



**Centro Universitário de Brasília - UniCEUB**  
**Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS**  
**Curso de Bacharelado em Direito**

**NATÁLIA OLIVEIRA SANTOS**

**DESIGUALDADE RACIAL: A discriminação da mulher negra no  
mercado de trabalho**

**BRASÍLIA**  
**2019**

**NATÁLIA OLIVEIRA SANTOS**

**DESIGUALDADE RACIAL: A discriminação da mulher negra no  
mercado de trabalho**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Prof. Dr. Roberto Krauspenhar.

**BRASÍLIA**

**2019**

**NATÁLIA OLIVEIRA SANTOS**

**DESIGUALDADE RACIAL: A discriminação da mulher negra no  
mercado de trabalho**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Prof. Dr. Roberto Krauspenhar

**BRASÍLIA, \_\_\_\_ DE 2019**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**PROF. EXAMINADOR**

---

**PROF. ROBERTO KRAUSPENHAR**



## **AGRADECIMENTOS**

Este trabalho é fruto de uma trajetória de vida, percorrendo espaços coletivos de trabalho, discussão e ativismo. Gostaria de agradecer, primeiramente, a alguns coletivos que frequentei na UnB, um deles é o coletivo Maré, sem o qual este trabalho de conclusão de curso não teria saído do papel e foi um espaço fundamental para o surgimento desse trabalho.

Agradecer ao Projeto Politeia e às simulações realizadas ao longo dos anos que me fizeram enxergar que é possível construir o Direito que sempre sonhei: um Direito como instrumento transformador e emancipador da sociedade. Diversos outros projetos cruzaram meu caminho durante esses anos de graduação aos quais também não posso deixar de agradecer.

Por último agradeço à minha família, por ter me proporcionado o acesso à educação por toda a minha vida, e aos meus amigos por serem tão presentes e estarem ao meu lado nas loucuras que decidi fazer na vida, como participar de mil atividades concomitantes, me ajudando a acreditar que chegaria até aqui quando eu duvidei.

“As mulheres negras estão entre os grupos mais ignorados, mais subjugados e também os mais atacados deste planeta. As mulheres negras estão entre os grupos mais sem liberdade do mundo. Mas, ao mesmo tempo, as mulheres negras têm uma trajetória histórica que atravessa fronteiras geográficas e nacionais de sempre manter a esperança da liberdade viva. As mulheres negras representam o que é não ter liberdade sendo, ao mesmo tempo, as mais consistentes na tradição, que não foi rompida, da luta pela liberdade, desde os tempos da colonização e escravidão até o presente.” “Se todas as vidas importassem, nós não precisaríamos proclamar enfaticamente que a vida dos negros importa”; “Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É preciso ser antirracista”  
Ângela Davis

## RESUMO

O presente trabalho apresenta, através de pesquisa bibliográfica, como a inserção e manutenção da mulher negra é extremamente difícil por conta da desigualdade, discriminação e a construção do estereótipo do negro, especialmente da mulher negra, desde o período colonial até dos dias atuais. Ao analisar os prejuízos na construção das identidades de mulheres cujas marcas de pertencimento são historicamente atreladas a estereótipos negativos, pretendeu-se compreender a complexa teia de deslegitimação, a qual as mulheres negras brasileiras, descendentes das mulheres negras africanas escravizadas, estão submetidas.

De forma mais específica, aborda-se os marcadores sociais de raça, gênero e classe. A partir do trabalho apresentado, esperasse tornar possível compreender que o racismo e o sexismo são elementos estruturantes na sociedade brasileira, afetando e impactando a inserção e manutenção no mercado de trabalho das mulheres negras, as mantendo em sua condição historicamente subalternizada.

**Palavras-chave:** Mulher negra, Mercado de Trabalho, Discriminação.

## SUMÁRIO

|                                                                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO.....</b>                                                                                               | <b>9</b>  |
| <b>1. A TRAJETÓRIA HISTÓRICA DO NEGRO NO BRASIL.....</b>                                                             | <b>14</b> |
| 1.1 Escravatura e o Período Pós Colonial.....                                                                        | 14        |
| 1.2 Reflexos da Escravidão e Pós Abolição.....                                                                       | 16        |
| 1.3 O esteriótipo da mulher negra e sua profissionalização.....                                                      | 21        |
| <b>2. A PROTEÇÃO JURÍDICA DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE<br/>TRABALHO.....</b>                                        | <b>25</b> |
| 2.1 A Discriminação e o Direito do Trabalho.....                                                                     | 25        |
| 2.2 O princípio da igualdade e a discriminação.....                                                                  | 30        |
| 2.3 A hierarquia racial e seus reflexos no direito: a efetividade do princípio da não<br>discriminação.....          | 36        |
| <b>3. AS DESIGUALDADES DE GENERO E RAÇA NO BRASIL: A AMPLITUDE<br/>DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES NEGRAS .....</b> | <b>39</b> |
| 3.1 A relação com os níveis de educação e o mercado de trabalho.....                                                 | 39        |
| 3.2 Análise da ocupação de mulheres negras no mercado de trabalho.....                                               | 40        |
| <b>4. CONCLUSÕES.....</b>                                                                                            | <b>45</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                              | <b>47</b> |





## INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso se propõe a fazer uma discussão que veio de um caminho percorrido, onde inquietações surgiram e tentativas de resoluções e problematizações para a discussão foram colocadas, considerando que a pesquisa é relevante para a mudança de vida dos/das sujeitos/as que nelas estão envolvidos.

A inserção da mulher negra no mercado de trabalho é um fenômeno com múltiplas dimensões. Com efeito, há uma relação muito estreita entre a discriminação no mercado de trabalho e a inclusão feminina.

O caminho para chegar ao problema de pesquisa começou com a entrada na faculdade e a percepção de pouquíssimos alunos negros, especialmente, alunas negras. Aprofundaram-se com a entrada nos locais de estágio, tanto particulares, quanto públicos, e perceber que a imagem da mulher negra nestes espaços é rara. Portanto, nesse projeto propõe-se a entender o porquê dessa raridade. Então, as inquietações sobre a representatividade da mulher negra no mercado de trabalho e a relação com raça e gênero, foram as primeiras indagações encontradas para se pensar na ineficácia do princípio jurídico de igualdade dentro deste contexto.

Em destarte, para entender a construção da discriminação no mercado de trabalho em nossa política atual se faz necessária uma pesquisa para retomarmos o caminho de luta e de dignidade humana que as mulheres negras sofrem ao terem seus direitos reprimidos.

Uma das bases fundamentais dos direitos humanos é o princípio de que todos os seres humanos nascem livres com dignidade e direitos. Discriminação racial é uma clara violação desse princípio e incumbe inúmeras travas ao caminho do sujeito que sofre essa discriminação. Essas violações, tanto a racial, quanto à por gênero, impedem que este grupo usufrua dos mesmos direitos de outros grupos da sociedade, ou seja, que tenham uma cidadania parcial.

As discriminações no Brasil foram sendo construídas pelos processos culturais e políticos de colonização empreendidos pelos europeus, desde o século XVI, que invadiram outros continentes e escravizaram pessoas pelo simples fato de sua cor de pele e cultura serem diferentes. A partir daí, considerados inferiores, foram utilizados como instrumento de trabalho por meio de dominação. Esse trabalho escravo foi então utilizado para consolidar um sistema político-econômico branco (BOTELHO, 2013).

Em decorrência do sistema colonial, através do tráfico negreiro, iniciou-se um processo de miscigenação no Brasil, que iniciou um processo de desigualdade racial que reflete até os dias atuais. Foi construída uma lacuna de invisibilidade social para os negros. As formas negativas com que os negros foram tratados pelos brancos, desde sua vinda em navios negreiros submetidos a condições degradantes, constituíram esses processos de discriminação que se perpetuam até o presente momento. O negro, inserido em um contexto inferior, refém de hierarquias pautadas por características físicas, culturais, origem social, faixa etária e também gênero (BOTELHO, 2013).

A principal diferença trabalhada nessa monografia é da mulher negra, que sofre pela discriminação pela cor de pele, sofre também por seu gênero. Pela perspectiva de gênero, será possível compreender as relações de poder desiguais no local de trabalho. A questão do presente trabalho é reconhecer que as experiências das mulheres negras não devem ser enquadradas separadamente nas categorias de raça ou de gênero. Ambas as categorias precisam ser ampliadas para que possamos abordar as questões de interseccionalidade que essas mulheres enfrentam. (BERNARDINO-COSTA, 2007).

O primeiro capítulo abordará o debate sobre a história da escravidão no Brasil, demonstrando como se deram as relações étnico-raciais em relação a mulher negra. Portanto, demonstra como os reflexos de um Brasil escravocrata podem ser marcantes até os dias atuais. Serão debatidas as questões étnico-raciais na identidade negra também sob a perspectiva de gênero. Demonstrando como o panorama histórico influenciou e até hoje influencia na subalternização dessas

mulheres, resultando na sua invisibilidade no mercado de trabalho. (BASTIDE; FERNANDES, 2008)

O segundo capítulo trata da proteção jurídica da mulher negra no mercado de trabalho e possui informações e dados que demonstram que as políticas públicas atuais de combate à desigualdade racial, e a discriminação no trabalho atualmente encontram-se inefetivos perante o princípio da isonomia no mercado de trabalho (BANDEIRA DE MELLO, 2008). Afinal é fundamental garantir os direitos das mulheres negras em pé de igualdade jurídica, que não são atingidos devido ao racismo sistêmico. Portanto, durante este trabalho será questionado a eficácia ou não dessas normas de isonomia na vida das mulheres negras, essas que desde sempre, ocupam trabalhos mais árduos, independente de registro na carteira de trabalho, capacidade civil e outros impedimentos formais para usufruir de seus direitos (ALMEIDA, 2015).

O terceiro capítulo é a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho com estatísticas atuais. Neste capítulo, os estudos se concentram na desigualdade de renda entre mulheres negras e homens e mulheres brancas. Desmistificando algumas divergências sobre a relevância da segmentação ocupacional na mediação da desigualdade de renda por gênero e cor. Os estudos convergem para o resultado de que a maior parte dessa desigualdade não é mediada pela segmentação ocupacional. A diferença de gênero no mercado de trabalho acontece, sobretudo, em função de mecanismos capazes de gerar desigualdade no interior dos grupos ocupacionais, como barreiras à ascensão de mulheres à postos de autoridade. Essas evidências reafirmam a relevância da discriminação no mercado de trabalho, que faz com que mulheres negras recebam menores níveis de rendimento mesmo em ocupações semelhantes (CUSTÓDIO, 2015).

O problema concentra-se no caráter de desigualdade tanto racial, quanto de gênero no mercado de trabalho brasileiro, porém especificando como foi construído esse caráter desde o período colonial até chegar aos dias atuais. Será discutido, o “conceito de negro” ao longo do tempo, recortando para a mulher negra. Será abordado o que levou a dificuldade de inserção da mulher negra no mercado de

trabalho hoje em dia, a ineficiência de uma política que não combate propriamente à discriminação, ou seja, a disparidade exorbitante de homens brancos ocupando cargos elitizados enquanto a maioria das mulheres negras ocupam cargos subalternos.

