos, por parte de seu superior e de seus colegas. As atitudes dessas pessoas demonstram que ela não terá quaisquer chances de promoção e um ambiente de trabalho suportável e tolerante, motivo de seu “pedido” de demissão e posterior ação judicial contra a empresa. (MOREIRA, 2020).

Provavelmente, muitos tribunais teriam dificuldades de analisar a situação dela. Alguns, tentariam classificar o tratamento apenas como racismo. Outros, diriam que está sendo vítima de sexismo, sendo que, talvez, alguns, analisariam a discriminação com base em sua sexualidade. Poucos tribunais examinariam as convergências que atravessam a vida de Tauana, que por ser mulher, negra e homossexual, carrega atravessadores que a levam para um lugar de opressão e constante discriminação. (MOREIRA, 2020).

Eis um exemplo, resumido, do que foi visto no capítulo anterior. Aqui, evidentemente, temos uma mulher que encontra barreiras em ter oportunidades de crescimento em suas relações de trabalho, como também de conseguir estar em espaços de liderança e decisão. Não por suas capacidades ou qualificações, mas

pelas múltiplas discriminações que cruzam sua existência, o que verificamos anteriormente como conceito de interseccionalidade.

À vista disso, este capítulo tem o intuito de tratar da importância da (des)igualdade e da não discriminação como direitos e garantias fundamentais, necessárias para plenitude do Estado Social Democrático de Direito.

3.1 Igualdade formal e igualdade substancial

Primeiramente, vale ressaltar que igualdade e antidiscriminação andam juntas, pois uma é necessária para compreensão da outra, quando se busca a efetivação dos direitos fundamentais. Nesse sentido, este tópico buscará mostrar o conceito de igualdade, para poder abordar a antidiscriminação nas relações de trabalho.

O jurista Adilson José Moreira (2020, p. 110 – 126), ao tratar da complexidade do princípio da igualdade, afirma que ela abrange diversas dimensões, quais sejam: a) a lógica, sendo a igualdade relacionada com a universalidade de direitos; b) a jurídica, que parte do pressuposto de que a igualdade atribui uma identidade jurídica aos sujeitos, dando possibilidade de indivíduos acessarem seus direitos; c) a política, visto que a igualdade que regula a sociedade, permitindo a participação de todos os atores na vontade estatal e d) a psicológica, ao passo que para efetivação das dimensões anteriores, é necessário que os indivíduos se reconheçam como iguais, no conceito de pertencimento de cidadania.

Assim, a complexidade da igualdade, conforme o autor, apresenta uma série de dificuldades para sua definição. Ao passo que possui várias dimensões, que serão necessárias em situações diversas. (MOREIRA, 2020).

Em razão disso, juntamente com diversas teorias, foram criados os conceitos de igualdade formal e igualdade material. A primeira, serve como pedra angular no rol de garantias individuais, do nosso ordenamento jurídico brasileiro, iniciado em 1988.

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Assim, estabelece a Constituição Federal (1988), no caput do artigo 5º, que trata dos direitos e garantias fundamentais. Continuando, garante a todas as pessoas residentes em nosso Estado “a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade” (BRASIL, 1988). Em seguida, o inciso I determina a igualdade entre homens e mulheres nos direitos e obrigações. Logo adiante, no inciso XLI informa que “a lei punirá qualquer

discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Por fim, o § 2º deste artigo amplia o rol de direitos e garantias fundamentais ao determinar que:

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. (BRASIL, 1988)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral da ONU, em 1948, em suas considerações iniciais já estabelecia igualdade entre homens e mulheres. E no art. VII afirma a igualdade sem qualquer distinção, como também igual proteção contra qualquer discriminação que atente aos direitos e liberdades fundamentais. (ORGANIZAÇÃO, 1948).

Desse modo, temos uma pista do conceito de isonomia consagrada em nosso ordenamento jurídico: A igualdade formal, que é a igualdade perante a lei, aproximando tal princípio à legalidade, fundada em um ideal de justiça simétrica.

Augusto Cesar Carvalho (2018, p.48 - 57), ao tratar da igualdade formal, afirma que ela se apoia em quatro eixos, quais sejam: a) a exigência de generalidade em relação à lei, visto que ela se dirige ao legislador e limita a discricionariedade da atividade legislativa; b) a exigência de equiparação, pois a lei, ainda que genérica, deve estar atenta para as desigualdades práticas; c) a exigência de diferenciação, quando for necessária, para que a lei alcance a igualdade entre os desiguais e a exigência de igual procedimento, necessária para estabelecer a isonomia, a fim de efetivação do devido processo legal.

Com relação à igualdade material ou substancial, o autor explica que não se trata de igualdade apenas como uma presunção, mas sim como um “objetivo a ser atingido”, o que será possível com a vedação do retrocesso e o reconhecimento da necessidade de progresso e avanços sociais, a fim de promover “condições existenciais, onde historicamente se sedimentou a assimetria, disparidade ou desequilíbrio social.” (CARVALHO, 2018, p. 59).

Nesse sentido, devemos estar cientes que, embora exista este ideal de igualdade, não significa negar a existência das desigualdades materiais. Pelo contrário. Carvalho defende que tais desigualdades devem ser observadas com o olhar do que “não devemos preservar”, na perspectiva de igualar os desiguais naquilo que os inferiorizam. (CARVALHO, 2018).

Por fim, como bem pontuado por Moreira, a complexidade do princípio da igualdade poderá ser compreendida ao atribuirmos

[...] um status comum que garanta tratamento igualitário entre todas as pessoas e as várias diferenças pessoais e situacionais que exigem considerações particulares das condições nas quais elas vivem. (MOREIRA, 2020, p. 108).

