

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SÓCIO-JURÍDICA**

LUANA ANGELO LEAL

Rio de Janeiro

2018 / 2

LUANA ANGELO LEAL

**DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SÓCIO-JURÍDICA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Rio de Janeiro

2018 / 2

CIP - Catalogação na Publicação

L433d Leal, Luana Angelo
Desigualdade e discriminação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro: uma análise sócio jurídica / Luana Angelo Leal. -- Rio de Janeiro, 2018.
87 f.

Orientador: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.
Coorientador: Bárbara Ferrito.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. mulheres negras. 2. mercado de trabalho. 3. desigualdade. 4. discriminação. I. Silva, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, orient. II. Ferrito, Bárbara, coorient. III. Título.

LUANA ANGELO LEAL

**DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SÓCIO-JURÍDICA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Data de aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2018 / 2

Para minha amada vó Dulce, a flor mais doce do meu jardim, que tanto aguardou a chegada deste momento e o acompanhará do céu.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me trazer até esta Gloriosa Faculdade de Direito e me sustentar ao longo destes cinco anos de caminhada.

A minha amada mãe, por todo apoio, fortaleza, conversas, colo, abraços e orações. Obrigada por nunca se recusar a opinar prudentemente sobre minhas frequentes indecisões, mesmo quando não tinha parâmetros para me aconselhar.

Ao meu amado pai, por todo incentivo para tentar e apoio, independentemente do resultado – que na maioria das vezes era positivo, então também sou grata pela confiança inabalável que a mim foi concedida.

À estimada professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, pelas orientações acadêmicas e de vida, palavras de sabedoria e estímulo; e à querida Bárbara, por todas as trocas de saberes e experiências. Vocês são fonte de inspiração pessoal para mim e sou muito grata pela orientação recebida.

Ao grupo de pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho (CIRT/UFRJ), que mudou completamente minha visão sobre a Universidade, abriu novos horizontes e me trouxe não apenas colegas de pesquisa, mas verdadeiros amigos. Sou grata por toda ciência aprendida e afeto compartilhado.

A todos os amigos, antigos e novos, por cada troca de experiência, apoio, compreensão e risadas.

A todos os familiares pela torcida em cada etapa e comemoração em cada vitória.

A todos aqueles que passaram por minha vida em algum momento ao longo destes cinco anos e contribuíram para que este dia chegasse.

*A carne mais barata do mercado é a carne negra
(...) Que vai de graça pro subemprego*

(A carne – Elza Soares)

RESUMO

O presente trabalho realiza um estudo para compreender a segregação ocupacional das mulheres negras e sua inserção desigual no mercado de trabalho formal brasileiro. Através do método sóciojurídico, a monografia procede com uma análise qualitativa de dados contemporâneos sobre a conjuntura da sociedade brasileira cotejados com dados históricos sobre a interação entre raça, gênero e trabalho, de modo a compreender a conformação do mercado de trabalho e sua relação com as opressões interseccionais. Neste sentido, percebe-se que estas desigualdades são fruto de discriminação, especialmente nas modalidades indireta e interseccional, o estudo efetua uma revisão bibliográfica sobre o princípio da igualdade e não discriminação, centrada na igualdade de oportunidades, o que torna necessário o estudo do aparato legislativo nacional de combate à discriminação, para apontar a tutela jurídica no Brasil sobre o tema para, posteriormente, analisar sua adequação para lidar com a integração dos marcadores de vulnerabilidade. Por fim, o estudo procede com a análise dos aspectos jurídicos que podem ampliar esta discriminação.

PALAVRAS-CHAVE: mulheres negras; mercado de trabalho, desigualdade; discriminação.

ABSTRACT

This paper realizes a study to understand the occupational segregation of black women and your unequal insertion in the Brazilian's formal labor market. Through the social juridical method, this paper proceeds with an analysis of nowadays data about the Brazilian society related with historical data about the iteration of race, gender and work, to understand the conformation of labor market and your relation with intersectionality oppressions. In this way, this inequality are result of discrimination, especially in the indirect and intersectional modalities, the study makes a literature review about the principle of equality and no discrimination, centered in the equality of opportunities, which makes necessary the study of the national legislative apparatus of fight against discrimination, to point the legal protection in Brazil about the theme to, posteriorly, analyze your adequacy to deal with the integration of the vulnerabilities' markers. In the end, the study proceeds with an analyze of the legal aspects that can enlarge this discrimination.

KEYWORDS: black women; labor market; inequality; discrimination.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. MERCADO DE TRABALHO E SUA CONFORMAÇÃO	14
1.1. Aspectos históricos	14
1.1.1. Colonialidade do poder.....	14
1.1.2. Raça e racismo.....	15
1.1.3. O negro no Brasil.....	17
1.1.4. Formação da classe trabalhadora no Brasil	19
1.2. Divisão racial do trabalho	20
1.3. Divisão sexual do trabalho.....	21
1.3.1. O problema da visão universal da mulher	23
1.4. Teoria da interseccionalidade	24
1.5. Teoria do valor-trabalho	27
1.6. Dados sobre a sociedade brasileira	29
1.6.1. Análise de gênero	30
1.6.2. Análise de raça.....	31
1.6.3. Análise de classe.....	32
1.6.4. Análise do mercado de trabalho	35
1.7. Mulheres negras: o rosto do precariado brasileiro.....	37
2. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS	43
2.1. Igualdade de oportunidades	44
2.1.1. Tutela da igualdade de oportunidades e da não discriminação como direito humano fundamental	45
2.2. Princípio da não discriminação	47
2.2.1. Debate conceitual	49
2.3. Tutela jurídica contra discriminação.....	53
2.3.1. Consolidação das Leis do Trabalho.....	53

2.3.2.	Convenção 100 da OIT.....	56
2.3.3.	Convenção 111 da OIT.....	57
2.3.4.	Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial	60
2.3.5.	Lei nº 9.029/1995	61
2.3.6.	Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres	62
2.3.7.	Estatuto da Igualdade Racial	64
2.3.8.	Lei nº 12.990/2014	69
3.	SUPEREXPLORAÇÃO DA MULHER NEGRA NO BRASIL: ASPECTOS JURÍDICOS	
	70	
3.1.	Aspectos jurídicos que ampliam a discriminação.....	70
3.1.1.	Trabalho doméstico	71
3.1.2.	Contratos precários	74
	CONCLUSÃO.....	80
	REFERÊNCIAS	82

INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira é marcada por desigualdades que insistem em perdurar, especialmente entre negros e brancos e homens e mulheres. Tais desigualdades tornam-se nítidas quando analisamos as ocupações no mercado de trabalho e os níveis de renda, que apontam para uma segregação ocupacional das mulheres e estratificação social dos negros. Porém, existem sujeitos que se encontram na interseção destas categorias: as mulheres negras. Elas são afetadas pela integração entre estes marcadores de vulnerabilidade, que lhes subjagam a permanecer na base da sociedade brasileira. No entanto, estes dados não podem ser naturalizados. Neste sentido, questiona-se: o que acarreta a segregação ocupacional das mulheres negras no mercado de trabalho formal brasileiro?