Assim, essa monografia irá problematizar a importância de ir além do senso comum, o determinismo sociológico por trás da mulher negra brasileira e as condições substanciais que a levaram a posição predominantemente de serviços domésticos ou terceirizados. A problemática vai além, pois também é necessário trazer uma nova ótica com relação a essa inserção: quais são as possíveis soluções para tratar essa discriminação e diminuir esta desigualdade? A problemática irá abordar todos estes conceitos, trazendo um panorama histórico comparado com os dias atuais.

Adotaremos nesse trabalho a abordagem teórico-metodológica crítico-dialético, por entender que essa perspectiva pode trazer análises sem que possamos cair em anacronismos e em indagações incorretas sobre a análise do objeto de estudo e por também, entender o método marxiano sobre chegar à essência do objeto, não ficando apenas em sua aparência. Como aponta Netto (2011):

“O método de pesquisa que propicia o conhecimento teórico, partindo da aparência, visa alcançar a essência do objeto. Alcançando a essência do objeto, isto é: capturando a sua estrutura e dinâmica, por meio de procedimentos analíticos e operando a sua síntese, o pesquisador a reproduz no plano do pensamento; mediante a pesquisa, viabilizada pelo método, o pesquisador reproduz, no plano ideal, a essência do objeto que investigou” (NETTO, 2011, p. 22).

Partindo do ponto que essa pesquisa fará uma investigação histórica até chegar aos momentos atuais sobre a disparidade entre negros, especialmente a mulher negra, e branca no mercado de trabalho; deveremos fazer um movimento histórico fincado na análise da realidade, já que é através da realidade que o objeto se apresenta e se modifica. Dialogando com Netto (2011), fazer uma análise do objeto tendo como pressuposto o movimento do real, é uma maneira de entender as contradições e o momento histórico que esse objeto está situado, assim, teremos

condições para compreender o passado e fazer uma análise atual, inclusive do futuro.

“Possuir como fundamento a análise teórica da produção das condições materiais da vida social. Este ponto de partida não expressa um juízo ou uma preferência pessoal do pesquisador: ele é uma exigência que decorre do próprio objeto de pesquisa- sua estrutura e dinâmica só serão reproduzidas com veracidade no plano ideal a partir desse fundamento” (NETTO, 2011, p. 40).

Definida a abordagem teórica metodológica que será utilizada, é importante apontar qual será o percurso metodológico adotado para se fazer a análise do objeto de pesquisa. Então essa pesquisa será de cunho qualitativo, considerando que o método qualitativo se estabelece a partir de análise mais profunda, pois procura dar respostas a aspectos da realidade que não podem ser colocadas em tabelas, gráficos, ou outros meios de codificar dados. Como nos coloca Creswell (2010):

“A pesquisa qualitativa é uma forma de investigação interpretativa em que os pesquisadores fazem uma interpretação do que enxergam, ouvem e entendem. Suas interpretações não podem ser separadas de suas origens, história, contexto e entendimentos anteriores” (p. 209).

Então, partindo desse caminho metodológico, a pesquisa será realizada a partir de uma análise histórica, sociológica e jurídica. Para alcance dessa análise, teremos como etapas metodológicas 1) levantamento e análise da construção do negro e da mulher negra no período colonial; 2) o desdobramento desses estigmas do período colonial até os dias atuais; 3) O combate atual da desigualdade racial através de estatísticas e a discriminação no mercado de trabalho.

## **1 A TRAJETÓRIA HISTÓRICA DO NEGRO NO BRASIL: Os reflexos que duram até os dias atuais**

Principiando a análise com o reforço do estudo histórico, imperioso realizar a observação desde o período colonial até os dias atuais, pois através deste prisma será possível ter melhor compreensão sobre como a mulher negra, desde os tempos da escravidão, ficou inserida neste papel. O proceder da análise também possibilitará compreender como seus direitos foram subitamente esquecidos, dentro dessa política, possibilitando analisar melhor os objetivos específicos já estabelecidos.

### **1.1 Escravatura e o Período Pós-Colonial**

Neste capítulo será abordado o passado escravocrata do Brasil, tratando das relações raciais em um cenário que desde sempre esteve presente a discriminação, ou seja, refletindo até hoje. Realizando um panorama histórico do papel das mulheres negras no passado até os dias atuais.

A história do Brasil é marcada pelo longo período em que a escravidão negra dominou todos os aspectos da vida em sociedade. O racismo se apresenta hoje como uma das heranças mais significativas do período colonial, à medida que ainda concebe a figura do negro como ser irrelevante e inferior na pirâmide social. Guimarães (1999, p. 109) expõe que “o grande problema para o combate ao racismo no Brasil consiste na eminência de sua invisibilidade, posto que é reiteradamente negado e confundido com formas de discriminação de classe”.

A desigualdade racial no Brasil pautou-se na colonização e exploração. Na primeira metade do século XVI, os portugueses começaram a comercializar os africanos para a colônia, baseado na coação e violência do senhor sobre o escravo. Na condição de escravos, os africanos tiveram suas culturas reprimidas, foram submetidos a condições sub-humanas. Esse cenário, infelizmente, não se manteve

apenas durante o regime escravocrata, perpetuou-se até os dias atuais (BOTELHO, 2013).

A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que o protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou outra qualquer instituição assumisse sem encargos especiais, que tivessem por objeto prepara-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho. O liberto se viu convertido sumária e abruptamente, em senhor de si mesmo, tornando-se responsável por sua pessoa e seus dependentes, embora não dispusesse de meios materiais e morais para realizar essa proeza em uma economia competitiva. (FERNANDES, 2008).

A preocupação pelo destino do escravo se mantivera em foco enquanto se ligou a ele o futuro da lavoura. Com a abolição pura e simples, porém, a atenção dos senhores se volta especialmente para os seus próprios interesses. Os problemas políticos que os absorviam diziam respeito a indenizações e aos auxílios para amparar a “crise da lavoura”. A posição do negro no sistema de trabalho e a sua integração à ordem social, deixam de ser matéria política (FERNANDES, 2008). Afinal, era conveniente que isso se sucedesse. Quando se acelerou o crescimento econômico da sociedade, todas as posições estratégicas da economia artesanal e do pequeno comércio urbano eram monopolizadas pelos brancos e serviam como trampolim para as mudanças bruscas de fortuna, que abrilhantam a crônica de muitas famílias estrangeiras. Ou seja, o negro ficou à margem do processo.

O imigrante aparece como lídimo agente do trabalho livre e assalariado, concomitantemente, em que monopoliza praticamente as oportunidades reais de classificação econômica e de avanço social, abertas pela desagregação do regime servil e pela constituição da sociedade de classes. Vedado o caminho da classificação econômica e social pela proletarização, restava-lhes aceitar a incorporação gradual à escória do operariado urbano em crescimento ou se abater penosamente, procurando no ócio dissimulado, na vagabundagem sistêmica ou na criminalidade fortuitos meios para salvar as aparências de “homem livre”.



(FERNANDES, 2008). Mesmo na vigência do regime servil, o ex-escravo, liberto de direito ou apenas de fato, aprendia que precisava contar com a própria robustez de trabalho para a sua subsistência e de sua família. Tentava obter emprego com os antigos senhores, não compreendiam sua condição de libertos, tratando-os como se ainda fossem escravos. Todo o processo se orientava, pois, não no sentido de converter efetivamente, o “escravo” ou o “liberto” em trabalhador livre, mas de mudar a organização do trabalho para permitir a substituição do negro pelo branco. (FERNANDES, 2008).

Os negros, sem as garantias de reparações materiais e morais escrupulosas, justas e eficazes, a Abolição equivalia a condená-lo a eliminação no mercado competitivo ou, no mínimo, ao aviltamento de sua condição, como agente potencial de trabalho livre. Longe de equipará-lo ao trabalhador assalariado branco, estrangeiro ou nacional, expunha-o fatalmente, de modo previsível e insanável ao desajustamento econômico, à regressão ocupacional e ao desequilíbrio social. Refletindo sobre o desdobramento da abolição no Brasil, Florestan Fernandes, (2008) afirma:

“Sem excluir a responsabilidade moral da sociedade brasileira, o problema que aqui analisamos no seu aspecto econômico é de inteira responsabilidade do Estado. Proporcionando a sociedade um meio de enriquecimento ilícito (representado pela escravidão) e deixando ao abandono elementos que contribuíram para esse enriquecimento, o Estado é duplamente responsável pelo nosso desequilíbrio social e político. Essa responsabilidade ainda mais se agrava se atentarmos que o Estado além de se beneficiar com a manutenção da propriedade servil, procurou após a Abolição, a melhor forma de recuperação para a sociedade que dela também se beneficiou, situação em que nada condiz com os princípios de igualdade jurídica inscritos em nossa Constituição.” (FERNANDES, 2008, p.108).

## **1.2 Reflexos da Escravidão e Pós Abolição**

Como foi possível notar através dessas análises do período da escravatura, e principalmente o posterior a ele, podemos confirmar que a abolição em si, foi um ato meramente ilustrativo no Brasil, pois, a degradação social do negro liberto perdura até hoje, como estigma quase irreparável que o impossibilita de se de

parear com os brancos, ou seja, um desequilíbrio na competição do negro com o branco. Assim, o negro, sem um período de transição necessária para sua acomodação de homem livre, ficou na pior das situações, sem planos, objetivos e diretrizes (FERNANDES, 2008).

O resultado mais profundo da colonização é, portanto, a designação de formas não assalariadas de produção exclusivamente a grupos raciais inferiores. Essa conexão entre trabalho e raça se disfarça através do caráter abstrato do trabalho, as premissas de igualdade fazendo com que aparentemente, não haja diferença entre os agentes. Mas recusa pagamentos dignos a trabalhos mais manuais, ainda nos dias de hoje, explicita-se que ainda prevalecem diferentes formas de inserção na economia capitalista e que a colonização do trabalho nunca foi definitivamente abolida (BERNARDINO-COSTA, 2007).

Portanto os reflexos da escravidão, ao contrário do ideário de democracia racial tão difundido por Gilberto Freyre, na sua obra Casa Grande e Senzala, o racismo se apresenta hoje como uma realidade próxima a sociedade brasileira, e se manifesta em um sistema generalizado de discriminação direta (individual) ou indireta (institucional), de maneira que as minorias negras são constantemente estigmatizadas e oprimidas.

“No Brasil, apesar da blindagem que o mito da democracia racial construiu como forma de impedir que se observasse a forte incidência do racismo institucional operando em prejuízo da população negra, não foi possível resguardar o sistema brasileiro de ter uma imagem desgastada pela atuação visivelmente pautada pelo racismo”. (FLAUZINA, 2006, p. 8)

Assim, sem se distanciar dessa ideia o racismo é encarado como um fenômeno social que busca justificar privilégios e desigualdades materiais com base nas diferenças entre raças. “O racismo existe e produz efeitos; cria assimetrias sociais; delimita expectativas e potencialidades; define os espaços a serem ocupados pelos indivíduos; [...]; é o fiel da balança que determina a continuidade da vida ou a morte das pessoas.” (FLAUZINA, 2006, p. 12)

Nesse sentido, neste momento do trabalho busca-se discutir os reflexos que o racismo tem dentro da sociedade e das instituições. Ponderando a naturalidade

com que os espaços públicos vão sendo delineados pelos critérios raciais (sistema carcerário, cargos e funções de prestígio, habitação em zonas periféricas, etc), bem como o impacto dessas hierarquias de raça na construção do ensino jurídico, à medida que a participação das minorias negras se torna inexpressiva.