3.2 Igualdade transgressora dos direitos sociais

A igualdade consagrada em nosso ordenamento jurídico, considerada a pedra fundamental da ideologia liberal consiste na igualdade de todos perante a lei. Porém, devemos nos questionar: de que igualdade estamos falando? Ela serve para quem e para quê? E qual é o paradigma dessa igualdade?

A própria Constituição Federal, antes de trazer a igualdade no rol de direitos e garantias fundamentais e individuais, já determina a redução das desigualdades sociais como um de seus objetivos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
II - garantir o desenvolvimento nacional;
III - erradicar a pobreza e a marginalização e **reduzir as desigualdades sociais** e regionais;
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
(BRASIL, 1988) (grifou-se)

Dessa forma, já existe o entendimento de que a igualdade, em nosso país, é uma falácia. Aliás, o que impera em nosso meio é a crescente desigualdade social, sobretudo, durante nesse período de pandemia, causado pelo Covid-19, em que muitas pessoas – das que conseguiram sobreviver – perderam seus empregos, suas fontes de renda, suas famílias e até a esperança de que esse país, um dia, poderá ser uma “sociedade livre, justa e solidária”.

O artigo 6º, também da Constituição Federal, que trata dos Direitos Sociais, afirma que:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Já é sabido que as pessoas mais pobres do nosso país, são as que encontram maiores barreiras ao acesso nos seus direitos sociais. Sendo que, muitas, não têm o mínimo de conhecimento de quais são seus direitos. Dessa forma, já, inicialmente, podemos ver uma assimetria no contexto da “igualdade”.

Adiante, o art. 7º, inserido no capítulo que trata dos direitos sociais, traz o rol de alguns direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente para todas as trabalhadoras e trabalhadores, que são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Todavia, as trabalhadoras domésticas (categoria majoritariamente feita por mulheres negras) só foram ser inseridas nesse rol de proteção no ano de 2015, através da Lei Complementar nº 150 do mesmo ano (BRASIL, 2015), na gestão da Presidenta Dilma Rousseff.

Além disso, em que pese tenha ocorrido a entrada da categoria no mencionado artigo, a própria Carta Magna ainda faz distinção ao frisar que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
 Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (BRASIL, 1988)

Dessa maneira, quando a Constituição fala que são direitos “dos trabalhadores urbanos e rurais” (BRASIL, 1988), deveria incluir todas as categorias. Contudo, ela não está incluindo as trabalhadoras domésticas, mas sim, atribuindo uma categoria distinta ao alegar que; “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos” apenas alguns dos incisos do artigo. (BRASIL, 1988). Aqui, nitidamente, fica evidenciada a desigualdade entre categorias de trabalhadores criada pela própria Constituição que afirma que a igualdade é um direito e garantia fundamental e que reduzir as desigualdades é um dos objetivos constitucionais.

Nesse sentido, Saffioti (1987, p. 68) observa que: “esta igualdade é meramente formal, pois, na prática, alguns são mais iguais que outros.” E é justamente essa igualdade que serve apenas para alguns, que causa a hipertrofia das desigualdades nas relações de trabalho, fazendo com que o poder econômico siga nas mãos de poucos, dos que são considerados “iguais”.

E o padrão de igualdade nos melhores cargos, conforme verificamos no capítulo anterior, principalmente, através das pesquisas apresentadas, não está entre as pessoas negras. Por isso, a autora afirma que: “ricos e pobres não têm as mesmas oportunidades. O mesmo ocorrendo com brancos e negros, homens e mulheres.” (SAFFIOTI, 1987, p. 68). O que também desmistifica a falácia da igualdade entre “homens e mulheres”, principalmente no “mercado” de trabalho, em que os homens (brancos) têm as melhores oportunidades, maiores salários e são maioria em espaços de decisão.

Mesmo quando, na tentativa de “igualar” ou “proteger” o “mercado” de trabalho da mulher, a Constituição (BRASIL, 1988) diferencia (“XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”), geralmente as negras são preteridas em favor de brancas nos cargos que exigem maior influência. (SAFFIOTI, 1987).

Esse padrão racista, muitas vezes disfarçado de meritocracia, inicia, muitas vezes, já no processo seletivo, nos anúncios que pedem fotos ou “boa aparência”. Aliás, em um país, no qual impera a racionalidade da colonialidade do poder, exigir a “boa aparência” é uma maneira disfarçada e descarada de dizer que a vaga não serve para pessoas negras.

E, como observa Lelia Gonzales, é nesse cotidiano que podemos constatar que o lugar que a sociedade tenta atribuir às mulheres negras, dentro e fora do ambiente de trabalho, é o de domésticas. Melhor exemplo disso, na visão da autora, que vai também ao encontro de Saffioti, “são os casos de discriminação, cada vez mais crescentes” (GONZALES, 1984, p. 223). Visto que não adianta serem “educadas” ou estarem “bem vestidas”, pois a “boa aparência”, dos anúncios de emprego, é uma categoria atribuível a “brancas” ou “clarinhas”. (GONZALES, 1984, p. 223).

Essa realidade, assim como outras já narradas neste capítulo e no anterior, revela que, no âmbito das relações de trabalho, se consolidou uma crescente desigualdade, a qual ainda não foi “reduzida” e falta incentivo para incluir todas as mulheres na “proteção do mercado de trabalho da mulher”. Mandamentos constitucionais que, caso fossem observados, refletiriam em menos discriminação e mais oportunidades para as mulheres e principalmente para as negras.

Ainda, com relação à ideia de (des)igualdade e proteção ao trabalho, que é um direito social, o artigo 7º da Constituição, no inciso I, estabelece a proteção contra despedidas ao afirmar que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (BRASIL, 1988).