Para responder esta pergunta, foi realizada uma pesquisa exploratória sobre a desigualdade social e discriminação interseccional que atingem as mulheres negras no mercado de trabalho formal brasileiro. O tema foi escolhido em razão de sua relevância, dada à persistência dos dados desfavoráveis às mulheres negras, bem como a escassez de literatura jurídica específica. Neste sentido, o estudo busca dar visibilidade às opressões sofridas pelas mulheres negras e compreender a conformação de sua inserção no mercado de trabalho.

A pesquisa valeu-se do método sócio-jurídico crítico (FONSECA, M. G. P., 2009, p. 52), por meio da análise crítica e multidisciplinar da realidade social com base em dados contemporâneos sobre a conjuntura da sociedade brasileira e bibliografia sobre a história do desenvolvimento das relações sociais inter-raciais no Brasil. Também foi realizada a análise da tutela jurídica sobre o tema da discriminação, com ótica interseccional, de modo a verificar se as ferramentas do ordenamento jurídico são suficientes para combater a desigualdade e a discriminação que atingem as mulheres negras. Para tanto, através do método dedutivo, foi realizada revisão bibliográfica dos marcos-teóricos da interseccionalidade, divisão racial do trabalho, divisão sexual do trabalho e teoria do valor-trabalho, análise legislativa e análise qualitativa de dados oriundos de fontes primárias e secundárias, de modo a compreender a inserção da mulher negra no mercado de trabalho formal à luz das teorias estudadas.

Inicialmente, no primeiro capítulo foram abordados os aspectos históricos que geraram a atual conformação do mercado de trabalho formal brasileiro e, para compreender sua

permanência, foram utilizadas como marcos-teóricos, com visão decolonial, as teorias da divisão racial do trabalho, divisão sexual do trabalho, interseccionalidade e valor-trabalho. Em seguida, foram analisados dados multidisciplinares sobre a sociedade brasileira, com recorte de gênero, raça e classe para compreender a conjuntura que acarreta a segregação ocupacional das mulheres negras, posteriormente realizando uma revisão conceitual sobre o “precarado”, para verificar se o termo pode ser aplicado de um modo geral à experiência das mulheres negras no mundo do trabalho formal no Brasil.

Posteriormente, o segundo capítulo foi destinado à análise dos princípios da igualdade e não discriminação como direitos fundamentais, abordando a tutela jurídica da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação, apontando os instrumentos legais que o ordenamento jurídico brasileiro possui para lidar com as opressões interseccionais. Por fim, no terceiro capítulo foi analisada a superexploração da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, por meio da verificação dos aspectos jurídicos que ampliam a discriminação, através da leitura crítica interseccional dos institutos analisados.

Em conclusão, pôde-se verificar que a segregação das mulheres negras no mercado de trabalho formal brasileiro se dá por múltiplos fatores que perpetuam sua estratificação social. No entanto, a despeito do significativo avanço ao longo do tempo na área da educação, a discriminação derivada do racismo e sexismo continua atuando como instrumento perpetuador da desigualdade.

1. MERCADO DE TRABALHO E SUA CONFORMAÇÃO

Dentre as inúmeras desigualdades sociais que atingem a sociedade brasileira, o acesso ao mercado de trabalho formal é uma das mais sensíveis, uma vez que pode significar ascensão social ou perpetuação da estratificação. Para entender a inserção desigual das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, precisamos compreender como se deu a conformação social deste espaço – passando pelos aspectos históricos que geraram opressões que ainda são perceptíveis nos dias atuais – e quais são os fatores que atuam para perpetuação da estratificação social.

Porém, é preciso destacar a crítica conceitual feita por Ermida Uriarte ao termo “mercado de trabalho”, que é naturalizado e utilizado sem perceber que fere um dos princípios mais basilares do Direito do Trabalho – de que o trabalho não é uma mercadoria. Se o trabalho não é uma mercadoria, como pode existir um mercado de trabalho?, questiona o autor (ERMIDA URIARTE, 2006, p. 124). No entanto, o debate ganha outra dimensão no Brasil, onde a própria Constituição da República faz uso da expressão “mercado de trabalho da mulher”. Assim, dada a ausência de expressão diversa para representar o espaço no qual estão disponíveis as ofertas de postos de trabalho, bem como pela consolidação da expressão no ordenamento jurídico brasileiro, o presente estudo fará uso deste termo.

1.1. Aspectos históricos

Para compreender a conformação do mercado de trabalho, é preciso abordar diversos aspectos históricos que contribuíram para o desenvolvimento da sociedade brasileira, pautada em uma divisão hierárquica de raça.

1.1.1. Colonialidade do poder

Um conceito-chave para entender o aspecto histórico da conformação do mercado de trabalho brasileiro é a noção de “colonialidade do poder” trabalhada por Aníbal Quijano (2005). O autor introduz ao conceito atrelando raça e globalização, como “uma construção mental que expressa a experiência básica da dominação colonial” (QUIJANO, 2005, p. 107), por meio de uma criação de um conceito de raça pautado na biologia, que fornecia argumentos científicos

para justificar a dominação, visto que alguns povos eram “naturalmente” dominadores e outros “naturalmente” dominados.

O autor trata da criação de “identidades sociais” a partir da noção de raça (negros, índios, etc) o que, para Monsma (2013), trata-se do processo de racialização, que apagou as particularidades de cada povo africano para resumi-los em “negros”¹. Quijano elucida que as identidades sociais foram inseridas no contexto de hierarquia social, reforçando o padrão de dominação (QUIJANO, 2005, p. 107) e, ademais, esta redução genérica era agregada com a carga negativa da colonização, marcando estes povos como inferiores e primitivos, visto que tal noção de modernidade estava necessariamente atrelada à Europa, por conta da forma hegemônica de ver o mundo trazida pelo eurocentrismo, como se o padrão europeu fosse o ápice e único caminho possível para qualquer sociedade e todos os demais povos estivessem em um primitivo “estado de natureza” (QUIJANO, 2005, p. 116).