Ademais, avaliando a sistemática em que os processos de exclusão ocorrem, e a relevância da teoria racial na identificação das concepções sobre raça é possível dar respostas mais contundentes ao contexto, no qual as desigualdades raciais estão inseridas na sociedade brasileira, tornando assim, uma exigência na construção de um país com maior justiça social, especialmente no mercado de trabalho (GONZALES, 1984, p. 225).

A autora ainda expõe:

“Se a gente dá uma volta pelo tempo da escravidão, a gente pode encontrar muita coisa interessante. Muita coisa que explica essa confusão toda que o branco faz com a gente porque a gente é preto. Prá gente que é preta então, nem se fala. Será que as avós da gente, as mucamas, fizeram alguma coisa prá eles tratarem a gente desse jeito? Mas, o quê era uma mucama? O Aurélio assim define: Mucama. (do quimbundo mu'kama 'amasia escrava') S.f.Bras. A escrava negra moça e de estimação que era escolhida para auxiliar nos serviços caseiros ou acompanhar pessoas da família e que, por vezes, era ama-de-leite”. (GONZALES, 1984, p. 229)

Portanto, devido ao processo histórico de segregação, as negras compõem uma das partes mais expostas sensivelmente da sociedade brasileira atual. Pois, a ocorrência simultânea de diversos fatores de subordinação causa uma complexa deslegitimação. E quando tratamos da mulher negra, sabe-se que esse ambiente além de racista é recheado de tradições patriarcais, que pesam sobre as mulheres o preconceito quanto à sua condição feminina, causando uma junção de vulnerabilidades. Na época escravocrata, as negras além de escravas do próprio trabalho servil, também eram muitas vezes abusadas sexualmente dentro das casas dos senhores, e além de trabalhar na lavoura, também faziam o trabalho doméstico (GONZALES, 1984).

Segundo Hooks (1995), a colonização retirou dos corpos a vontade e a subjetividade a fim de que fossem destinados a servir e, sem voz, estiveram também sem alma. Além disso, é inegável a existência dos papéis construídos para os

diferentes gêneros, pois, se observa que o homem colonizado destinou-se à mão de obra, ao passo que a mulher que sofreu a mesma colonização acabou por se tornar objeto de uma economia de desejo e prazer (BERNADINO-COSTA, 2006). As criadas, assim como antes as escravas, faziam parte de uma unidade familiar da qual seu amo ou senhor detinha autoridade suprema, ou seja, eram partes do lar. O chefe da família tinha o dever de protegê-la e as criadas, em troca, tinham obrigações de trabalho e obediência. Embora a população procedente do tráfico de escravo fosse majoritariamente masculina, o trabalho relacionado ao lar era majoritariamente feminino. A maioria das mulheres nesse serviço eram muito jovens podiam nem mesmo receber salário (TELLES, 2013).

A inserção das mulheres libertas no mercado de trabalho assalariado se deu de forma que eram todas absorvidas pelo trabalho doméstico. Frisa-se que este trabalho doméstico, era desempenhado por diferentes funções dentro da casa que acarretavam diferentes graus de importância, desde amas de leite, até lavadeiras. O processo de trabalho da mulher negra é complexo, pois em uma sociedade escravocrata, é nítido os reflexos de privilégios e posições sociais construídos no período colonial (HILL, 1995).

Foi conforme essa classificação racial que foram inseridos no sistema mundial capitalista. O reflexo mais profundo da colonialidade é, portanto, a designação de formas não assalariadas de produção exclusivamente a grupos raciais inferiores. A forma de produzir era definida a partir da raça, experiência histórica que não deve ser comparada a servidões existentes anteriormente, nem como herança de qualquer época (BOTELHO, 2013).

Essa conexão entre trabalho e raça se disfarça através do caráter abstrato do trabalho, as premissas de igualdade abstratas do capitalismo, fazendo com que, aparentemente, não haja diferença entre os agentes. Mas a recusa de pagamentos dignos à trabalhos mais manuais, ainda nos dias de hoje, explicita que ainda prevalecem diferentes formas de inserção na economia capitalista e que a colonização do trabalho nunca foi definitivamente abolida. A prova mais evidente foi a forte imigração europeu-ocidental desde 1870 para ocupar os postos de trabalho assalariados que surgiram com a abolição da escravidão. Essa divisão de trabalho e

consequente separação de grupos ou categorias dignas de reconhecimento de direitos é como já posto anteriormente, apenas mais uma das hierarquias construídas juntamente no imperialismo e da modernidade. (BOTELHO, 2013).

As criadas, assim como antes as escravas, faziam parte de uma unidade familiar da qual seu amo ou senhor detinha autoridade suprema (GRAHAM, 1992), ou seja, eram parte do lar. O chefe da família tinha a obrigação de protegê-las e as criadas, em troca, tinham obrigações de trabalho e obediência. Os senhores tinham dever de guardar inclusive sua honra e também de castigar “criado, discípulo, mulher, filho ou escravo”. Fosse livre ou escrava, a criada não vivia como pessoa independente, era reconhecida como membro de determinado lar (GRAHAM, 1992). “Essa relação patriarcal, “de suposta proteção”, não passava de estratégia para manter a continuidade do trabalho escravo” (TELLES, 2013, p. 16). Prova disso é a presença de termos de alforria que eram condicionados a prestação de serviços que ultrapassaram a data da abolição da escravatura.

Embora a população procedente do tráfico de escravo fosse majoritariamente masculina, o trabalho relacionado ao lar, era majoritariamente feminino. As maiorias das mulheres nesse serviço, em São Paulo, tinham entre 20 e 30 anos. A idade influenciava na remuneração recebida, mulheres jovens, entre 12 e 18 anos podiam nem mesmo receber salários, o que se assemelhava com a escravidão de crianças ou tutelados. As mulheres mais velhas tampouco eram bem remuneradas, sendo muitas vezes despedidas “para morrerem na rua sem nenhuma forma de assistência” (TELLES, 2013, p. 15). A essas demissões discricionárias, somava-se a demissão de mulheres grávidas ou doentes.

Havia um grande medo sobre o destino que tomariam os grupos escravizados. Muitos não possuíam família, apesar da lei de 1869 que proibia a separação de casais e de mães e filhos menores de 15 anos. A lei rio branco também buscou impedir a venda dos filhos das escravas, mas era frequentemente burlada (TELLES, 2013). Por serem um grupo em sua maioria analfabetos, sem casa própria, muitas vezes sem família para onde iriam? Era, portanto, “decisivo disciplinar essa mão de obra” (TELLES, 2013, p. 63). Ademais, eram considerados “despreparados para a liberdade” (TELLES, 2013, p.58), o que justificava que

devessem permanecer sobre “os cuidados e castigos não excessivos”. O fim da escravidão representou não apenas uma limitação da robustez de trabalho no campo, mas também uma invasão das cidades. Muitos escravos viam na cidade a possibilidade de adquirir sua liberdade.

A cidade de São Paulo “refletiu e incorporou a problemática social relativa aos escravos na província”. Agindo como pólo de atração de escravos fugidos das fazendas do interior. Muitos viam nessa migração a chance de se distanciar das experiências do cativo e de se libertar dos laços de submissão. Havia também muito medo na invasão das cidades por esses “elementos nocivos e inúteis”. (TELLES, 2013)

A inserção das mulheres libertas no mercado de trabalho assalariado pode ser avaliada com algumas informações da cidade do Rio de Janeiro e São Paulo. Um senso de 1870, da cidade do Rio de Janeiro, aponta que 63% das mulheres livres estavam engajadas em alguma atividade remunerada. Dessas, por volta de 61% eram trabalhadoras domésticas, juntamente com cerca de 90% das escravas. No total, as criadas representavam 71% das mulheres trabalhadoras (GRAHAM, 1992). O trabalho doméstico, principalmente, absorvia as mulheres saídas do campo (FRAGA FILHO, 2006).

Sobre outros pontos de vista, a permanência ou entrada de criadas vindas das zonas rurais na atividade doméstica foi uma atividade fundamental para manutenção de famílias após a abolição da escravidão. O trabalho doméstico sempre representou um espaço majoritariamente feminino e que pode ter permitido que mais mulheres trabalhassem no período pós-abolição do que homens (SILVA, 1987; FERNANDES, 1984).

### **1.3 O estereótipo da mulher negra e sua profissionalização**

A condição da mulher negra antes de partir de uma exclusão feminina no mundo do trabalho parte de uma exclusão pela experiência escravista, como tratado no capítulo anterior. A mulher negra percorre o mercado de trabalho livre através de ocupações como o trabalho doméstico, tendo essas mulheres, muito antes que as brancas, experimentado sistematicamente a condição de provedoras de família.

A dificuldade de profissionalização dessa forma de trabalho é o estereótipo característico da mulher negra de ser inferior ou para trabalhos braçais ou domésticos. (GONZALES, 1984.)

A escritora Conceição Evaristo (2010) expõe como se fazem sentir os diferentes espaços incorporados de culturas europeias e das culturas afros nos momentos em que mulheres negras rompem com os papéis tidos como “apropriados” para elas:

“A mulher negra, ela pode cantar, pode dançar, ela pode cozinhar, ela pode se prostituir, mas escrever, não, escrever [...] é um exercício que a elite julga que só ela tem esse direito” (EVARISTO *apud* MACHADO, 2010, p.249)

A privatização do racismo brasileiro torna difícil combater essa fenda na histórica brasileira, impossibilitando a punição, a reprovação e a conseqüente mudança de hábitos a respeito. Na década de 1950, preliminarmente, surgem leis sobre discriminação, como é exemplo a Lei Afonso Arinos, infelizmente ineficaz. A lei 7.716/89 também se tornou letra morta ao só considerar discriminatórias atitudes preconceituosas as ocorrida em público, por possibilitarem provas testemunhais. (FERNANDES, 2008).

Para trazer mais alguns dados, em 1950 “os brancos – representando 63,5% da população total – detinham 97% dos diplomas universitários, 94% dos secundários e 84% dos diplomas da escola primária”. Esses dados, que se desagregados em gênero com certeza constariam uma realidade ainda pior das mulheres negras, explicitam a constatação de Hooks (*apud* CARNEIRO, 2010, p. 118) de que é primordial para a luta de libertação das mulheres negras que elas ocupem espaços de trabalho intelectual. Caso contrário, não conseguiremos romper a divisão de trabalho construída e perpetuada pela colonialidade do poder de que as mulheres negras são ‘só corpo sem mente’, construção que também se explicita no estereótipo da ‘mulata tipo exportação’ (GONZALES, 1984).