Além do fato de já haver evidente desigualdade nas relações contratuais de trabalho, a despedida é um dos pontos sensíveis dessa relação, visto ser um dos momentos que mais reforça a vulnerabilidade das trabalhadoras e trabalhadores, ao passo que o próprio medo de perder o emprego faz com que empregados se sujeitem ao não cumprimento dos direitos trabalhistas durante o período da relação contratual.

As formas de despedidas se mostram desiguais, dentre alguns motivos, um deles, como defende Severo, é a falta do dever do empregador de motivar a despedida, com um motivo lícito. (SEVERO, 2020), o que vai ao encontro da proteção teorizada no inciso epigrafiado.

Dentre os tipos de extinção do vínculo de emprego, este trabalho irá mostrar a falta de igualdade entre as hipóteses de extinção sem justa causa e com justa causa.

Na extinção sem justa causa, há a modalidade do trabalhador ser despedido e de “se demitir”. Na primeira, o empregador dispensa o trabalhador, sem dar ciência do motivo da despedida, dando-lhe o aviso prévio, podendo ser indenizado (trabalhador não precisa mais exercer suas funções a partir do próximo dia ao aviso) ou trabalhar (trabalhador vai optar por trabalhar por mais 30 dias e ter redução de 2 horas diárias em sua jornada de trabalho, ou trabalhar por 23 dias corridos e não cumprir os últimos 7 dias do aviso). (BRASIL, 2017).

Já na segunda modalidade, quando a trabalhadora ou trabalhador quer “se demitir”, precisa informar a empresa, através de um aviso chamado “pedido de demissão”. Ou seja, o empregador, imotivadamente avisa, e o empregado pede.

Como se não bastasse, a empregada ou empregado que pede demissão, renuncia a alguns direitos trabalhistas que alcançou durante a relação contratual, tais como: ter acesso ao FGTS depositado, ter direito ao acréscimo de 40% e encaminhar o seguro-desemprego. (BRASIL, 2017).

Ainda, temos a modalidade de despedidas com “justa” causa que, na visão de Severo, é uma maneira de “punir duplamente as trabalhadoras e trabalhadores” (SEVERO, 2021), porque além de perderem sua fonte de sobrevivência, ficam alijados

de receberem suas verbas rescisórias na integralidade. Aqui, também temos duas modalidades: despedida com justa causa para o empregado e a despedida com justa causa para o empregador.

Na primeira, expressa no art. 482 da CLT (BRASIL, 2017), o trabalhador não tem acesso a integralidade das suas verbas rescisórias, que são resultantes da sua relação contratual. Restando apenas, seu saldo de salário e férias vencidas, acrescidas de 1/3, se houver.

Já na segunda modalidade, expressa no art. 483 da CLT (BRASIL, 2017), em que ocorre a justa causa do empregado para o empregador, apesar deste cometer falta grave contra aquele, é necessário que o empregado ingresse com demanda judicial, para que, após o órgão julgador decidir a incidência de falta grave, o trabalhador possa receber suas verbas rescisórias.

Portanto, restou evidenciado mais uma pista da falta de igualdade e da falta de efetivação dos direitos sociais. Aliás, como aduz Severo (2021, p.106): “não há direitos sociais, senão dentro de limites mínimos que permitam a perpetuação da exploração.”

Importante mencionar as desigualdades também nas extinções de contrato de trabalho, haja vista que, como verificado no capítulo anterior, são as pessoas negras, sobretudo, as mulheres, que figuram maior número no índice de desemprego no país. Portanto, as desigualdades nas despedidas afetarão em maior número esse contingente.

Assim, restou evidenciado neste tópico a manutenção das desigualdades nas relações de trabalho. Aliás, em uma sociedade de trocas, seria impossível existir a plena igualdade. Por isso, Severo (2021, p. 107) argumenta que: “o sistema de trocas se movimenta a partir de uma promessa nunca cumprida de igualdade, que precisa, portanto, sustentar o discurso da eliminação das diferenças.”

Logo, o conceito de igualdade, em nosso ordenamento jurídico, serve como um elemento transgressor, em sentido negativo, nas relações de trabalho, pois a promessa inatingível desse conceito de igualdade, faz com que a sociedade fique “alienada” quanto às diferenças que existem, continuarão existindo e devem ser respeitadas.

Portanto, o foco não deve ser na “igualdade”, visto que é inatingível, mas sim na desigualdade, pois se olharmos atentamente, veremos que é exatamente nesse “lugar” que se concentra a discriminação e estratificação nas relações de trabalho. Aliás, algumas pessoas já têm seus “lugares” pré-estabelecidos.

3.3 O direito a não discriminação

A Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 1998, ratifica a obrigação que os Estados membros têm de respeitar e cumprir com os seguintes objetivos fundamentais:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) **a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação** (grifou-se)

Portanto, nota-se que “eliminar a discriminação” nas relações de trabalho é de extrema relevância inclusive no plano do discurso jurídico, sendo um dos quatro objetivos dos princípios fundamentais da OIT.

Assim, antes de adentrarmos na verificação das tutelas jurídicas contra a discriminação, vamos abordar o conceito desse sistema de opressão, com base na visão de Adilson José Moreira, que servirá para nortear o presente estudo.

3.3.1 Conceito de discriminação

Para o autor, a palavra discriminação “possui uma pluralidade de significados”. (MOREIRA, 2020, p. 322). Ela já foi designada como a ação de “classificar objetos” a partir de um determinado critério. Contudo, atualmente, essa indica que uma pessoa impõe à outra um tratamento arbitrário, a partir de um julgamento moral negativo, o que pode contribuir para que a segunda esteja em uma situação de desvantagem. No mundo jurídico, o vocábulo discriminar significa: “categorizar pessoas” ou situações a partir de uma característica para atribuir a elas algum tipo de consequência.