Para o autor, esta forma de tratamento segregacionista dos negros faz parte da trajetória histórica do desenvolvimento problemático do Estado-nação brasileiro, dentre outros países latino-americanos, que parte do pressuposto de uma democracia racial que tenta apagar a discriminação na sociedade, mas sem que esta população possa reconhecer-se verdadeiramente no Estado, visto que é afastada de uma real cidadania (QUIJANO, 2005, p. 124). Esta linha ideológica colonial não é marcada pela violência direta, mas pelo mesmo colonialismo do poder pautado na noção de raça para dominação, o que explica a dificuldade ou quase impossibilidade de formação de um Estado-nação homogêneo na América Latina, com a imposição do modelo europeu, visto que a minoria branca, detentora do poder político, excluiu os povos colonizados de sua construção desta sociedade – exceto para a exploração de sua mão de obra, assalariada ou não (QUIJANO, 2005, p. 124-125).

1.1.2. Raça e racismo

¹ Apesar desta concepção expropriatória de identidade e de toda carga discriminatória originalmente inculcada ao termo “negro” em razão do racismo, a presente pesquisa utilizará este termo, como forma de tratar o conjunto da população preta e parda, visto que este é o critério utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, pelo Estatuto da Igualdade Racial e autodenominação majoritária dos movimentos anti-racistas.

Acerca do conceito de raça², cabe fazer uma breve explanação sobre seu desenvolvimento. O conceito foi inicialmente desenvolvido pelos racialistas, no século XVIII, que estudavam as semelhanças e diferenças entre os grupos de seres humanos. Estes filósofos atrelavam os aspectos físicos com a moral dos povos, entendiam que o indivíduo estava conectado com o grupo e pautavam-se em uma hierarquia única de valores, o que permitia a existência de raças superiores e inferiores, visto que seus costumes eram analisados com base em juízos universais (SANTOS, G. A., 2002, p. 45-46).

Todavia, a despeito desta criação de uma hierarquia entre as raças, o racismo propriamente dito surge apenas no século seguinte, com o desenvolvimento da Biologia e surgimento das teorias políticas, o que possibilita não só justificar a exploração das raças consideradas inferiores, como também naturalizar esta exploração, uma vez que as diferenças físicas entre os povos são atreladas à noção de evolução (SANTOS, G. A., 2002, p. 47), de modo que a dominação dos povos inferiores pelos povos superiores contribuiria para o processo evolutivo daqueles. Ademais, com o desenvolvimento do darwinismo social, é agregada a noção radical de luta entre as raças para a seleção natural, o que estimulou a colonização, uma vez que incentiva a raça branca, que era considerada superior, a vencer e subjugar as demais raças ditas inferiores (SANTOS, G. A., 2002, p. 51-52).

Neste sentido, Silvio Almeida aponta três concepções de racismo: individualista, institucional e estrutural. O primeiro abrange condutas discriminatórias individuais ou de grupos isolados, atreladas à ética destes sujeitos agressores, como uma “patologia”. Destaca o autor que esta concepção “pode não admitir a existência de “racismo”, mas somente de “preconceito”, a fim de ressaltar a natureza psicológica do fenômeno, em detrimento de sua natureza política”. O autor aponta que esta visão é limitada, pois não vislumbra as origens históricas e os efeitos contemporâneos do racismo, e legalista, pautando a solução apenas com repressão penal das condutas discriminatórias (ALMEIDA, 2018, p. 28).

A concepção institucional é um avanço, pois desloca o racismo de condutas individuais para compreendê-lo como fruto do “*funcionamento* das instituições, que passam a atuar em uma

² Apesar do cunho extremamente negativo atrelado ao termo “raça” durante séculos, sua utilização ainda é importante, não como remanescente de uma sociedade hierarquizada, mas sim como um marcador social, justamente para possibilitar a obtenção de dados específicos sobre a condição da população negra, de modo a atestar e combater a desigualdade social no país. Uma vez superada a disparidade racial, não será mais necessário utilizar este termo (PNUD, 2005, p.8).

dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios a partir da raça” (ALMEIDA, 2018, p. 29, grifo do autor). Neste sentido, o racismo é reproduzido pelas instituições Estatais, moldando o comportamento dos indivíduos, de modo que

(...) a desigualdade racial é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos ou de indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos (ALMEIDA, 2018, p. 30).

Por fim, a concepção estrutural aduz que Estado brasileiro foi construído sob essa égide colonial, o que, para Silvio Almeida, faz com que o racismo seja estrutural, pois “é parte da ordem social. Não é algo criado pela instituição, mas por ela reproduzido” (ALMEIDA, 2018, p. 36), de modo que afeta todas as instâncias sociais, moldando as instituições, que conseqüentemente moldam o inconsciente dos indivíduos. Neste sentido, aponta o autor que “as instituições que não tratem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial irão facilmente reproduzir as práticas racistas já tidas como “normais” em toda a sociedade” (ALMEIDA, 2018, p. 37). Como conclui o autor,

Em resumo: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo *racismo é regra e não exceção*. (ALMEIDA, 2018, p. 8, grifo do autor).

Sendo assim, para coibir o racismo não basta reprimir condutas individuais (por mais que seja necessário), mas sim deve-se instituir práticas anti-racistas, para reverter o funcionamento das instituições, visto que apenas a representatividade não é suficiente. Dito em outras palavras, por mais que seja extremamente importante que pessoas negras ocupem espaços de poder, sem adoção de práticas anti-racistas, elas também reproduzirão o racismo presente na instituição (ALMEIDA, 2018, p. 37-38).

1.1.3. O negro no Brasil

Para compreendermos a conformação do mercado de trabalho brasileiro é preciso compreender a inserção do negro na sociedade brasileira, o que atravessa a própria noção da cidadania no Brasil. Segundo James Holston (2013), a cidadania brasileira é “includentemente desigual”, ou seja, na construção do Brasil enquanto Estado-nação independente e na definição dos aspectos da nacionalidade brasileira, os governantes optaram por incluir uma grande gama

de sujeitos, utilizando tanto o critério de *jus sanguini* (descende de brasileiro) como *jus soli* (nascido no Brasil) de forma abrangente para a afiliação, em prol de um ideal de nação una.

Desta forma, o autor explica que raça e religião nunca foram impeditivos para aquisição da cidadania brasileira – diferentemente de outros países como Estados Unidos e França –, pois o principal critério definidor era o status de liberdade, o que fazia com que os escravizados³ fossem vistos como cidadãos em potencial, já que poderiam comprar a própria liberdade à custa de décadas de trabalho forçado (p. 97). Todavia, a cidadania no Brasil nunca gerou uma expectativa de igualdade entre seus membros (como ocorria na França e nos Estados Unidos), de modo que a desigualdade foi naturalizada em uma sociedade extremamente hierarquizada, criando classes de cidadãos por meio de um “sistema de distribuição diferenciada de direitos” que legitimava uma série de privilégios para as elites (HOLSTON, 2013, p. 98).