Os históricos de diversas intelectuais negras da atualidade constataam como a experiência de trabalho como empregada doméstica ainda é uma realidade atual ou muito próxima da maior parte dessas mulheres. Outra vivência muito presente nos relatos das intelectuais negras são as dificuldades constatadas para se

inserir nos espaços acadêmicos. A barreira do acesso à educação é um dos instrumentos de manutenção destes empregos subalternos. A educação se torna assim uma maneira de naturalizar as desigualdades raciais. O sistema educacional é considerado por Carneiro (2005) um subdispositivo da racialidade do poder. Tal se comprova no diferencial de escolaridade entre negros e brancos que além de ser discrepante, se mantém estável entre as gerações (CARNEIRO, 2005, p.2013; SCHWARZ, 2012, p.1158; XAVIER, 2015, p.6).

A filósofa Djamila Ribeiro (2017, p. 24) também confirma esse binômio moderno: “quem possui o privilégio social possui o privilégio em sua profissão, uma vez que o modelo valorizado e universal de ciência é branco”. Mais um motivo pelo qual a inserção de mulheres negras nos espaços acadêmicos se torna fundamental: desconstruir a falácia de um conhecimento universal. Ribeiro (2015) alerta que as falas de mulheres negras têm sido historicamente desqualificadas, e seguem sendo, sobre o pressuposto de que falar apontando sua perspectiva seria romper a neutralidade científica.

A ocupação desses espaços de construção do saber e a construção de um “outro saber” também é parte fundamental da descolonização do saber e do poder. Mais além, é basilar para romper o binômio trabalho x intelecto, ou mais aprofundadamente, destruir a ideia de que alguns trabalhos valem menos do que outros. Observou-se aos longos dos anos no Brasil, uma formação de movimento sindical, feminista e negro, que é denominado por Bernardino (2015) como “interseccionalidade emancipadora”. Um movimento que busca a isonomia de direitos trabalhistas enquanto superação das distinções classistas, racistas e sexistas. Infelizmente, sabe-se que o reconhecimento normativo de um direito não é suficiente para ampará-lo e garanti-lo na prática. Menos ainda frente ao desmonte de direitos que tem justiça trabalhista. O direito à salários iguais ao realizarem as mesmas sofridos os trabalhadores e trabalhadoras e a própria jornadas de trabalho, a possível cota para alguns concursos públicos, alvo de muitas críticas, representava uma igualdade em direitos desse grupo junto aos trabalhadores brancos (MELLO, 2005).



O reconhecimento desses direitos representa, juridicamente, o alcance da igualdade trazida no art. 5, II da Constituição Federal. Se por todos esses anos a desigualdade de direitos trabalhista não foi algo que espantou a sociedade brasileira, isso demonstra que há, na prática, uma desvalorização de alguns trabalhos e a recusa de reconhecer todos os cidadãos e cidadãs como dignas dos mesmos direitos.

## **2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO**

Após tratar no primeiro capítulo deste trabalho do passado escravocrata no Brasil e os reflexos até hoje no negro, e especialmente na mulher negra, com a discriminação que sofre no mercado de trabalho. É notório que a discriminação tem como razões o ódio, a 'superioridade racial' a antipatia, os preconceitos, a ignorância, o temor, a intolerância e a política mediata estabelecida. Sua eliminação, contudo, é difícil, pois se funda em fatores de cunho psicossocial educacional ou econômico. Portanto, é necessário analisar a discriminação frente aos princípios relacionados ao Direito do Trabalho.

### **2.1 A Discriminação e o Direito do Trabalho**

No Direito, é o Direito do Trabalho que se ocupa da tutela e regulação das relações de trabalho. É um ramo jurídico que tem historicamente como primordial função a proteção do trabalhador, considerado hipossuficiente em face do poder econômico dos patrões. O trabalho, compreendido como meio de realização pessoal e emancipação coletiva, é a fórmula de integração social, instrumento de libertação e de exaltação da condição humana por meio da qual se garante o acesso à cidadania (DELGADO, 2015). Em outras palavras, para o Direito do Trabalho, o trabalho dignifica o homem.

Em âmbito internacional, é importante falar sobre o papel da Comissão de Peritos em Aplicação de Recomendações e Convenções da OIT, órgão incumbido do monitoramento da implementação da normativa internacional trabalhista, em trabalho conjunto com a Comissão de Normas da Conferência da OIT e o Comitê de Liberdade Sindical.

Esta Comissão destaca que algumas ações administrativas e normas processuais podem manter limitação à luta à discriminação. Uma dessas limitações é a questão relativa a distribuição do encargo probatório. Segundo a Comissão, um dos maiores problemas enfrentados por um trabalhador, ao alegar que sofreu

discriminação no emprego, está no ônus de provar o motivo discriminatório por trás do ato criminoso, o que pode ser um obstáculo para a reparação do dano sofrido. (Estudo Geral de 1988, sobre Igualdade no Emprego e Ocupação, Informe III, Parte 4 B, Parágrafo 224)

Em alguns casos, o necessário para comprovar a prática discriminatória pode ser reunido com facilidade. Entretanto, o recorrente é as discriminações indiretas que são difíceis de serem demonstradas. Por isto, em alguns casos, inverte-se o ônus da prova ou dão maior flexibilidade ao ônus de provar quando este recai sobre o empregado. É necessário fazer alusão há outros dois diplomas pós-1988 e um anterior à Constituição Cidadã que especificam as Leis nº 9.029/1995.

A Lei nº 9.029/1995, em seu artigo 1º, proíbe a “adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade...” (BRASIL, 1995). Seu artigo 2º traz um rol de atividades consideradas como prática discriminatória, destacando-se, a vedação a exigência de declarações ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez (GODINHO, 2012).

A Lei nº 9.029/1995 alega em seu artigo 4º, I e II: que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes tipificados, faculta ao empregado optar entre duas alternativas reparatórias: a readmissão com “ressarcimento integral de todo o tempo de afastamento, mediante pagamento de remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais”, ou se a vítima preferir, a “percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais”. (GODINHO, 2012, p. 642)

Internacionalmente, a Organização Internacional do Trabalho ante o aumento do dos atos discriminatórios no ambiente de trabalho, promoveu, algumas convenções em prol do fim dos atos discriminatórios no trabalho, destaca-se: Convenção nº100: ratificada pelo Brasil em 1957, aborda a isonomia de remuneração entre mulheres e homens para trabalhos de igual valor, Convenção nº111, dispondo acerca da discriminação no emprego ou ocupação. O artigo 1º

desta Convenção abrange “toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamentos no emprego ou profissão”. Convenção nº 117: ratificada pelo Brasil em 1969, trata dos objetivos e normas básicas da Política Social, pregando, em seu artigo 14º a supressão das discriminações entre os trabalhadores por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. (GODINHO, 2012, p. 642)

Portanto, a Constituição insculpiu em seu corpo diversos artigos que objetivam a proibição da discriminação – enquanto afronta direta a dignidade da pessoa humana – em qualquer contexto, a começar pelo Preâmbulo. Além dele, destacam-se os artigos 1º, III, 3º, I e IV, 5º, caput, I e III, todos relacionados aos princípios e garantias fundamentais. No âmbito dos direitos sociais, mais especificamente aos trabalhadores, destaca-se o artigo 7º, XXX, XXXII e XXXIV (GODINHO, 2012).

E especialmente importante para o trabalho em questão, é a Constituição da República e a CLT que deram foco para a discriminação contra a mulher, através dos artigos 5º, I e 7º, XXX, da Constituição trata-se da isonomia de direitos e obrigações entre homens e mulheres, proibindo qualquer diferença no que tange ao salário, exercício de funções e critérios de admissão. O artigo 7º inciso XX, garante a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. A CLT, no artigo 373:

**Art. 373** - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

**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: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

**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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

**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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

**IV** - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

**V** - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

**VI** - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

**Parágrafo único.** O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Além disto, é imperioso que não se esqueça do princípio da dignidade humana, tendo em vista que a Assembleia Geral das Nações Unidas pregou e proclamou no dia 10 de dezembro de 1948 a DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, proposta a ser atingida por todas as nações. Reconhece a dignidade como direito inerente a todos os humanos, de direitos iguais e inalienáveis e os princípios da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Os artigos I, II, VII e XXII, 1 e 2 da Declaração Universal dos Direitos do Homem asseguram esses direitos claramente.

A universalidade é o conjunto de direitos imprescindíveis e necessários à manutenção da dignidade da pessoa humana. A conceituação do princípio da dignidade da pessoa humana é hérmética. Observa Ingo Wolfgang Sarlet (2004):

“É a qualidade intrínseca e a distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos” (*apud* BRITO FILHO, 2004, p.249).

A Justiça do Trabalho foi implantada no Brasil em 1941, inicialmente como órgão do Executivo, passando no Poder Judiciário com a Constituição de 1946 (VANNUCCHI, DROPPA, SPERANZA 2017). Tem como marco legal a promulgação da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que codifica este ramo especializado da Justiça em 1943, durante a Era Vargas. Outro marco importante é a Emenda Constitucional 45/2004, quem amplia significativamente sua competência, estendendo-se sobre ações oriundas de relações de trabalho *lato sensu*.

A construção da cidadania associada ao trabalho atende aos moldes e expectativas do capital, concomitantemente, não distribui sua dívida a todos os trabalhadores. As mulheres negras em trabalhos precários, só teriam reconhecimento depois de muito tempo, vendo ao longo dos anos a extensão de seus direitos sociais e protetivos minimamente, em legislações esparsas e pouco protetivas (ALVES, 2017).

“Assim, o Direito do Trabalho atua em dois sentidos. No primeiro, fornece limites para a exploração do capital ao estabelecer garantias mínimas aos trabalhadores. No segundo, disciplina a mão de obra para que ela se adeque e atenda aos interesses capitalistas de produção. Uma vez que as normas trabalhistas são formuladas por uma elite que detém os interesses e propriedade da brancura, não há como ignorar que há uma tensão constante para reverter as conquistas obtidas pelos trabalhadores e reforçar as relações de subordinação racial.” (ALVES, 2017, p.96)

Infelizmente, apesar de todo esse aparato de proteção jurídica ao trabalhador quanto aos atos de discriminação no ambiente de trabalho, não tem sido eficaz para dar fim a desigualdade e a exclusão. Por isto, faz-se necessário que a Justiça do Trabalho avence junto com a sociedade e busque novas estratégias de combate à discriminação.

Além disto, o discurso de proteção da classe trabalhadora contraditoriamente convive com formas de trabalho informal, precário e degradante, que contrariam o Direito do Trabalho e estes trabalhos degradantes são majoritariamente realizados por mulheres negras.

## **2.2 O princípio da igualdade e a discriminação**

Segundo a OIT, entende-se por trabalho digno, aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana. Para tanto, funda-se em quatro pilares principais: os direitos fundamentais, e o maior foco neste trabalho o da igualdade e não discriminação, a proteção social, com suas respectivas redes de amparo em situações de vulnerabilidade, e, por fim, o diálogo social e a consequente busca de condições justas e dignas (CORRÊA, 2009). Consoante disposto no art.5º da Constituição da República, o direito fundamental da igualdade traduz-se em norma de eficácia plena e impõe um tratamento igualitário perante a lei, sem favorecimentos ou privilégios por qualquer motivo (igualdade formal), além de vedar distinções e discriminações a raça, sexo ou etnia (igualdade material).