Moreira informa que alguns elementos possuem grande relevância para compreendermos o sentido genérico de discriminação, quais sejam: intenção, comparação, desvantagem e estigma. Dessa maneira, o agente discriminador parte do pressuposto de que a vítima não possui uma qualidade socialmente valorizada. Atributo supostamente presente apenas em certos segmentos, notoriamente nos grupos majoritários. (MOREIRA, 2020, p. 324).

Na visão do autor, o ato de discriminar alguém está frequentemente baseado no interesse de preservação de arranjos sociais que mantêm certos grupos em uma

situação de privilégio e outros em uma condição subordinada. Assim, os privilegiados partem da “ideia” de que alguns indivíduos “não possuem a mesma estatura moral, nem a capacidade profissional”. (MOREIRA, 2020, p. 324). Por isso, alguns atores sociais permanecem segregados.

Nesse sentido, já temos uma pista de que esse é o motivo pelo qual os colegas de Tauana (no exemplo que inicia esse capítulo) a tratam com desrespeito, reproduzindo uma série de ideias que procuram garantir acesso privilegiado ou exclusivo de pessoas do sexo masculino, de pessoas brancas e de pessoas heterossexuais a oportunidades profissionais. (MOREIRA, 2020, p. 324).

O autor também apresenta a diferenciação entre a discriminação negativa e a discriminação positiva. A primeira tem o objetivo específico de manter vantagens nas mãos de grupos socialmente dominantes que discriminam os grupos estigmatizados, assim, seguem reproduzindo o *status quo* de quem pode utilizar a esfera pública. (MOREIRA, 2020, p. 325). A segunda visa criar uma distinção temporária ou permanente para grupos que possuem uma situação de desvantagem ou vulnerabilidade, a fim de melhorar as condições sociais. (MOREIRA, 2020, p. 327).

Sem dúvida, a discussão central do presente estudo é sobre a discriminação interseccional que estratifica as mulheres negras nas relações de trabalho, como também abarca as mulheres negras que fazem parte da comunidade LGBTQIA+, as quais também são vítimas de múltiplas opressões.

Por isso, importante informar dois tipos de discriminação da primeira geração: a discriminação direta e a discriminação indireta. A primeira está baseada nos seguintes elementos: a arbitrariedade, a intencionalidade, um tratamento desvantajoso e a utilização de um critério proibido por lei. (MOREIRA, 2020, p. 385). Na segunda, a discriminação pode ocorrer mesmo na ausência objetiva da intenção de discriminar um indivíduo e em situações nas quais não há a utilização de formas de diferenciação legalmente vedadas. (MOREIRA, 2020, p. 395).

A discriminação direta, portanto, envolve a intenção do agente em discriminar outro, motivado por estereótipos, preconceitos ou algum interesse estratégico. O indivíduo discriminado sofrerá danos causados pela discriminação, que estão relacionados com o critério pelo qual foi discriminado. Raça e gênero são exemplos mais comuns, sendo que a orientação sexual também adquiriu o mesmo status em tempos mais recentes. Tal visão negativa sobre esse contingente fomenta a segregação ocupacional e social. (MOREIRA, 2020).

Já a discriminação indireta é marcada pela ausência da intenção explícita de discriminar alguém. Podendo estar de forma “neutra”, em uma norma ou prática institucional que reverbera em impacto negativo sobre grupos vulneráveis. (MOREIRA, 2020).

Embora essa prática seja “neutra”, na verdade, ela mascara o interesse institucional ou pessoal de discriminar. Como exemplo, temos as vagas de emprego, estágios e até para certos grupos de estudos que exigem fluência em idiomas, intercâmbios e experiências privilegiadas. Essa é uma forma indireta de barrar pessoas negras, pobres ou com deficiência.

Por fim, o autor aduz que, se a discriminação direta opera como um parâmetro que procura restaurar o tratamento simétrico entre indivíduos, a discriminação indireta, almeja o alcance de uma igualdade proporcional entre grupos sociais. (MOREIRA, 2020, p. 398).

É neste cenário social de discriminação, a qual está estruturalmente fundada no racismo e sexismo, que as pessoas negras, dentro da realidade brasileira, buscam a atenuação da desigualdade, buscam a proteção jurídica para obtenção de igualdade de oportunidades nos espaços públicos e nos seus ambientes de trabalho ou obtenção desses. E não há como falar em desigualdades sem o recorte de gênero e raça, pois isso seria como tratar o problema de maneira abstrata.

No país com a maior população negra das Américas, que aboliu a escravização apenas com “revogando todas as disposições contrárias e nada mais”, a luta pela liberdade se iniciou bem antes desse ato formal jurídico e se estende até hoje. E como argumenta Lélia Gonzales (1984, p. 225): “para nós mulheres e não brancas, que fomos definidas, faladas e classificadas por um sistema ideológico de dominação”, ao sermos “inferiorizadas” no sistema patriarcal e racista, por nossa condição de sexo e raça, nos negam a nossa humanidade “justamente porque nos nega o direito de ser sujeitos do nosso próprio discurso e da nossa história”. (GONZALEZ, 1984, p. 225).

Pelo exposto, torna-se (des)necessário afirmar que para pessoas que já têm seus “lugares” pré-estabelecidos, restará a existência de grandes obstáculos. E assim, tanto o “mercado” como o ambiente de trabalho serão espaços de opressão. E diante dessa violência simbólica, o papel do direito antidiscriminatório é ser remédio jurídico de oposição, indo de encontro às discriminações nas relações de trabalho.