Assim, explica o autor que a miscigenação não foi condenada no Brasil, pois era utilizada como técnica para o desenvolvimento de um pertencimento nacional, pautado num ideal de branqueamento da população, fundado no argumento eugênico de “melhoria da raça” através da criação de uma superioridade híbrida, que facilitaria a “civilização” dos povos colonizados através da mistura com o sangue branco, considerado mais forte, levando também a um apagamento das identidades destes povos. Isto também estava fundado nos preceitos do darwinismo social anteriormente retratados, visto que a miscigenação seria uma forma de eliminar as raças inferiores através de um completo apagamento genético pelo branqueamento. Ou seja, vigorava o pensamento de que as raças deveriam ser misturadas até que um dia negros e índios não seriam mais ser identificados, pois seus traços seriam vencidos pela superioridade branca (HOLSTON, 2013, p. 103).

Neste interim, Gilberto Freyre (1900-1987) foi o principal responsável pela disseminação desta visão “positiva” da miscigenação entre os intelectuais, destacando características estereotipadas das três raças, de modo a argumentar que todas contribuíram positivamente para a formação da nação brasileira e que a miscigenação foi um importante mecanismo de aproximação cultural entre estes povos (SANTOS, G., 2009, p. 49). Isto levou ao

³ Adotou-se a expressão “escravizados” no lugar de “escravos”, pois, como bem salienta Dagoberto José Fonseca (2009), tratar povos como escravos pressupõe uma naturalização desta condição e ausência de resistência: “Não podemos dizer que os indivíduos simplesmente nascem, crescem e morrem escravos, pobres e marginais sem que haja sistemas de espoliação, exploração e marginalização operando política, econômica, cultural, simbólica e psicologicamente na sociedade.” (FONSECA, D. J., 2009, p. 13).

desenvolvimento do mito da “democracia racial”⁴, que idealiza uma união harmônica entre os povos colonizados e colonizadores de modo a neutralizar qualquer conflito racial, além de levar a um apagamento da memória dos povos negros por meio da distorção de fatos históricos em prol de uma romantização da escravidão, como por exemplo a disseminação de informações como a benevolência da escravidão brasileira em face de outros regimes escravocratas e que o povo negro estaria adaptado ao trabalho forçado em razão de ser prática comum na África, bem como a omissão da resistência quilombola (SANTOS, G., 2009, p. 54-55).

A visão de miscigenação impacta na forma como o racismo se desenvolve na sociedade e, por isso, Oracy Nogueira (2007), ao realizar uma análise comparativa e diferenciadora entre as relações inter-raciais nos Estados Unidos e no Brasil, explica a existência de dois tipos de racismo: preconceito de origem – pautado na ascendência étnica do indivíduo, independentemente de seus traços fenóticos – e preconceito de marca – também chamado de “preconceito de cor”, pois está centrado na aparência do indivíduo e seus traços fenóticos (NOGUEIRA, 2007, p. 292). O primeiro é percebido nos Estados Unidos, que se valeu da “regra de uma gota”, como explica Holston (2013), ou seja, rechaçando qualquer possibilidade de mistura racial com o “sangue ruim” dos colonizados (HOLSTON, 2013, p. 103). O segundo está presente no Brasil dado todo o contexto anteriormente explicado, no qual a miscigenação era incentivada pelo governo como forma de desenvolver o pertencimento nacional e branqueamento da população (HOLSTON, 2013, p. 104-105).

1.1.4. Formação da classe trabalhadora no Brasil

Neste sentido, é mister tratar da formação da classe trabalhadora no Brasil, dado que, no período entre 1880 e 1920, o país investiu fortemente numa política imigratória de recepção de estrangeiros oriundos da Europa, em especial dos países de origem latina (Itália e Portugal, por exemplo) em razão da proximidade linguística, para aqui trabalhar, deixando de lado todo o contingente de negros livres à própria sorte (SANTOS, G., 2009, p. 42-43).

No entanto, Marcelo Mac Cord e Robério S. Souza alertam para o fato de que foi criado um imaginário social de que a partir de 13 de março de 1888, com a Lei Áurea, a mão de obra

⁴ Gevanilda Santos traça os principais aspectos da concepção do mito da democracia racial: “o ideal de embranquecimento, a harmonia ou a ausência de conflito racial e, principalmente, de qualquer protesto aberto contra o lugar que o negro ocupava na sociedade brasileira.” (SANTOS, G., 2009, p. 50)

negra escravizada foi automaticamente substituída pela mão de obra imigrante, reforçando a ideia de que estes estariam mais incorporados ao capitalismo e ao trabalho assalariado, devido à “preguiça” dos negros e sua “incapacidade” de adaptação à sociedade de classes. Destacam a existência da Escola Paulista de Sociologia que inseriam as experiências dos negros, mesmo os já libertos antes da Lei, numa “pré-história da classe operária nacional” (MAC CORD; SOUZA, 2018, p.410-411).

A despeito do fato de que o trabalho subordinado depende da venda livre da fictícia “força de trabalho” (e não mais da própria pessoa escravizada), defender uma conexão imediata entre a abolição da escravatura com o surgimento da classe trabalhadora nacional parte da falsa premissa de que a Lei Áurea libertou todos os negros, o que gera um apagamento da luta pela alforria que antecedeu a abolição oficial – visto que a maioria dos negros já eram livres ou libertos em março de 1888, de modo que, além de tardia, a abolição brasileira foi predominantemente simbólica (MAC CORD; SOUZA, 2018, p.411-412). Sendo assim, pode-se dizer que não existia “emprego” e Direito do Trabalho antes da abolição, mas não se pode negar que existia trabalho, pois já existiam negros livres e libertos que recebiam pagamento pelo trabalho realizado.

Sendo assim, apresentadas estas noções preliminares, podemos compreender a conformação do mercado de trabalho brasileiro, no qual a mão de obra negra está situada nos postos de trabalho mais precários, com menor remuneração e qualificação, pois o passado colonial e escravocrata ainda reverbera na sociedade brasileira contemporânea, de um modo que o trabalho da população negra continua sendo percebido como inferior e digno de receber salários inferiores. A presente pesquisa irá demonstrar adiante que apenas o aumento da qualificação através de maior acesso à educação formal não é suficiente para reduzir as disparidades entre brancos e negros, homens e mulheres. Neste sentido, busca-se compreender quais os fatores se somam para perpetuar a conformação do mercado de trabalho brasileiro.