Portanto, a igualdade veda a discriminação, o princípio da não discriminação é fruto de processo evolutivo da igualdade, sendo aquela expressiva manifestação desta. Ou seja, a discriminação negativa, injustificada e que é realizada arbitrariamente para excluir e preterir determinado grupo de pessoas em razão de outras, sem razões objetivas ou critérios razoáveis, é proibido. Nessa mesma linha de pensamento, define Maurício Godinho Delgado:

“Discriminação é a conduta pela qual se nega a pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, etnia, sexo, nacionalidade, riqueza, etc). Ou, como afirma Ronald Dworkin, do fato de ser “membro de um grupo considerado

menos digno de respeito, como grupo, que outros". (GODINHO, 2012, p. 796-797)

É deste tipo de discriminação, a negativa, que se caracteriza como um obstáculo à profissionalização da mulher negra no mercado de trabalho. A discriminação no momento da contratação é aquela onde o ato discriminatório é praticado mediante anúncios de empregos, ou de forma, mais discreta, durante entrevistas pelo departamento de pessoal ou pela própria pessoa. (BARROS, 2010)

Em contrapartida, a discriminação após o ato de contratação, se dá quando há atitudes e comportamentos do empregador, ou mesmo dos empregados, tidos como discriminatórios, como por exemplo, a delegação de tarefas menos complexas ou inferiores que não exijam qualificação a certos empregados do que outros. (NASCIMENTO, 2011) Especialmente, as promoções, é um exemplo dessa discriminação, tendo em vista que as mulheres negras em sua maioria, ao serem contratadas são para cargos subalternos e raramente são promovidas.

Entretanto, essa discriminação apesar de proibida, é quase impossível provar sua existência na Justiça do Trabalho, pois, a maioria das dispensas discriminatórias por cor de pele é justificada como opções de um empregado em detrimento do outro para o importante e desenvolvimento típico da empresa, colocando em outro contexto e usando qualquer outra medida para a dispensa, por exemplo, a alegação de necessidade de corte de gastos como forma de mascarar a dispensa de certo tipo de empregado. Quanto ao tema, dispõe Maurício Godinho Delgado:

"O combate a discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, a sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis, marcados pela exclusão social e individual". (GODINHO, 2012, p. 797)

Como visto a igualdade não se define some como um direito fundamental garantido pela Constituição da República de 1988, como também direito fundamental assegurador do trabalho digno, conforme entendimento da Organização Internacional do Trabalho. Positivado no art. 5º da nossa Constituição, o direito fundamental da igualdade traduz-se em norma de eficácia plena e impõe um



tratamento igualitário conforme a lei, sem favorecimentos ou privilégios por qualquer motivo (igualdade formal), além de vedar distinções atinentes a peculiaridades como, por exemplo, raça, sexo ou etnia (igualdade material). (NASCIMENTO, 2011)

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar de maneira equivalente todos os cidadãos por ela regidos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo direito fundamental e juridicizado pela Carta Magna.

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello:

“As discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão-somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição.” (BANDEIRA DE MELLO, 2008, p. 17)

Essa discriminação é um dos mais graves problemas enfrentados pela sociedade, a heterogeneidade das manifestações discriminatórias existentes, aliada as emergentes – oriundas de uma realidade de crise econômica, desemprego e subemprego -, têm tido um impacto visível no aumento da discriminação, tanto na hora da contratação, como no decorrer do vínculo empregatício e na dispensa.

Na relação de trabalho, a luta pela equidade surge conforme a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômicas distintas findadas em diferentes formas de exploração. Nesse sentido, o legislador na busca por medidas para garantir igualdade jurídica, tanto entre os próprios empregados e empregadores, dispôs de diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e da própria Constituição da República, podendo-se destacar: o artigo 7º, XXX, da Constituição Federal, que proíbe a diferença de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (ALKIMIN, 2008.)

Portanto, é possível perceber que o princípio da igualdade, não apenas para o modelo brasileiro de Estado Democrático de Direito, como para o próprio Direito do

Trabalho em si, pois o combate à discriminação tem relação direta com esse direito fundamental.

A busca pela proteção ao trabalho digno gira, muitas vezes, em torno da luta pela igualdade, na medida em que a liberdade de contratar entre pessoas com poder, capacidade técnica, econômica e social distinta – empregado e empregador – resulta em diferentes formas de exploração, inclusive mais abusivas e injustas, como a discriminação.

O Direito não busca a equidade como um desejo impossível de ser observado, como uma equidade total. A igualdade admite que diferenças sejam constitucionalmente justificáveis, exemplo, uma seleção para um emprego que exija bom preparo físico, como o de segurança armado, na qual se exclua os candidatos sem esse preparo físico. (GODINHO, 2012)

Não ferem a integridade esses tipos de distinções, de modo que a equidade buscada pelo direito é uma virtude política concreta, primordial ao direito, que leva em conta as diferenças de abordagens justificáveis, bem como as situações nas quais o tratamento é essencial. Assim, o Direito determina que a igualdade e a justiça sejam defendidas e realizadas da melhor maneira possível, buscando a melhor realização dos direitos dos indivíduos.

As instituições de justiça presumem não somente que as pessoas possuem direitos, mas que um entre esses direitos é fundamental e axiomático, que é o direito a equidade, segundo Dworkin:

“Nenhum governo é legítimo a menos que demonstre igual consideração pelo destino de todos os cidadãos sobre os quais afirme seu domínio e aos quais reivindique fidelidade. A consideração igualitária é a virtude soberana da comunidade política, sem ela o governo não passaria de tirania”. (DWORKIN, 2005, p. 54)

O princípio da igualdade como um direito deve buscar à maior efetividade e proteção de todos como indivíduos. Deste modo, o ideal seria que os empregadores aplicassem não suas próprias convicções morais e políticas, mas sim, a constituição. Não se pode basear em discriminação de determinadas pessoas, no limiar da

contratação, devem agir em conformidade com os princípios constitucionais. (DWORKIN, 2005)

O eminente ex Ministro do Supremo Tribunal Federal Joaquim B. Barbosa Gomes, conceitua que, no Direito contemporâneo, o conceito de igualdade veda o tratamento discriminatório e prega a implementação de medidas que visem a eliminar ou ao menos diminuir as desigualdades de fato, afirma:

“Imperiosa, portanto, seria a adoção de uma concepção substancial da igualdade, que levasse em conta em sua operacionalização não apenas certas condições fáticas e econômicas, mas também certos comportamentos inevitáveis da convivência humana, como é o caso da discriminação. Em lugar da concepção ‘estática’ da igualdade extraída das revoluções francesa e americana, cuida-se nos dias atuais de se consolidar a noção de igualdade material ou substancial, que, longe de se apegar ao formalismo e abstração da concepção igualitária do pensamento liberal oitocentista, recomenda, inversamente, uma noção ‘dinâmica’, ‘militante’ de igualdade, na qual necessariamente são devidamente pesadas e avaliadas as desigualdades concretas existentes na sociedade, de sorte que as situações desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade. Da transição da ultrapassada noção de igualdade ‘estática’ ou ‘formal’ ao novo conceito de igualdade ‘substancial’ surge a ideia de ‘igualdade de oportunidades’, noção justificadora de diversos experimentos constitucionais pautados na necessidade de se extinguir ou de pelo menos mitigar o peso das desigualdades econômicas e sociais e, conseqüentemente, de promover a justiça social.” (GOMES, 2001, p. 141)

Portanto, como ressaltado pelo ex Ministro Joaquim B. Barbosa Gomes, que a equidade deixe de ser apenas um princípio jurídico a ser respeitado, e sim um objetivo constitucional a ser maximizado pelo Estado e pela sociedade. Ainda, complementa o ex Ministro que:

“O Estado abandona a sua tradicional posição de neutralidade e de mero espectador dos embates que se travam no campo da convivência entre os homens e passa a atuar ativamente na busca da concretização da igualdade positivada nos textos constitucionais” (GOMES, 2001, p. 131)

Dworkin defende a constituição de equidade que a entende como uma igualdade de recursos, ou seja, os recursos dedicados à vida de cada pessoa devem ser iguais. Deste modo, para que esse ideal de igualdade seja realizado, é requisito primordial que as pessoas entrem no mercado em igualdade de condições

(DWORKIN, 2005). O direito a ter iguais chances de conseguir uma vaga de emprego trata-se do conceito de dignidade, visto que o trabalho possui uma função central na vida de um indivíduo e na construção de uma subjetividade.

O trabalho é ponto central na vida de um indivíduo, assim, é imprescindível que sejam garantidas as condições de acesso ao trabalho, como condição para a plena realização da subjetividade de cada um. Logo, as condições de acesso devem assegurar que os critérios para a contratação sejam justos e pertinentes à função, de modo que as pessoas sejam escolhidas conforme a sua real qualificação para a vaga.

Bandeira de Mello aponta critérios para identificar se há desrespeito à igualdade. Em im primeiro momento, deve-se verificar aquilo que é adotado como critério para a discriminação, segundo, se há justificativa racional para a escolha daquele critério; e terceiro, se este está “afinado com os valores prestigiados no sistema normativo constitucional”. (MELLO, 2005, p.14)

Mello também ressalta que certas distinções não são permitidas pelo princípio da igualdade:

“As discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida, por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida”. (MELLO, 2005, p. 24)

O motivo da contratação baseado em características fenópticas viola a constituição, pois não se demonstra compatível com os princípios do ordenamento jurídico. Se a distinção não decorrer direto da lei, não deve-se adotar uma interpretação que desfavoreça o princípio da igualdade. De acordo com Appiah, um tratamento preconceituoso não se caracteriza pelo resultado diferente alcançado a duas pessoas, exemplo, a contratação de um candidato e a de outro não. Caracteriza-se pela intenção do autor de produzir um resultado que prejudique uma das duas pessoas em virtude da sua identidade. (APPIAH, 2000)

Esse juízo de classe mostra o que Appiah chama de um falso estereótipo, que ocorre quando alguém faz algo baseado em uma crença de que uma pessoa

possui uma característica apenas pelo seu caráter físico. No caso em questão, ocorre o estigma desde os tempos coloniais de que “todo negro é bandido”, ou não confiável, ou que sirva apenas para trabalhos não intelectuais.

O Direito determina que os juízes tenham a responsabilidade de reprimir esse tipo de conduta discriminatória. É necessário que os juízes entendam a relevância de aplicar o princípio da igualdade como direito fundamental, e não aceitar qualquer tipo de discriminação, por mais que essa discriminação seja parcialmente validada pela sociedade capitalista.

O direito de não ser discriminado e de ter acesso ao mercado de trabalho está contido na nossa ordem jurídica, não é um direito novo. Mesmo que os tribunais ainda não se posicionarem firmemente contra a discriminação racial e de gênero.

### **2.3 A hierarquia racial e seus reflexos no Direito: a efetividade do princípio da não discriminação**

O Direito como um conjunto de regras e princípios que norteiam a vida em sociedade é retrato da dinâmica das relações sociais nela presentes, considerando que dispõe sobre sua organização. Entende-se que o Direito, como parte estruturante do Estado torna-se fundamental para a difusão do discurso da “branquitude” e hierarquias raciais na sociedade, como forma de determinar quais espaços serão ocupados por brancos ou negros, contribuindo para o estereótipo sob a mulher negra, que associa sua figura como subalterna intelectualmente limitada, imoral e inferior.