3.3.2 Tutelas jurídicas

Assim, após abordar o conceito inicial de discriminação, resta verificar os instrumentos jurídicos de proteção contra esse sistema de opressão que segue mantendo privilégios, dominando, encarcerando e estratificando. É por isso que o presente trabalho visa tratar do direito antidiscriminatório, o qual compreende o conjunto de normas jurídicas e garantias fundamentais que devem ser invocadas, com a finalidade de atenuar as desigualdades

Primeiramente, importante frisar que a Constituição Federal, centrada na ideia de proteção à dignidade da pessoa humana, é em boa medida uma falácia que, se fosse levada a sério, como bem argumenta Severo: “seria suficiente para superar a sociedade de troca de trabalho por capital, fundada que é na desigualdade.” (SEVERO, 2020, p. 104). Ainda assim, no âmbito do discurso jurídico brasileiro, há uma preocupação em garantir a redução das desigualdades.

Diante disso, esse tópico buscará mostrar o conjunto de instrumentos legislativos que versam sobre o direito antidiscriminatório, sobretudo, dentro das relações de trabalho, com o recorte de gênero, raça, pois, como bem refere Gonzalez (1988, p. 14), não falar desses dois recortes no plano das relações de trabalho “é recair em uma espécie de racionalismo universal abstrato”.

Os objetivos fundamentais da nossa Constituição já dialogam com o princípio da não discriminação ao revelar que:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

.....
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988)

No artigo 5º, os incisos XLI e XLII, da Constituição (BRASIL, 1988), afirma-se a proibição de condutas discriminatórias contra direitos e garantias fundamentais, como também o repúdio ao racismo, considerado crime inafiançável, imprescritível e sujeito à pena de reclusão.

O artigo 7º do mesmo diploma, por sua vez, informa os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como também os das trabalhadoras domésticas, no inciso XXX, alerta que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
 XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (BRASIL, 1988).

A Consolidação das Leis do trabalho, diploma brasileiro de maior relevância em matéria trabalhista, no Capítulo II (Da Remuneração) do Título IV (Do Contrato Individual do Trabalho), no artigo 461, §6, determina que:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (BRASIL, 1943).

E no § 6º afirma que:

§ 6º-No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 1943).

A isonomia salarial referida no artigo 461 dialoga com a convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho, (OIT,1919), ratificada no Brasil em 1957 a qual estabelece igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Um mecanismo de combate às práticas discriminatórias e promoção de igualdade formal entre gêneros.

O art. 2º da Convenção 100 (OIT, 1957) estabelece que o princípio da isonomia salarial entre gênero poderá ser aplicado por meio de: legislação nacional; convenções coletivas; qualquer sistema de fixação de remuneração ou por qualquer combinação. Dessa forma, além do Estado, os órgãos também devem estar interessados na efetivação das disposições previstas na convenção.

Por sua vez, o capítulo III (Da proteção do trabalho da mulher), da CLT, que trata da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher – tema central do presente estudo – incluído pela Lei 9.799/1999, aduz que:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. (BRASIL, 2017)

O artigo 377, também da CLT, finaliza a seção I do capítulo III estabelecendo que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”. (BRASIL, 2017). O que nos mostra a relevância do tema, como também a necessidade e obrigação de reduzir as desigualdades de gênero nas relações trabalhistas.

No mesmo encontro, a Lei 9.029 de 1995 é um importante instrumento legislativo contra a discriminação de gênero nas relações trabalhistas, pois tem o intuito de proibir práticas discriminatórias e limitativas, para efeitos admissionais ou de permanência nas relações de trabalho, determinando que:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (BRASIL, 1995)

O artigo 3º da referida lei determina que as práticas nas relações trabalhistas resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência são passíveis de punição criminal (pois racismo e injúria racial são crimes), além de sanções administrativas. (BRASIL, 1995).

Se a extinção do contrato de trabalho for por ato discriminatório, além da reparação por dano moral, caberá à empresa readmitir o empregado, com ressarcimento das devidas remunerações, ou caso o trabalhador optar, a percepção em dobro, do valor que lhe era devido durante o período de afastamento.

No mesmo sentido, porém, no campo do Direito Internacional, destacamos a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979).

A referida convenção, denominada como Convenção da Mulher, foi editada em 1979. No Brasil, foi assinada em 1981, aprovada pelo Congresso Nacional em 1983,

porém revogada em 1994, sendo promulgada novamente em 2002. Ela inicia definindo a discriminação contra a mulher como:

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (BRASIL, 2002)

O artigo 2º condena a discriminação contra a mulher em todas as suas formas. O artigo 10º versa sobre igualdade de oportunidades a fim de eliminar estereótipos de gênero. Em concordância, o artigo 11º versa sobre medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, a fim de assegurar, em condições de igualdade, os mesmos direitos, em particular: o direito ao trabalho, ao escolher livremente ao emprego, igual remuneração e seguridade social. (BRASIL, 2002).

Ainda no âmbito do Direito Internacional, a convenção 111 da OIT (1919) que foi promulgada no Brasil em 1968, estabelece tutela contra discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O texto da Convenção se inicia definindo o que é discriminação:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) toda **distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo**, religião, opinião política, ascendência nacional ou **origem social**, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra **distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão** que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (OIT, 1968) (grifou-se)

Dessa forma, verifica-se que a Convenção trata tanto da discriminação direta como da discriminação indireta em matéria de emprego ou profissão, ao passo que ela versa sobre a “distinção”, “exclusão” ou “preferência” que resultem em “destruir ou alterar” igualdade de oportunidade nas relações de trabalho.

Por fim, no plano jurídico brasileiro, também merece destaque o Estatuto da Igualdade Racial (EIR), instituído pela Lei 12.288/2010 (BRASIL, 2010) de autoria do

Senador Paulo Paim, do Partido dos Trabalhadores (PT), instrumento destinado a “garantir a população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica” (BRASIL, 2010), conforme estabelece o artigo 1º.