1.2. Divisão racial do trabalho

Outro conceito-chave essencial para compreender a conformação do mercado de trabalho brasileiro é a divisão racial do trabalho, que está intimamente atrelada a noção de colonialidade do poder, que parte do pressuposto da existência de uma hierarquia racial dos povos, de modo

que os povos “inferiores” podem ser explorados gratuitamente ou lhes serem relegados os trabalhos mais precários e de menor – ou nenhum – prestígio social (QUIJANO, 2005, p. 109).

Aníbal Quijano (2005) explica a divisão racial do trabalho com base na forma como se desenvolveu a colonização dos povos, por meio da exploração gratuita de seu trabalho, pois

A classificação racial da população e a velha associação das novas identidades raciais dos colonizados com as formas de controle não pago, não assalariado, do trabalho, desenvolveu entre os europeus ou brancos a específica percepção de que o trabalho pago era privilégio dos *brancos*. A inferioridade racial dos colonizados implicava que não eram dignos do pagamento de salário. Estavam naturalmente obrigados a trabalhar em benefício de seus amos. Não é muito difícil encontrar, ainda hoje, essa mesma atitude entre os terratenentes brancos de qualquer lugar do mundo. E o menor salário das raças inferiores pelo mesmo trabalho dos brancos, nos atuais centros capitalistas, não poderia ser, tampouco, explicado sem recorrer-se à classificação social racista da população do mundo. Em outras palavras, separadamente da colonialidade do poder capitalista mundial (QUIJANO, 2005, p. 110).

Logo, uma sociedade que se desenvolveu em cima desta lógica de pensamento, não irá aceitar facilmente que negros e brancos recebam os mesmos salários, pois existe uma naturalização da diferença de salários e a atribuição de valores distintos para trabalhos iguais, quando realizados por raças diferentes.

Assim, pode-se perceber que a contribuição da divisão racial do trabalho na construção deste imaginário social, por atrelar o direito à remuneração ao trabalho realizado por brancos. Posteriormente, também definiu e naturalizou os cargos que os negros deveriam ocupar por meio da estratificação social, ao considerar que os imigrantes europeus eram mais adaptados ao trabalho livre e assalariado. Ademais, pensavam também em “civilizar e modernizar” a nação brasileira através desta mão de obra europeia (SANTOS, G., 2009, p. 43). Adiante a veracidade desta informação será atestada quando da análise dos dados estatísticos sobre a inserção dos negros no mercado de trabalho formal.

1.3. Divisão sexual do trabalho

Para abordar este tema foram utilizados os estudos de KERGOAT (2003) como referencial teórico para tratar do conceito de divisão sexual do trabalho, o que ela define como o sistema de segregação ocupacional decorrente das relações sociais entre os sexos, que destina às mulheres o trabalho reprodutivo e aos homens os trabalhos produtivos, com maior valor social (KERGOAT, 2003, p. 55-56).

Assim, Kergoat traça dois princípios que orientam a divisão sexual do trabalho: hierarquia e separação. Pelo princípio da hierarquia, o trabalho realizado por homens é considerado superior ao realizado pelas mulheres, com maior valor social, digno de receber maiores salários e ser realizado em melhores condições, assim como conceder mais prestígio. Pelo princípio da separação, a autora estabelece que existe uma divisão social entre trabalhos realizados por homens e trabalhos realizados por mulheres e, para tanto, se vale da dicotomia entre público e privado, compreendendo que o espaço público é naturalizado como pertencente aos homens e o espaço privado é o local da mulher – o que as afasta dos centros de deliberações políticas. A autora justifica a existência destes princípios por conta da ideologia naturalista que não dissocia gênero de sexo biológico, com uma visão finalística dos sexos no trabalho (KERGOAT, 2003, p. 56).

Um exemplo para ilustrar a aplicação destes princípios é o caso dos chefes de cozinha. Pelo princípio da separação, as atividades culinárias foram naturalizadas como tarefas femininas, porém, quando esta tarefa passa a garantir prestígio social e premiações financeiras, o princípio da hierarquia atua e estabelece que o trabalho é melhor realizado quando feito por homens. Isto pode ser percebido ao analisar a lista dos melhores restaurantes do mundo de 2018, divulgada pela revista britânica *Restaurant*, na qual, dentre os 10 primeiros colocados, apenas 1 é comandado por uma mulher (Pia León), em conjunto com seu marido⁵.

O pensamento decolonial traçado por Aníbal Quijano nos permite entender a insuficiência (mas não uma superação) da teoria da divisão sexual do trabalho, como cunhada nos moldes europeus, visto que ela não se adequa perfeitamente à realidade das mulheres negras, marcadas pelo colonialismo: enquanto na Europa às mulheres brancas era destinado o espaço privado e afazeres domésticos e aos homens era reservado o espaço público pelo princípio da separação, nas Colônias as mulheres negras eram responsáveis, além do trabalho doméstico, por todo o trabalho na lavoura, da mesma forma como os homens (a despeito das opressões próprias do gênero). Isto porque as mulheres escravizadas não eram vistas como sujeitos, mas sim como objetos, de modo que seus senhores exploravam a propriedade de todas as formas possíveis (DAVIS, 2016, p. 17-19)⁶. Ademais, a configuração e divisão de tarefas internas da família

⁵ **THE World's Best Restaurants 2018**. Disponível em: www.theworlds50best.com. Acesso em: 10 out. 2018.

⁶ Original de 1981.

escravizada era desenvolvida sob outra dinâmica, com uma maior repartição das atividades reprodutivas, dada esta igualdade sexual no trabalho (DAVIS, 2016, p. 29-30).

Neste sentido, a dicotomia entre o público e o privado se torna fluida quando analisamos as vivências das mulheres escravizadas, que, além dos encargos domésticos dentro de seu lar, também eram utilizadas como mão de obra na lavoura da mesma forma como os homens. Logo, o espaço público não era reservado aos homens, mas também ocupado pelas mulheres escravizadas. Assim, marca-se a relevância de analisar teorias europeias sob a ótica interseccional e decolonial, de modo a não apagar outras formas de opressão.

Davis aponta que “a questão que se destaca na vida doméstica das senzalas é a da igualdade sexual” (DAVIS, 2016, p. 30), devido a um compartilhamento das tarefas reprodutivas, que não eram vistas como atividades inferiores. Neste sentido, pode-se perceber que as mulheres negras são um paradigma na teoria da divisão sexual do trabalho. É importante que sejam marcadas estas distinções históricas entre mulheres brancas e mulheres negras, uma vez que a visão universalizante de “mulher” apenas oculta as opressões particulares e perpetua a desigualdade entre elas.