“A hierarquia racial é parte das camadas que estruturam a pirâmide de privilégios que fazem parte da cultura e da sociedade. No topo está o homem branco, seguido pela mulher branca. Só depois aparece o homem negro, e por último, a mulher negra. O racismo, portanto, se reproduz nessa estrutura de privilégios porque é dentro dela que o preconceito de cor exerce o seu poder: criando obstáculos. Eles são feitos para os privilegiados que tendem a não enxergar as dificuldades e problemas enfrentados pelos outros, por inserir barreiras reais (dificuldade de acesso à educação, saúde, emprego, infraestrutura) e psicológicas (acreditar que não pode conseguir, autoexclusão)” (CUSTÓDIO; LOUREIRO, 2015, p.1).

Assim, quem detém os privilégios sociais é predominantemente o homem branco, e a sociedade e o direito têm legitimado isto há décadas, com um discurso pautado na meritocracia.

“A meritocracia é um discurso racista e legitimador de privilégios que, caso, a igualdade não realizasse única e tão somente como igualdade jurídica, no momento da troca mercantil, seria socialmente inaceitável. E como todo racismo se mantém institucionalmente é essencial que existam mecanismos institucionais meritocráticos, como são exemplos os processos seletivos das universidades e concursos públicos. Por este motivo é que as universidades e certos cargos e funções públicas tenham filtros tão estreitos; dada a estrutura social e a desigualdade educacional que, em geral, atende a padrões racistas e de gênero, aqueles que ocupam vagas em determinadas universidades ou acessam cargos públicos de prestígio reafirmam o imaginário de que mérito (e o poder, portanto) é mais bem exercido por – ou pertence naturalmente – a pessoas brancas, heterossexuais e do sexo masculino. Por outro lado, o sistema penal complementa a institucionalização do sistema meritocrático, estabelece o controle carcerário da pobreza e estigmatiza jovens negros, cuja inserção em esquemas de trabalho altamente precarizados e até mesmo a eliminação física serão vistos como “normalidade” por parte da significativa da sociedade” (ALMEIDA, 2015-B, p.758).

Portanto, demonstra-se que à ausência de minorias raciais em espaços públicos institucionalizados virou algo naturalizado, principalmente pelo Direito que até hoje é baseado em teorias norte-americanas, sem necessariamente se preocupar com a realidade do Brasil.

A hierarquia racial, operacionalmente, estima-se a relação entre educação, idade, condição racial e probabilidade das mulheres negras ascenderem no mercado de trabalho. É possível aferir o quanto a disparidade de riqueza sofrida pelas mulheres negras.

Houve o reconhecimento formal da disparidade racial na Organização Internacional do Trabalho – OIT, quando uma denúncia, com base nos estudos e dados estatísticos organizados pelo CEERT – Centro de Estudos e Estatísticas das Relações do Trabalho, mandou à OIT pelo Brasil. Esse relatório constituiu denúncia formal encaminhada à Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações em 1992, por ferir o disposto na Convenção nº 111, determinando que o Brasil, a reconhecer oficialmente, de maneira inédita naquele fórum, a existência de discriminações graves nas relações de trabalho, assegurando uma mudança de postura diante dessa problemática, que anteriormente era omissa. (Apresentação do Programa de Combate à Discriminação no Trabalho).

Posteriormente, na 83ª Conferência Internacional do Trabalho de 1995, deu-se início ao Programa do Ministério do Trabalho para a implementação e promoção das medidas que assegurassem a equidade de oportunidades. Desde então, foram implementados Núcleos de Combate à Desigualdade de Oportunidades no Trabalho nas Unidades de Federação.

Entretanto, a existência de discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro é visível e, no plano real, foi reconhecida em 1993, quando o Governo brasileiro exigiu cooperação técnica dos organismos internacionais para aplicar os compromissos assumidos ao ratificar a Convenção 111. (Apresentação do Programa de Combate à Discriminação no Trabalho)

A Justiça do Trabalho, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho, lida diariamente com lides que tratam da dificuldade em se delimitar o alcance do poder empregatício do empregador e a questão da equidade, ou seja, a não discriminação.

Uma característica da discriminação racial no trabalho é a dificuldade em se apontar uma relação de causalidade e de intencionalidade. Na maioria dos casos, o assediador pode alegar motivo diverso da discriminação racial. Inclusive, muitas vezes a mulher negra tem um racismo internalizado, em que se deixa transparecer negação da própria raça.

Transposta para as organizações, a separação entre negros e brancos se dá em termos de graus hierárquicos, tipos de cargos, e desenvolvimento e carreira. Há uma diferença de oportunidades entre negros e brancos, especialmente, mulheres negras, onde se configura uma barreira de acesso, isto toma proporções bastante visíveis, sendo difícil encontrar servidores concursados negros. Assim, como os postos da hierarquia são majoritariamente ocupados por gestores brancos, constata-se oportunidades desiguais de carreira: maior tempo necessário para a progressão e menores salários para trabalhadores negros. Nas organizações privadas, essa pirâmide é vista como resultado de uma gestão de pessoas enviesada e que privilegia um grupo, negando ao outro grupo a visibilidade e a representação. (SANZ, 2017)

### **3 AS DESIGUALDADES DE GENERO E RAÇA NO BRASIL: a amplitude da discriminação contra mulheres negras**

Neste capítulo o objetivo é observar como a desigualdade racial influencia na disparidade no mercado de trabalho das mulheres negras, especificamente em relação às desigualdades de gênero, embora as mulheres apresentem um melhor desempenho educacional (média de anos de estudos mais elevada, maiores taxas de escolarização e uma maior proporção de pessoas com nível superior concluído), elas ainda enfrentam desafios no que diz respeito aos retornos esperados pelo investimento educacional: seus rendimentos são inferiores aos dos homens, sua participação nos postos de comando e na condição de proprietárias-empregadoras ainda é baixa.

#### **3.1 A relação com os níveis de educação e o mercado de trabalho**

As desigualdades das quais se trata nessa oportunidade também estão relacionadas à condição de gênero, como a média de horas trabalhadas das mulheres ser inferior a dos homens, dada a necessidade de dupla jornada, além de estarem concentradas nos setores de atividade com salários mais baixos, como saúde e educação. Ressalta-se, ainda, que sua concentração e participação em setores específicos é fruto de um forte viés de gênero nas carreiras universitárias. As mulheres, embora mais escolarizadas, frequentam cursos menos valorizados no mercado de trabalho. O desafio para as mulheres mais escolarizadas é participar de forma equitativa nas carreiras consideradas guetos ocupacionais masculinos, em que há salários mais altos, e alcançar posições de comando nos diferentes setores do mundo do trabalho (LIMA, 2001).

Em respeito às desigualdades raciais, observa-se que, apesar da reconhecida rigidez de classe no Brasil, os estudos apontam que esta rigidez social ganha aspectos de rigidez racial nas tentativas de aquisição ou manutenção de status elevado. A rigidez racial aparece nas chances de mobilidade, na maior



desigualdade racial entre mais escolarizados, em posições ocupacionais de maior status e na maior probabilidade de perder posição social (RIBEIRO, 2009).

Em resumo, as desigualdades raciais se revelam tanto na busca pelo emprego – com elevado desemprego para os negros – como na competição social por espaços e posições de poder – como a condição de empregador, de proprietários, posições de comando e chefia. Considerando as dificuldades apontadas para os grupos raciais e de gênero, é necessário analisar a situação das mulheres negras considerando a interseccionalidade entre gênero e raça. Esta ideia, segundo Crenshaw (2002), sugere que:

“A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras.” (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Se a desigualdade é gritante entre pessoas negras, esse patamar é ainda maior entre mulheres negras e tem reflexos diretos no trabalho. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 39,8% de mulheres negras compõem o grupo submetido a condições precárias de trabalho – homens negros abrangem 31,6%; mulheres brancas, 26,9%; e homens brancos, 20,6% do total. (EUGÊNIO JR, 2018)

A desigualdade é dramática até mesmo quando a graduação no ensino superior é considerada. Conforme a pesquisa “O Desafio da Inclusão”, do instituto Locomotiva e divulgada em 2017, o salário de uma mulher negra com o ensino superior concluído é, em média, R\$ 2,9 mil. Para efeito de comparação dentro desse cenário, o de mulher branca é R\$ 3,8 mil; o de um homem negro, R\$ 4,8 mil; e o de um homem branco, R\$ 6,7 mil. (BRASIL, 2018)

De maneira geral, observa-se que uma parte relativamente discreta da desvantagem da mulher negra comparada ao homem branco é mediada pela educação. Portanto, em comparação com a mulher branca, as desvantagens

educacionais relativas da mulher negra parecem estar antes no acesso ao ensino superior, com um papel adicional exercido pelas áreas de formação. Já em relação ao homem branco, o ingresso no ensino superior é importante, mas mais importante ainda é a segmentação no interior desse nível.

Comparada ao homem negro o cenário é ainda mais interessante. As mulheres negras estão em vantagem sobre eles no que se refere aos níveis globais de educação. Assim, quando a desigualdade por educação em geral é controlada, a disparidade de riqueza entre homens e mulheres negras se acirra ao invés de se amenizar.

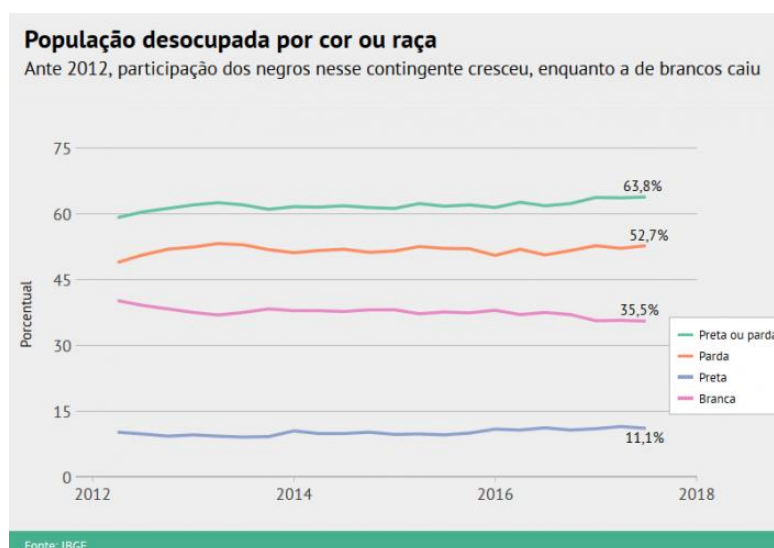
Por fim, note-se que o resultado final dos controles pela desigualdade educacional altera o tamanho das disparidades entre as mulheres negras e os outros grupos, mas não a ordem. No que se refere às disparidades brutas, sem controle por educação, a mulher negra está mais próxima ao homem negro e muito mais distante de mulheres e de homens brancos, tomados em conjunto. Quando se descontam as desigualdades educacionais, mesmo em termos de áreas de formação, as mulheres negras continuam mais próximas ao homem negro, mas também relativamente mais próximas à mulher branca, mantendo, contudo, grande distância em relação ao homem branco.