O § único do artigo 1º define que:

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I - discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

II - desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;

III - desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais;

IV - população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;

V - políticas públicas: as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;

VI - ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades. (BRASIL,2010)

Acerca das disposições sobre trabalho, o capítulo V, dos artigos 38 ao 42 (BRASIL, 2010) versa sobre a implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho, sendo responsabilidade do Estado em conjunto com a iniciativa privada. O Estatuto reforça a necessidade de observância dos compromissos assumidos pelo Brasil junto à Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; Convenção 111 da OIT e os demais compromissos perante a comunidade internacional.

Ademais, mister destacar os parágrafos do artigo 39, os quais versam especificamente sobre gênero em conjunto com a raça:

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

.....
§ 4º As ações de que trata o caput deste artigo assegurarão o princípio da **proporcionalidade de gênero** entre os beneficiários.

§ 5º Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para **mulheres negras**.

§ 6º O poder público promoverá campanhas de sensibilização **contra a marginalização da mulher negra** no trabalho artístico e cultural. (BRASIL,2010) (grifou-se).

Por todo exposto, fica evidenciada a necessidade de políticas públicas que tenham o objetivo genuíno de diminuir as desigualdades de gênero, raça e classe em nosso modelo de sociedade, principalmente nas relações de trabalho. O que deve ser feito em conjunto com as instituições públicas e privadas, com patrocínio estatal, como, também, por iniciativas do Poder Legislativo e do Poder Judiciário.

Com relação ao Poder Judiciário, é necessário que os operadores do direito – uma maioria formada por pessoas brancas, do sexo masculino, de classes altas e com orientação heterossexual – usem seu lugar de fala para auxiliar no combate a qualquer tipo de discriminação, usando os instrumentos jurídicos existentes para desmitificar a falsa ideia de democracia racial. Sendo que, as decisões devem estar embasadas na existência do racismo e sexismo estrutural, institucional e recreativo.

Nos conflitos trabalhistas que versem sobre o tema de discriminação nas relações de trabalho, Pereira (2020) destaca a importância das operadoras e operadores se dedicarem ao conteúdo das regras internacionais ingressantes no conjunto de leis e princípios laborais, respeitando a dignidade humana das trabalhadoras e trabalhadores e, no caso de um conflito de normas internas e internacionais sobre o mesmo tema, prevalecerá o princípio da norma mais favorável às obreiras e aos obreiros.

Além disso, é de extrema importância que as pessoas ocupantes dos espaços de decisão, seja no executivo, legislativo ou judiciário, e que queiram auxiliar no combate ao racismo (pois nem todas as pessoas ocupantes desses espaços estão dispostas) “pensem como pessoas negras”, principalmente quando a “tomada de decisão” for atingir essa população.

3.3.3 A necessidade de Pensar Políticas Públicas que efetivem o direito à não discriminação

Como a abelha sobre a telha, eu pastoreio a negra ovelha que vagou dispersa.

Polinização, pauta e conversa. Até que nos chamem de colonização reversa (Emicida, Eminência Parda)

Como já cantava a sambista Dona Ivone Lara “negro sem emprego fica sem sossego” e, infelizmente, como foi mostrado nos tópicos que antecederam este, as mulheres negras são as mais desassossegadas em nossa sociedade, justamente por suas condições biológicas, enquanto mulheres e negras. E o termo “sem emprego”, em nosso modelo de sociedade, remete aos termos sem acesso à renda, à previdência social, à alimentação, à moradia digna, ao lazer, a medicamentos e à educação. Resta, portanto, prejuízos de ordem individual, econômica e social.

Na esfera individual, essas mulheres discriminadas nos espaços de trabalho poderão sofrer doenças físicas e psicológicas, além do fato de não conseguirem escolher e planejar seu futuro profissional – o que é mais comum para as pessoas brancas e de classes abastadas. Na esfera econômica, essa população, encontra maior obstáculo no acesso a bens materiais para sua sobrevivência, perpetuando o status de pobreza, que reverbera diretamente na esfera social, em que irá perpetuar a estratificação e marginalização social desse contingente, afetando todo tecido social.

Uma sociedade que almeja ser livre, justa e solidária, deve criar mecanismos para que as pessoas sejam reconhecidas como “atores sociais competentes”. Para isso, Moreira (2020) argumenta que é necessário considerar as diferentes dimensões de igualdade no processo de elaboração de políticas públicas e iniciativas legislativas. Sobretudo, observar a dimensão diferenciativa da igualdade, pois as pessoas estão desigualmente posicionadas na realidade social.

Além disso, o autor argumenta que as pessoas responsáveis pela criação de medidas legislativas devem observar as normas jurídicas com base na igualdade e na diferença, pois vivemos em uma sociedade pluralista. Portanto, as pautas devem ser elaboradas no sentido de inclusão de grupos minoritários e de transformação da situação de desvantagem na qual as pessoas se encontram. Deste modo, a mudança

não deve ser pensada de forma universal, pois deve ser dirigida às pessoas específicas. (MOREIRA, 2020, p.731-733).

O autor também nos lembra que, por vivermos em uma sociedade recortada por diferenças baseadas na raça, no sexo, na classe e na sexualidade das pessoas, é necessário que seja observada a diversidade na composição das pessoas responsáveis pela discussão e criação de medidas. Sendo que, quanto maior a diversidade, maior será a preocupação com grupos que necessitam de ações estatais. (MOREIRA, 2020, p.734-737).

Por isso, há necessidade de representatividade de pessoas negras, sobretudo, mulheres, dentro dos espaços de decisão. Principalmente, no Poder Legislativo, em que as leis serão criadas, tendo maior espaço para discussão e debates sobre essas pautas. Como também, dentro do Poder Judiciário, no qual a vida de pessoas negras e mulheres negras são julgadas.

Outrossim, verifica-se a necessidade de políticas públicas voltadas à inserção, permanência e ascensão das mulheres negras nas relações de trabalho, com intuito de combater o desemprego, a marginalização, a miséria, as desigualdades sociais bem como o encarceramento em massa.