1.3.1. O problema da visão universal da mulher

Assim, o problema da teoria divisão sexual do trabalho é sua visão generalizante de “mulher”, marcada por um padrão europeu e ocidental, como se fosse uma categoria uniforme que passasse pelas mesmas formas de opressão, o que apaga as opressões raciais que já atingiam as mulheres negras antes mesmo que as brancas ingressassem no mercado de trabalho. No entanto, não se pode dizer que a teoria da divisão sexual do trabalho foi superada, visto que (infelizmente) continua sendo uma chave de leitura importante para compreender a inserção desigual de todas as mulheres no mercado de trabalho.

Cabe apenas este breve comentário de que não se pode transpor integralmente uma teoria europeia sem que se pense nos efeitos da escravidão e colonização. Talvez assim se possa perceber que, para além da opressão típica de gênero que carregam todas as mulheres por serem afetadas pela divisão sexual do trabalho, as mulheres negras sofrem de forma mais intensa, pois a exploração de sua mão de obra (para serviços externos) ocorreu antes das mulheres brancas,

de modo que, conseqüentemente, as mulheres negras sempre foram sobrecarregadas com a dupla jornada.

Neste sentido, Oyèrónkè Oyewùmí, socióloga nigeriana, narra seu espanto ao iniciar os estudos sobre gênero na Universidade da Califórnia e descobrir que a sociologia ocidental traçava uma imagem universal sobre as mulheres, generalizando as opressões sofridas no ocidente como se fossem práticas igualmente reproduzidas em todas as demais regiões do globo, durante toda a história. Ademais, aponta que

Não via as evidências dessas afirmações; que devem ser baseadas na pressuposição de que porque as sociedades ocidentais aparecem de uma determinada maneira, então todas as outras sociedades tinham que ser assim. Além disso, porque a igualdade das mulheres era um sinal de civilização e o Ocidente foi reputado a região mais civilizada do mundo, os ocidentais acreditavam que nenhuma sociedade poderia ter sido organizada diferentemente (Oyewùmí, [s.d.], p. 2).

Sob o ponto de vista da autora, os intelectuais ocidentais destacavam as diferenças entre homens e mulheres, chegando a exagerá-las, o que aumentava a subordinação e impotência feminina que se apontava. Assim, a autora contrasta este fato com as relações iorubás, cuja língua sequer faz distinção de gênero, prevalecendo a senioridade, especialmente na hierarquia familiar.

1.4. Teoria da interseccionalidade

A teoria da interseccionalidade foi desenvolvida por Kimberlé Crenshaw em 1989 para explicar a conexão entre as diversas formas de opressões que afetam as mulheres negras. Fez-se necessário o desenvolvimento de conceito próprio uma vez que estes sujeitos – mulheres negras – sofriam, *conjuntamente*, discriminação de gênero, raça e classe, de modo que o combate a apenas uma destas formas de opressão não seria suficiente para protegê-las (CRENSHAW, 2004, p. 8-9).

Isto porque, segundo a autora, os movimentos de luta contra discriminação de gênero e os movimentos sociais de raça normalmente são vistos como independentes e representantes de grupos distintos, como a autora propõe perceber através da análise de fotografias de atos do movimento feminista e de movimentos anti-racistas: o primeiro é majoritariamente liderado por mulheres brancas e o segundo é majoritariamente liderado por homens negros. Assim, a autora tece o conceito de interseccionalidade para que possamos enxergar que um grupo pode

fazer parte tanto de um movimento quanto de outro, eis que sofre com ambas as formas de opressão, de modo que os movimentos e lutas não são excludentes e nem sucessivos, mas sim simultâneos, sob pena de invisibilização das mulheres negras (CRENSHAW, 2004, p. 10/14).

Carla Akotinere, em seu livro *O que é interseccionalidade?*, elucida bem o termo interseccionalidade ao sintetizar que

(...) frequentemente e por engano, pensamos que a interseccionalidade é apenas sobre múltiplas identidades, no entanto, a interseccionalidade é, antes de tudo, lente analítica sobre a interação estrutural em seus efeitos políticos e legais. A interseccionalidade nos mostra como e quando mulheres negras são discriminadas e estão mais vezes posicionadas em avenidas indentitárias, que farão delas vulneráveis à colisão das estruturas e fluxos modernos (AKOTINERE, 2018, p. 58).

Sendo assim, é mister enxergar a complexidade como as relações sociais são construídas e conectadas e, para tanto, a autora trabalha a metáfora de um cruzamento de trânsito cortado por três ruas (eixos da discriminação): racismo, pós-colonialismo e patriarcado, de modo que a pessoa que estiver posicionada em uma rua sofrerá a respectiva opressão e a pessoa que estiver posicionada no centro da interseção, sofrerá com a interação de todas as formas de opressão (CRENSHAW, 2004, p. 11).

Um caso que ilustra a relevância desta teoria é o processo de empresa De Graffen Reed em face da General Motors, no qual as mulheres negras afirmavam estarem sofrendo discriminação por ausência de contratação. O Tribunal não foi capaz de compreender a alegação, pois a empresa contratava homens negros (logo, não praticava discriminação racial) e mulheres (logo, não praticava discriminação de gênero). No entanto, o Tribunal não identificou qualquer problema no fato de que a empresa contratava apenas mulheres brancas (CRENSHAW, 2004, p. 10-11).

Este caso está atrelado aos conceitos de divisão sexual e racial do trabalho, visto que alguns cargos eram ocupados por mulheres brancas (nas secretarias) e outros eram ocupados por homens negros (nas linhas de montagem), mas nenhum era ocupado por *mulheres negras* que, conseqüentemente, sofriam *conjuntamente* discriminação de raça e gênero. A divisão sexual encontra justificativa no princípio da separação, eis que algumas tarefas são destinadas às mulheres e estas não podem ocupar os cargos dos homens, pois cada sexo teria atividades típicas naturalmente definidas. A divisão racial do trabalho encontra justificativa no fato de que a empresa não contratava mulheres negras para os postos de trabalho “femininos”, pois não

desejavam que mulheres negras trabalhassem na recepção, eis que “algumas empresas não querem que a face de uma mulher negra seja a primeira face vista por seus clientes” (CRENSHAW, 2004, p. 14).