As mulheres negras enfrentam desvantagens muito acentuadas quanto à possibilidade de estarem no grupo das pessoas ricas. Mostrou-se um fato muito importante sobre a mediação educacional dessas desvantagens. Por um lado, as mulheres negras têm realizado progressos no que se refere aos níveis globais de educação. Embora esses progressos sejam limitados, deixando-as ainda em desvantagem comparado aos homens brancos e, mais ainda, comparada às mulheres brancas, estas trazem um potencial muito grande para a correção das disparidades de riqueza, sobretudo quando se considera a forte associação entre nível superior de ensino e a probabilidade de estar entre o 1% com maior renda.

Demonstrando constância e generalidade dessas desigualdades em relação a gênero e raça, significa confirmar que o racismo e o sexismo não decorrem de ações isoladas, mas, sim, de ações com características estruturais, portanto,

decorre, de ideologias presentes no coletivo e independentes de vontades individuais. (MARCONDES, 2013)

### 3.2 A ocupação de mulheres negras no mercado de trabalho

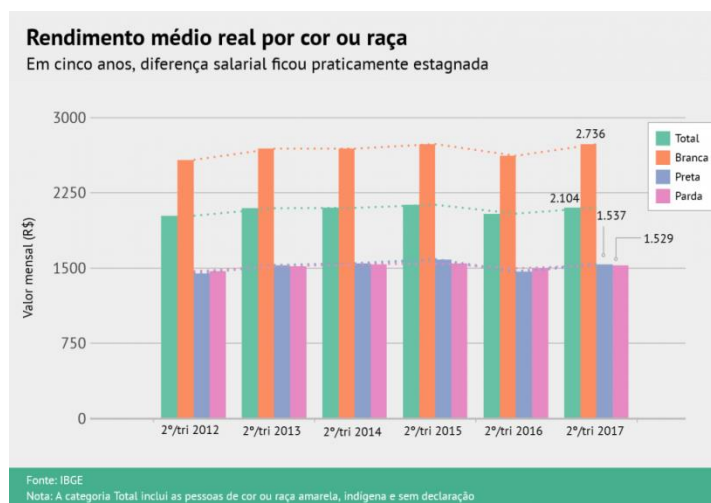


Estadão (2007)

Analisando o Gráfico, verifica-se que a ocupação por negros no mercado de trabalho é pequena ao comparar-se com a absorção dos outros grupos. Trata-se de algo gritante quando se observa taxas de desemprego altas entre negros comparados aos brancos.

Ao se comparar mulheres negras com os homens brancos nota-se que as diferenças se tornam bastante grandes. As taxas de desemprego das mulheres negras são maiores que as dos homens.

Logo ao analisar as diferenças salariais verificadas, muito utilizadas por quem costuma negar a existência de discriminação, é a de que tais diferenças ocorrem simplesmente porque as pessoas se inserem no mercado em ocupações diferentes. Para provar que a discriminação existe, é necessário apresentar as diferenças salariais segundo raça e sexo nos agrupamentos ocupacionais semelhantes.



Instituto Ethos (2016)

A diferença salarial entre mulheres negras, tendo como referência as mulheres brancas, é constante, independentemente do grupo ocupacional.

Logo, mulheres e negros sofrem discriminação, pois são grupos preteridos em termos salariais mesmo quando trabalham em ocupações semelhantes em remuneração, atividade executada e nível de instrução exigido.

Em pesquisa realizada esse ano pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) a taxa de desemprego entre os que se declararam brancos (10,2%) ficou abaixo da média nacional (12,7%) no primeiro trimestre deste ano. Enquanto isso, entre as taxas entre pretos (16%) e pardos (14,5%) – categorias usadas pelo IBGE que dizem respeito à população negra – ficaram acima. Isso lembra o óbvio, mas que deve ser recuperado sempre que possível: a crise econômica é especialmente dura contra a população negra, especialmente as mulheres negras, por esse grupo ser o mais vulnerável, frutem de uma inclusão socioeconômica que nunca se concretizou desde a abolição. Por conta disso, mulheres negras contam com uma grande participação de trabalhadores em atividades com baixa qualificação profissional. De acordo com outra PNAD, de dezembro do ano passado, 13,6% dos negros estavam entre os 10% da população com os menores rendimentos. E apenas 4,7% deles estavam entre os 10% com os maiores. Entre os brancos, 5,5% faziam parte dos 10% com menores rendimentos e 16,4% entre os 10% com maiores.

Nós, indivíduos, mas também a sociedade e o Estado reproduzem as condições para que a desigualdade racial e étnica continue se perpetuando, em um processo não pontual, mas estrutural. Há mais números que demonstram que um trabalhador branco recebeu, em média, 72,5% a mais do que um profissional preto ou pardo em 2017. O rendimento médio dos brancos ficou em R\$ 2615,00, enquanto o dos negros foi de R\$ 1516,00. E os trabalhadores negros estavam mais inseridos entre as categorias com menores rendimentos médios: agropecuárias (60,8%), construção (63,0%) e as mulheres negras nos serviços domésticos (65,9%).

Um estudo divulgado em 2017 pela Universidade da Califórnia e pela Universidade do Sul da Califórnia revelou que as mulheres são interrompidas durante entrevistas de emprego mais vezes do que competidores do sexo masculino costumam receber mais perguntas (em média, 17 para elas e 14 para os homens), as quais costumam ser intimidadoras e exigentes, as forçando a provar ainda mais a sua capacitação. Além do gênero, o julgamento por aparência ainda é racista, existem alguns cargos e funções específicas que pedem algum tipo de alteração da imagem do empregado, até mesmo a textura do cabelo. (GELEDÉS, 2018)

Em 2016, uma campanha do Governo Estadual do Paraná viralizou por mostrar, de forma prática, como funciona o racismo institucional. Dois grupos de profissionais de RH foram expostos a um grupo diferente de imagens de pessoas em atividades do dia a dia, o primeiro grupo visualizou somente fotos de pessoas brancas, chutando que aqueles seriam gerentes, empreendedores e outros cargos de liderança. Já o segundo grupo visualizou as mesmas imagens, mas com protagonistas negros, e acreditou que eles fossem seguranças, empregadas domésticas e outras profissões comumente atribuídas a negros em um mercado de trabalho segregador. (CARVALHO, 2017)

## 4 CONCLUSÕES

Os princípios e a legislação trabalhista são centrais no tema abordado por este trabalho, devem ser sempre buscados pelo nosso ordenamento. Portanto, o direito a ser tratado como igual deverá guiar todas as relações que se estabelecem na sociedade.

O acesso ao trabalho é um direito, e também é, realizador da identidade do indivíduo, deve, portanto, ser uma garantia, sob pena de não se observar o princípio da igualdade e todos os outros mencionados.

Logo, as discriminações no momento pré-contratual prejudicam as condições igualitárias de concorrência a uma vaga de emprego. No momento da contratação, o empregador só pode utilizar critérios para a seleção que demonstrem pertinência às qualificações exigidas para o cargo.

A discriminação no trabalho é uma maneira de ferir os direitos humanos fundamentais, a ordem jurídica, o princípio da responsabilidade social, a dignidade da pessoa humana, e o regime democrático, cláusulas pétreas do patrimônio constitucional.

Demonstrou-se que a mediação educacional exerce um papel decisivo na mediação da disparidade de riqueza sofrida pelas mulheres negras. Destaca-se o papel da segmentação por áreas de formação superior, que reduz até mesmo as vantagens educacionais que essas mulheres têm em comparação aos homens negros e agrava as suas desvantagens educacionais em comparação às pessoas brancas, sobretudo homens. Revelou-se também um papel muito forte de processos de discriminação. Esse tipo de desvantagem é maior em comparação ao homem branco. Em seguida, vêm as mulheres brancas, seguindo-as de perto, os homens negros.

Por fim, é necessário que além de demonstrar pesquisas quantitativas e qualitativas do impacto da discriminação racial na vida das mulheres negras brasileiras, é preciso encontrar formas de superar e identificar quais seriam as políticas públicas que poderiam diminuir essas desigualdades de condições. É

fundamental investimentos em planos políticos de intervenção do Estado nas políticas que atendem as especificidades de mulheres negras.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador*. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

ALMEIDA, Carlos Alberto Lima de; ALMEIDA, Matheus Guarino Sant'Anna Lima de. A questão racial pós-escravatura: um estudo em perspectiva comparada da ordem jurídica do Brasil e dos Estados Unidos. In: *O JUDICIÁRIO nos Estados Unidos e no Brasil: análises críticas e pesquisas comparadas*. Curitiba: CRV, 2015. p. 17-42.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Estado, direito e análise materialista do racismo. Para a crítica do direito: reflexões sobre teorias e práticas jurídicas*. São Paulo: Outras Expressões, 2015.

ALVES, Raissa Roussenq. *Entre o silêncio e a negação: uma análise da CPI do trabalho escravo sob a ótica do trabalho —livrell da população negra*. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

APPIAH, K. Anthony. Stereotypes and the shaping of identity. *California Law Review*, vol. 88. 2000. Disponível em: [scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1526&context=californialawreview](http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1526&context=californialawreview). Acesso em 10/08/2019.

Apresentação do Programa de Combate à Discriminação no Trabalho. Portal de Serviços e informações do governo brasileiro. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/Empregador/fiscatrab/ProgramaCombate/Conteudo/Apresentacao.asp>. Acesso em julho de 2019.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. São Paulo: Editora Malheiros, 3a Edição (16a tiragem), 2008.



BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6ª edição. Editora LTr, 2010. Pág. 1.132. 63 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26ª Edição. Editora Saraiva, 2011.

BASTIDE, Roger; FERNANDES, Florestan. *Branços e negros em São Paulo: ensaio sociológico sobre aspectos da formação, manifestações atuais e efeitos do preconceito de cor na sociedade paulista*. São Paulo: Global, 2008.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Colonialidade do poder e subalternidade: os sindicatos das trabalhadoras domesticas no Brasil. *Revista Brasileira do Caribe*, Goiás, vol. VII, n. 14, p. 311-345, jan./jun. 2007.

BRASIL, Amcham. Potências Negras: conheça o projeto de financiamento coletivo voltado para mulheres negras. Estadão. 09 de Novembro de 2018. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/potencias-negras-conheca-o-projeto-de-financiamento-coletivo-voltado-para-mulheres-negras/>. Acesso em 10 de Setembro de 2019.

BRASIL. Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. Diário Oficial da União de 9 de agosto de 1943.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho Decente. São Paulo: LTr, 2004.

BOTELHO, Maurílio Lima. Colonialidade e forma da subjetividade moderna: a violência da identificação cultural na América Latina. *Espaço e Cultura*, Rio de Janeiro, n. 34, p.195-230, jul/dez de 2013.

CARNEIRO, Sueli. A construção do outro como não-ser como fundamento do ser. Tese de doutorado (Programa de Pós-Graduação em Educação), Universidade de São Paulo - USP, 2005.5

CARVALHO, Glauber; ROSEVICS, Larissa (Orgs.). *Diálogos Internacionais: reflexões críticas do mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: PerSe, 2017.