O Estatuto da Igualdade Racial (EIR) (BRASIL,2010), no âmbito brasileiro, por ora, é norma jurídica mais completa para fins de implementação de políticas públicas e ações afirmativas reparatórias e compensatórias para a população negra. Assim, em que pese o Estado não ter o “dever legal” de cumprir com o EIR, este pode (e deve) ser usado com bússola para implementação de medidas e criação de outras normas jurídicas que tratam da matéria. Afinal, como vimos no tópico anterior, o Brasil ratificou o compromisso internacional (OIT, 1968) de “eliminar todas as formas de discriminação racial” e combater a discriminação no âmbito de “emprego e profissão”.

Uma das exigências da Convenção 111 da OIT (OIT, 1968) conforme estabelece seu artigo 2º, é que os Estados membros se comprometam em formular e aplicar políticas nacionais de promoção e igualdade de oportunidade de tratamento em matéria de emprego, a fim de eliminar a discriminação que permeia as relações de trabalho entre os grupos vulnerabilizados. E ao encontro disso, o art. 39 do EIR determina que:

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas

contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. (BRASIL, 2010)

Mister frisar que não se entende ser apenas papel do Estado criar meios para “incluir” as mulheres negras em seus ambientes de trabalho (seja no setor público ou privado), mas, as organizações também devem estar atentas para analisar em quais cargos e quais espaços elas ocuparão. É justamente essa assimetria de “barreira de entrada” e “teto de vidro” que precisam ser alteradas, como uma resposta concreta e efetiva ao racismo nas relações de trabalho.

Para isso, Almeida (2019, p. 32) é assertivo ao afirmar que as empresas que realmente se preocupam com essa questão, devem implementar práticas antirracistas efetivas, entre as quais: a) promover a igualdade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo – por exemplo, na publicidade; b) remover obstáculos para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na instituição; c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais; d) promover o acolhimento e possível composição de conflitos raciais e de gênero.

Pelo exposto tanto nesse tópico, como nos anteriores, para a realidade brasileira em que impera a discriminação interseccional, atingindo às mulheres negras, em virtude de suas raças e gêneros, há constante desigualdade estrutural e estratificação ocupacional.

Por ser estrutural, é necessário que medidas efetivas de proteção contra à discriminação e assimetria ocupacional sejam pautadas com a intenção de transformar a condição social desse contingente. Tais medidas dialogam com a dignidade da pessoa humana, que é o ponto central do nosso ordenamento jurídico.

“Anti” é prefixo de oposição e, portanto, o direito à antidiscriminação é contra qualquer tipo de desigualdade, injustiça e segregação social. Desse modo, ele trabalha juntamente com os princípios fundamentais da nossa Carta Magna. Portanto, na medida em que existem desigualdades nas relações de trabalho é necessário que haja medidas efetivas para reduzi-las, indo ao encontro de um dos objetivos fundamentais.

Ademais, direitos fundamentais são interdependentes. De modo que, a falta de acesso a um determinado direito poderá impedir acesso a outros. Como exemplo, a falta de acesso a alguns benefícios previdenciários para pessoas que trabalham na

informalidade, como as trabalhadoras domésticas (conforme visto no capítulo anterior). Ou seja, o lugar de desproteção que essas pessoas estão inseridas faz com que não consigam acessar direitos que lhe são devidos.

E para quem encontra obstáculos de acessar seus direitos na integralidade, restará, também, obstáculos para ter uma vida digna e autônoma. Assim, seguirão permeando na subordinação.

4 CONCLUSÃO

O desenvolvimento da presente monografia verificou as faces das desigualdades nas relações de trabalho do Brasil, com foco em gênero e raça. O objetivo geral do trabalho era mostrar as discriminações que segregam as mulheres negras e a necessidade de políticas públicas que objetivem a redução das desigualdades nas relações de trabalho. A partir da aplicação da técnica de análise de revisão bibliográfica, dados estatísticos e da legislação, foi possível confirmar a necessidade de políticas públicas específicas para esse contingente.

Em conclusão, pode-se compreender que o “mercado” de trabalho brasileiro nasceu alicerçado primeiramente na mão de obra de pessoas escravizadas, o que já se mostra irreparavelmente desigual. Da mesma forma, a divisão sexual e divisão racial criaram estereótipos que invisibilizam as mulheres negras tanto no “mercado” de trabalho, como também em seus ambientes de trabalho.

Elas são preteridas nas vagas de emprego que mascaram o racismo com a exigência da “boa aparência”, são minorias em cargos de espaços de decisão e em funções com maior visibilidade. Propositamente, elas são maioria em número de desempregadas, nos trabalhos de cuidado remunerado, sobretudo, como trabalhadoras domésticas. E percebem remuneração inferior a de homens brancos, mulheres brancas e homens negros, respectivamente. Assim, resta a invisibilidade na pirâmide social, já que as mulheres negras compõem a sua base precarizada.

Suas condições biológicas de serem mulheres e negras fazem com que sofram discriminações diferentes daquelas experimentadas por pessoas que não têm tais características. A interseccionalidade coloca essas mulheres em um lugar de subalternidade e precarização. Por vivermos em uma sociedade estruturalmente racista e desigual, há necessidade de criação de políticas públicas específicas para esse público.

A Constituição Federal garante a igualdade, contudo, ela mesma reconhece a existência das desigualdades ao afirmar que um dos objetivos é reduzi-las. Por isso, com base no direito antidiscriminatório, que é o conjunto de normas jurídicas que versam sobre a necessidade de garantir os direitos fundamentais, é necessário construir políticas que realmente promovam inclusão social para mulheres negras. A análise do princípio da dignidade da pessoa humana, fez perceber que a igualdade nas relações trabalhistas no Brasil é uma falácia e isso precisa ser alterado.