Sendo assim, a autora trata de 3 formas de opressões que atingem as mulheres negras: específica, mista e estrutural. A primeira é uma discriminação ativa direcionada às mulheres situadas na interseção e é facilmente identificada em conflitos étnicos. A segunda também é uma discriminação ativa representada pela soma entre a discriminação racial e a discriminação de gênero, que resulta na exclusão das mulheres negras, como no caso da General Motors. A terceira não é considerada como discriminação pela autora, visto que não decorre de uma conduta ativa contra grupos específicos, mas sim de uma “confluência entre gênero, classe, globalização e raça”, pois políticas internacionais forçam reajuste nas economias de países subalternos, o que acarreta na remoção do mercado das tarefas de cuidado e na concentração de sua realização pelas mulheres ou também, quando ocorre a opressão de classe, estas mulheres transferem a execução dos serviços de cuidado para outras mulheres mais pobres (CRENSHAW, 2004, p. 12).

No entanto, apesar de sua imensa relevância, a teoria também sofre críticas, especialmente acerca de seu uso. Carla Akotirene tece críticas ao “tom neoliberal da punição” estimulado pela teoria da interseccionalidade, pois considera que a teoria se concentra em condutas individuais ao “retirar a atenção do Estado apontando agressores negros ou policiais individuais, para quem fica a sentença pesada do racismo” (AKOTINERE, 2018, p. 102).

Angela Davis, que fora expoente da interseccionalidade com seu livro *Mulheres, Raça e Classe* de 1981, apesar de não ter cunhado o termo, também faz críticas ao uso da teoria e seu potencial criminalizador de homens negros. A autora também critica um certo apagamento das feministas negras que antecederam à criação do termo, destacando a relevância da organização Aliança das Mulheres do Terceiro Mundo, fundada na década de 1960, que criou um jornal chamado “Tripla Ameaça”, que correspondia ao racismo, sexismo e imperialismo (DAVIS, 2018, p. 33)⁷.

⁷ Original de 2015.

Assim, dada relevância da teoria da interseccionalidade, é crucial a cautela sobre seu uso, como indica Carla Akotinere:

A interseccionalidade é autoridade intelectual de todas as mulheres que um dia foram interrompidas. A interseccionalidade é sofisticada fonte de água, metodológica, proposta por uma intelectual negra, por isso é tão difícil engolir os seus fluxos feitos mundo a fora (AKOTINERE, 2018, p. 109).

Considerando esta crítica, destaca-se o uso da teoria da interseccionalidade para dar visibilidade ao conjunto de opressões que atingem as mulheres negras, mas sem nunca se esquecer da responsabilidade e conivência do Estado por tais opressões. Ademais, o presente estudo está justamente concentrado nas condutas estatais que mantêm e agravam as desigualdades.

Neste sentido, o presente trabalho não visa propor qualquer solução penal para a desigualdade no mercado de trabalho, pois a compreensão do racismo estrutural, como ensinada por Silvio Almeida, leva a entender que voltar os olhos apenas para o racismo individual⁸ (como ato patologizado) não põe fim à discriminação racial, que está no núcleo da sociedade brasileira. Sendo estrutural, o racismo reverbera na formação do Estado, com sua faceta institucional, notória no caso General Motors analisado por Kimberlé Crenshaw.

1.5. Teoria do valor-trabalho

Sadi Dal Rosso (2017) articula a teoria do valor em seu livro *O Ardil Da Flexibilidade* para tratar sobre como rigidez ou flexibilidade atuam na produção de valor em uma jornada de trabalho. Sobre a teoria do valor-trabalho, o autor resume que esta teoria parte do princípio de que “o valor de uma mercadoria é estabelecido pelo tempo de trabalho abstrato socialmente necessário empregado para produzi-la” (DAL ROSSO, 2017, p. 93). E sobre o conceito contemporâneo de “flexibilidade”, dentre tantas as definições possíveis, o autor compreende que

Destaca estratégias para as empresas obterem resultados satisfatórios na competição global. Desaparecem as preocupações com os efeitos positivos ou negativos sobre os trabalhadores, e a flexibilidade apresenta-se como aquilo que efetivamente ela é, a saber, um mecanismo de adequação dos trabalhadores às necessidades empresariais, donde procede a expressão “trabalhadores flexíveis”. (DAL ROSSO, 2017, p. 43-44).

Neste sentido, o autor trabalha com o termo “jornada flexível” como qualquer configuração de horários numa jornada de trabalho que seja diferente da “jornada integral” (que

⁸ Que deve, de fato, ser reprimido.

no Brasil corresponde a 8 horas diárias e 44 horas semanais), o que abrange tanto as “jornadas insuficientes ou reduzidas” que equivalem a jornadas de até 39 horas semanais e normalmente são atreladas a salários inferiores (pois proporcionais ao salário da jornada integral) quanto as “jornadas excessivas”, derivadas da prática de horas extras. O autor também analisa o processo de transição das jornadas flexíveis para a jornada integral, o que caracteriza como um avanço, uma vez que há aumento da remuneração e redução da exploração.

Isto se operou de forma diferenciada no Brasil, visto que nunca atingiu o status de sociedade regulamentada – entendida como aquela em que o Estado define direitos e as condições de trabalho –, pois sempre lidou com a flexibilidade da jornada de trabalho ao longo de sua história, tardando a estabelecer uma duração para a jornada de trabalho – o que só foi feito graças a luta dos trabalhadores (DAL ROSSO, 2017, p. 47-48). Pode-se explicar esta configuração de jornadas por conta da inserção do Brasil no círculo intermediário do capitalismo, considerado de desenvolvimento tardio, afastado do círculo central (DAL ROSSO, 2017, p. 59-60).

Esta avaliação sobre a distribuição da jornada de trabalho cotejada com a teoria do valor-trabalho é importante, pois a produção de valor depende da duração, intensidade e produtividade (DAL ROSSO, 2017, p. 94-95), mas também da alocação das horas de trabalho definidas pelo empregador, para gerar mais lucro, de modo que a flexibilidade lhe favorece (DAL ROSSO, 2017, p. 97-98).

Os estudos de Dal Rosso corroboram o princípio da hierarquia elaborado por Kergoat e anteriormente analisado neste estudo, uma vez que comprova, por meio da análise de dados sobre a flexibilidade jornada de trabalho realizada por mulheres e sua remuneração, que o valor social agregado ao trabalho feminino é menor que o masculino, dada a elevada inserção das mulheres em trabalhos de tempo parcial, o que gera menor remuneração, como será aprofundado posteriormente (DAL ROSSO, 2017, p. 235).