CARVALHO, Vicente. 'Teste de imagens' com profissionais de RH mostra que racismo institucional existe SIM. Razões para acreditar. Janeiro de 2017. Disponível em: <https://razoesparaacreditar.com/representatividade-2/teste-de-imagens-com-profissionais-de-rh-mostra-que-racismo-institucional-existe-sim/>. Acesso em: Maio de 2016.

CARVALHO NETTO, Menelick. A contribuição do Direito Administrativo enfocado da ótica do administrado para uma reflexão acerca dos fundamentos do Controle de Constitucionalidade das Leis no Brasil: um pequeno exercício de teoria da Constituição. Fórum administrativo. Belo Horizonte: Editora Fórum, ano I, n.o 1, Pág. 11-20, março de 2001.

CORRÊA, Lelio Bentes. Normas internacionais do trabalho e direitos fundamentais do ser humano. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre, Vol. 75, n.º 1, Págs. 56-61, jan./mar. 2009. Pág. 58. Disponível em: . Acesso em: 20/06/2014.

COSTA, Sérgio. Desprovincializando a sociologia: a contribuição pós-colonial. *RBCS*, vol.21, 60, jan. de 2006.

CASANOVA, Pablo González. Colonialismo interno: una redefinición. Disponível em: <[biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/campus/marxispt/cap.%2019.doc](http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/campus/marxispt/cap.%2019.doc)>. Acesso em: 20 de fev. de 2017.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Revista estudos feministas, v. 10, n. 1, 2002.

CUNHA, Clara de Oliveira. A negação dos direitos trabalhistas às trabalhadoras domésticas e a perpetuação do estado colonial brasileiro. 2018. 51 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/12666>>.

CUSTÓDIO, André Viana; LIMA, Fernanda da Silva. As políticas públicas para a

concretização dos direitos de crianças e adolescentes negros no Brasil. In: ESTADO, política e direito: relações de poder e políticas públicas. Criciúma, SC: Unesc Ed., 2008. p. 239-261.

CUSTÓDIO, Túlio; LOUREIRO, Gabriela. Você é racista: só não sabe disso ainda. Revista Galileu. Outubro de 2015. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2015/10/voce-e-racista-so-nao-sabe-disso-ainda.html>. Acesso em: 04 out. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2015.

Desemprego de pretos e pardos continua acima da taxa de brancos. Revista EXAME. Brasil. 15 de agosto de 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/desemprego-de-pretos-e-pardos-continua-acima-da-taxa-de-brancos/>. Acesso em: Setembro de 2019.

DWORKIN, Ronald. Uma Questão de Princípio. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

Estudo Geral de 1988, sobre Igualdade no Emprego e Ocupação, Informe III, Parte 4 B, Parágrafo 224, 75ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. Acesso em Julho de 2019.

EUGÊNIO JR., Amauri. Por que mulheres negras são pouco valorizadas no mercado de trabalho? Alma preta, 31 de Julho de 2018. Disponível em: <https://www.almapreta.com/component/content/article/realidade/por-que-mulheres-negras-sao-pouco-valorizadas-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em Maio de 2019.

FANON, Frantz. Pele negra, máscaras brancas / Frantz Fanon: tradução de Renato da Silveira – Salvador: EDUFBA, 2008

FERNANDEDES, Florestan. O negro no mundo dos brancos. São Paulo: difusão europeia do livro, 1979. Disponível em:

<<https://eraju2013.files.wordpress.com/2013/09/fernandes-florestan-o-negro-no-mundo-dos-brancos-1.pdf>>. Acesso em: 23 de março de 2019.

FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro. As fronteiras raciais do genocídio. Direito. UnB. Revista de Direito da Universidade de Brasília. Jan-Jun, 2014, v. 01, n. 01. P. 119-146.

\_\_\_\_\_. Corpo negro caído no chão: o sistema penal e o projeto genocida do Estado brasileiro. 2006. 145 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Coordenação de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/5117>> Acesso em: 29 mar. 2019.

FRAGA FILHO, Walter. Encruzilhadas da liberdade: história de escravos libertos na Bahia (1870 – 1910). Campinas, SP: Unicamp, 2006.

FRANCESCHET, Marcelo Rebouças. A vedação à discriminação como princípio garantidor do direito fundamental ao trabalho digno – Análise à luz de precedentes do Tribunal Superior do Trabalho. 2014. 60 f. Monografia (Graduação) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília – UNB. Brasília, 2014. Disponível em: [http://bdm.unb.br/bitstream/10483/8998/1/2014\\_MarceloReboucasFranceschet.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/8998/1/2014_MarceloReboucasFranceschet.pdf).

GODINHO, Maurício Delgado. Curso de Direito do Trabalho. 11ª Edição. Editoria LTr, 2012.

GOMES, Joaquim Barbosa. A Recepção do Instituto da Ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. Revista de Informação Legislativa. Ano 38, nº 151, jul-set., p. 129-151, 2001.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Revista Ciências Sociais Hoje, n. 2, p. 223-244, 1984.

GRAHAM, Sandra Lauderdale. Proteção e obediência – criadas e seus patrões no Rio de Janeiro: 1860 – 1910. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Racismo e Antirracismo no Brasil. São Paulo: Editoria 34, 2005.

HILL, Bridget Irene. Algumas considerações sobre empregadas domésticas na Inglaterra do século XVIII e do terceiro mundo de hoje. *Varia história*, Belo Horizonte, n.14, set. 1995.

HOOKS, Bell. Intelectuais negras. *Estudos feministas*, ano 3, v. 3, n. 2, p. 464-478, 1995.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: tabagismo 2008. Rio de Janeiro, 2009.

LIMA, Bianca Pinto. O material jornalístico produzido pelo Estadão é protegido por lei. As regras têm como objetivo proteger o investimento feito pelo Estadão na qualidade constante de seu jornalismo. *Estadão*. Setembro/2017. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/nos-eixos/como-raca-e-genero-ainda-afetam-as-suas-chances-de-conseguir-emprego-e-bons-salarios/>

\_\_\_\_\_. Como raça e gênero (ainda) afetam as suas chances de conseguir empregos e bons salários. *Estadão*. 22 de Setembro de 2017. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/nos-eixos/como-raca-e-genero-ainda-afetam-as-suas-chances-de-conseguir-emprego-e-bons-salarios/>. Acesso em Agosto de 2019.

LIMA, M. Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano. 2001. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2001.

LOPES, Juliana Araújo. Mulheres negras moldando o Direito Constitucional do Trabalho brasileiro: a doméstica, o feminismo negro e o Estado Democrático de Direito. 2017. 118 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)— Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

MAGRI, Caio [coord]. Instituto Ethos. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. São Paulo, maio de 2016.

MARCONDES, Mariana Mazzini [org]. Dossiê mulheres negras : retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil / organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes ... [et al.].- Brasília : Ipea, 2013. 160 p. : gráfs., tabs. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/biblioteca/igualdade-racial/dossie-mulheres-negras-retrato-das-condicoes-de-vida-das-mulheres-negras-no-brasil>. Acesso em Agosto de 2019.

Mulheres e o mercado de trabalho: a primeira barreira é a entrevista. Coluna Mercado de trabalho. Geledés: instituto da mulher negra. 12 de Janeiro de 2018. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho-primeira-barreira-e-entrevista/>. Acesso em Setembro de 2019.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual de raça, racismo, identidade e etnia. In: Seminário Nacional Relações Raciais e Educação PENESB-RJ, 5 de nov. 2003.

PESTANA, Marcela Nogueira Silva. Discriminação por obesidade na contratação de trabalhadores: Porque critérios baseados na aparência são incompatíveis com a integridade do direito. 2015. 53 f. Monografia (Graduação) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília – UNB. Brasília, 2015. Disponível em: [http://bdm.unb.br/bitstream/10483/10946/1/2015\\_MarcelaNogueiraSilvaPestana.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/10946/1/2015_MarcelaNogueiraSilvaPestana.pdf) >.

RATTS, Alex. Eu sou atlântica: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento. Imprensa Social. Imprensa Oficial do Estado de São Paulo. São Paulo, 2006.

REIS, Vilma. Atucaiados pelo Estado: as políticas de segurança pública implementadas nos bairros populares de Salvador e suas representações, 1991-2001. 246 p. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – UFB. Salvador, 2005.

RIBEIRO, C. A. C. Desigualdade de oportunidades no Brasil. 1. ed. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

RIBEIRO, Djamila. *O que é lugar de fala?* Belo Horizonte: Letramento, Justificando, 2017

ROCHA, Emerson Ferreira. Riqueza e status entre mulheres negras no Brasil. *Revista Sociedade e Estado* – Volume 32. Número 1. Janeiro/Abril-2017. P. 219-244

SANZ, Beatriz. Racismo não dá descanso e impacta a saúde e o trabalho dos negros no Brasil. *El País*, São Paulo, 20 de Novembro de 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/17/politica/1510954056\\_774052.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/17/politica/1510954056_774052.html). Acesso em julho de 2019.

SCHWARZ, Lilia Mortiz. *Nem preto, nem branco, muito pelo contrário: cor e raça na sociedade brasileira*. São Paulo: Claro enigma, 2012.

SILVA, Caroline Lyrio; PIRES, Thula Rafaela de Oliveira. Teoria crítica da raça como referencial teórico necessário para pensar a relação entre direito e racismo no Brasil. In: XXIV Encontro Nacional do CONPEDI –UFS. Direitos dos conhecimentos [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS; Coordenadores: Fernando Antonio De Carvalho Dantas, Heron José de Santana Gordilho, Wilson Antônio Steinmetz– Florianópolis: CONPEDI, 2015. P. 61-85.

SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves e. Operários negros. In: coleção afro-brasiliana. Escola Superior de Teologia e espiritualidade franciscana. Porto Alegre, Nova Dimensão, 1987.

TELLES, Lorena Feres da Silva. *Liberta entre sobrados: mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1880 – 1920)*. São Paulo: Alameda, 2013.

VANNUCCHI, Marco Aurélio, DROPPA, Alisson, SPERANZA, Clarice. Direito e história social: a historiografia acerca da justiça do trabalho no Brasil. In:

ENGELMANN, Fabiano (Org.) Sociologia política das instituições judiciais. Porto Alegre: Editora da UFRGS/CEGOV, p. 151-175, 2017.

VIANA, Elizabeth do Espírito Santo. Relações raciais, gênero e movimentos sociais: o pensamento de Lélia Gonzalez 1970 – 1990. Dissertação (Mestrado) – IFCS/UFRJ/ Programa de Pós- Graduação em História Comparada, Rio de Janeiro, 2006. xi 193 p.

XAVIER, Giovana. “Fala a Mulher” ou a mulher também fala? Maria de Lurdes Vale Nascimento e as articulações entre gênero, raça e classe no jornal O Quilombo (Rio de Janeiro, 1948-1950). 7o Encontro Escravidão e Liberdade no Brasil Meridional, 2015. Disponível em: <  
<http://www.escravidaoeliberdade.com.br/congresso/index.php/EX/7/paper/view/211>&  
gt;. Acesso em: 02 de abril de 2019.