Existem instrumentos jurídicos que permitem o combate à desigualdade e à discriminação por gênero e raça nas relações de trabalho. Para isso, é necessário que haja esforços tanto por parte do Estado, como por parte das instituições (públicas ou privadas) no combate ao racismo e ao sexismo, que também são institucionais.

Além disso, as instituições que estejam engajadas na luta antidiscriminatória, precisam implementar práticas antirracistas efetivas e trazer diversidade em todos os cargos, sobretudo, nos de maior visibilidade.

Ademais, as legislações precisam ser revistas, a fim de focarem no problema da discriminação interseccional, no racismo estrutural e institucional e na desigualdade que permeia todo nosso tecido social. Com isso, verdadeiramente teríamos uma mudança que traria avanços sociais.

Por fim, há necessidade da existência de diversidade no Poder Legislativo, na criação das leis, e no Poder Judiciário, na aplicação das leis. Pois são nestes espaços que, muitas vezes, as vidas são decididas. De igual forma, para as pessoas não negras que ocupam tais lugares, há necessidade de “pensar como uma pessoa negra”, olhando para o lugar de desigualdade em que elas estão inseridas, a fim de mudar tal realidade.

O presente trabalho concluiu que, nossa sociedade, baseada no sistema capitalista-heteropatriarcal, é estruturalmente racista e sexista. Em virtude disso, as mulheres negras são duplamente discriminadas: por serem mulheres e por serem negras. Essa discriminação interseccional permeia as relações de trabalho sendo uma barreira de entrada e de ascensão. Restando, portanto, a existência da estratificação ocupacional que colocam essas mulheres no lugar de precariedade e subalternidade.

Aprendeu-se, ainda, que há necessidade de políticas públicas específicas para elas, como também o engajamento por parte do Estado e das instituições em implementação de práticas efetivas contra o racismo e sexismo nas relações de trabalho, à luz das tutelas jurídicas apresentadas.

Por fim, embora falemos sobre as discriminações específicas de mulheres negras. Esse trabalho se posiciona contra qualquer tipo de discriminação, pois uma sociedade livre justa e solidária, que busca reduzir suas desigualdades, deve erradicar a todas.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. Pólen Livros: São Paulo, 2019.

ALMEIDA, Sílvio. **Racismo Estrutural**. Pólen Livros: São Paulo, 2019.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. In: Estudos avançados, 2003. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/Zs869RQTMGGDj586JD7nr6k/?lang=pt>>.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. Geledés, 2011. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/>>. Acesso em: 12 out. 2021.

CARVALHO, Augusto Cesar. **Princípios do direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. LTR: São Paulo, 2018.

COUTINHO, Renata. **Terceirização tem ‘cara’: é preta e feminina**. Carta Capital, 17 agos. 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/carta-capital/terceirizacao-tem-cara-e-preta-e-feminina/>>. Acesso em: 19 out. 2021.

DAVIS, Ângela Davis. **Mulheres, raça e classe**. Boi Tempo: São Paulo, 2016.

FEDERICI, Silvia. **O calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução: Coeltivo Sycorax. Elefante: São Paulo, 2019.

FERRITO, Barbará. **A pandemia do racismo e o trabalho. 2020**. 1 vídeo (1h35min15s). Publicado pelo canal FND UFRJ. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=GaQIRUcFJpc>>. Acesso: 9 set. 2021.

GONZALEZ, Lelia. **A juventude negra brasileira e a questão do desemprego**. In: Segunda Conferência Anual do African Heritage Studies Assotiation. Rio de Janeiro, 1979.

GONZALEZ, Lelia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. In: Revista Ciências Sociais Hoje. Anpocs, 1984.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. In: Revista de Políticas Públicas, vol. 22, p. 143-158, Universidade Federal do Maranhão, 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. In: Revista Fapesp, São Paulo, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça**, 13 de nov. de 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf>. Acesso em: 12 out. 2021.

JESUS, Carolina Maria. **Quarto de despejo**. Francisco Alves: São Paulo, 1960.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. Editora Corta Corrente: São Paulo, 2020.

PEREIRA, Alexandre Cardoso. **A discriminação racial nas relações de trabalho**. Editora Letramento: Porto Alegre, 2020.

PINHEIRO, Luana *et al.* **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua**. *In:* Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Texto para discussão 2529. Brasília: IPEA, nov. 2019. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

PINHEIRO, Luana. TOKARSKI, Carolina. VASCONCELOS, Marcia. **Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil**. *In:* Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Nota técnica n. 75. Junho 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35791&catid=192&Itemid=9>. Acesso em: 19 out. 2021.

ETHOS, Instituto. **Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro**. Instituto Ethos, 23. Mar. 2018. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/>>. Acesso em: 19 out. 2021.

QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. Editora Clacso, 2005.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil**. Companhia de bolso: São Paulo, 2006.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**. Vozes: Rio de Janeiro, 1976.

SCHWARCZ, Lilia M. **Quando acaba o século XX**. Companhia das Letras: São Paulo, 2020.

SCHWARCZ, Lilia M; STARLING, Heloísa M. **Brasil: uma biografia**. Companhia das Letras: São Paulo, 2015.

SEVERO, Valdete Souto. **A perda de emprego no Brasil**. Editora Sulina: Porto Alegre, 2021.

LEGISLAÇÕES CONSULTADAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015**. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 julho de 2010**. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em: 12 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/?gclid=CjwKCAiAvriMBhAuEiwA8Cs5IUqtpdqmbaK0F_gDWGj6ep1ReG2Te6GwvuUk60iWZ7MrDaalfTdHXBoCQvEQAvD_BwE>. Acesso em: 31 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 100**, de 1951. Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 31 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111**, de 1958. Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 12 out. 2021.