Acerca da variável raça, o autor remonta a uma visão de que a cor da pele também define o valor da mão de obra atrelando-se, mesmo que não expressamente, a divisão racial do trabalho, com a naturalização da remuneração inferior para os negros. Por isso o autor afirma que

Se a cor da pele é empregada para classificar indivíduos na sua vida pessoal com efeitos discriminadores, também o é no mercado de trabalho. Então **há uma relação entre raça e classificação do preço dos indivíduos no mercado de trabalho.** (...) Raça e cor são uma condição que permite pagar remuneração diferenciada, embora essa condição não interfira, de modo algum, no desempenho da força de trabalho na produção de valores. Dessa forma, raça e cor são classificações que conduzem a maior apropriação de mais valor pelos empregadores, pelas empresas e pelos governos por comprimir o tempo de trabalho necessário (DAL ROSSO, 2017, p. 252, grifo nosso).

Assim, podemos compreender também a conexão com a teoria da divisão racial do trabalho, como abordado anteriormente, que atribui maior valor ao trabalho realizado por brancos, haja vista a naturalização da exploração gratuita da mão de obra negra em tarefas precárias e manuais.

1.6. Dados sobre a sociedade brasileira

A presente pesquisa analisou uma série de dados e relatórios sobre diversos aspectos sociais que afetam a inserção da mão de obra feminina negra no mercado de trabalho brasileiro, em prol de compreender como se dá sua conformação, por meio dos referenciais teóricos analisados. Assim, os dados serão apresentados de forma fracionada por categoria de análise (gênero, raça e classe), sem olvidar que tais resultados estão intimamente imbricados, considerando o referencial teórico da interseccionalidade de Kimberlé Crenshaw. Desta forma, o presente estudo analisou alguns documentos multidisciplinares para compreender como se dá, na prática, a conformação do mercado de trabalho.

O primeiro documento analisado foi o *Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe* desenvolvido pelo Grupo de Estudos Multidisciplinares de Ações Afirmativas da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (LEÃO, Natália; CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto; FERES JÚNIOR, 2015), que sistematiza os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada pelo IBGE entre os anos de 2011 a 2015, de modo a criar um panorama geral sobre a desigualdade interseccional.

O segundo documento foi relatório *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* desenvolvido em conjunto pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ONU Mulheres, Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), já em sua quarta edição, procede com o diagnóstico das desigualdades, bem como o acompanhamento da implementação das políticas públicas.

1.6.1. Análise de gênero

Acerca dos dados sobre o uso do tempo, o *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* destaca que, em 2009, 88,2% dedicavam seu tempo às tarefas domésticas, em face de 49,1% dos homens, algo que é ensinado desde a infância, visto que 24,3% das meninas realizavam tarefas domésticas, frente a 14,6% dos meninos. Ademais, a carga horária extra das mulheres com os serviços domésticos não remunerados era de 25,4 horas semanais, frente a 10,1 horas semanais para os homens. Sendo assim, somando o trabalho doméstico não remunerado a jornada de trabalho formal, as mulheres trabalhavam cerca de 55,3 horas por semana, enquanto os homens trabalhavam 47,7 horas (IPEA [et. al.], 2011, p. 37).

Em razão disso percebem-se os altos índices de participação das mulheres nos empregos de tempo parcial, conforme o estudo de Sadi Dal Rosso, uma vez que as mulheres precisam se dividir entre o trabalho de cuidar da casa (e todos os demais trabalhos de cuidado) e o trabalho remunerado, de modo que o trabalho em tempo parcial se mostra como uma forma de inserção com possibilidade de compatibilização de horários. No entanto, gera a consequência de menor remuneração, o que perpetua a estratificação social das mulheres (DAL ROSSO, 2017, p. 241).

O *Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe* desenvolvido por GEEMA apresenta interessantes dados interdisciplinares que nos permitem compreender a inclusão das mulheres negras na sociedade brasileira. Um dos dados específicos que integram raça/cor e gênero é a média de escolaridade (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, p. 20-21), que apresenta grave disparidade entre os gêneros e raças, pois mulheres possuem maior nível de escolaridade que os homens, mas quando se trata média de renda mensal o cenário se inverte e os homens recebem mais.

Assim também percebe Angela Davis, ao observar as condições sociais da população negra dos Estados Unidos, que podemos comparar com a realidade dos negros no Brasil:

Entretanto, a educação sozinha não é a cura desses sintomas dos quais sofremos como resultado da epidemia racista que afeta nosso governo e nossa sociedade [desemprego e pobreza]. Independentemente de seu nível de instrução, é menos provável que mulheres e homens afro-americanos sejam contratados do que pessoas brancas. O desemprego é três vezes maior entre homens negros com formação universitária do que entre homens brancos com o mesmo grau de escolaridade. É de fato escandaloso que entre jovens de origem negra com formação universitária a taxa de desemprego

atual seja quase tão alta quanto entre estudantes de origem branca que abandonaram os estudos no ensino médio (DAVIS, 2017, p. 152-153)⁹.

Se o senso comum indica que o nível de educação possibilita uma melhor inserção no mercado de trabalho, com conseqüente aumento de renda, isto não se comprova empiricamente, visto que as mulheres brancas detêm os maiores índices de escolaridade, mas continuam recebendo menos que os homens brancos. Logo, apesar da relevância da educação, esta não é condição suficiente para reduzir as desigualdades sociais e ascender socialmente grupos marginalizados, em razão da multicausalidade deste fenômeno, com origem na construção da sociedade brasileira pautada em desigualdades, como fora abordado anteriormente.

1.6.2. Análise de raça

O *Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe* aponta que, no ano de 2015, a população negra representava 55% da população total do Brasil, sendo, portanto, maioria (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, p. 5-6). Mas nem sempre fora assim. O *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* relata que a população negra correspondia a 44,9% em 1995 e passou a 51,1% em 2009, e continua crescendo conforme o dado anterior, não em razão de crescimento da taxa de fecundidade dos negros, mas por uma mudança na autodeclaração da população, visto que mais pessoas passaram a se enxergar como negras (IPEA [et. al.], 2011, p. 17), o que é um importante processo político de reconhecimento.

Ademais, é importante dizer que esta população é incluída nos grupos definidos como “minorias”, não por sua expressão numérica, mas sim em razão de um menor controle de capital político. Ademais, as graves e profundas desigualdades sociais que atingem esta parcela majoritária da população exigem um olhar cauteloso, em prol de combater-las, o que justifica a necessidade de ações afirmativas e políticas públicas para combater à discriminação.

O *Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe* também apresenta o dado sobre a distribuição racial dos níveis de escolaridade por grupos de cor (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, p. 7-8), na qual se destaca que os negros são maioria nos níveis mais baixos (entre aqueles que não possuem qualquer instrução e aqueles com ensino médio incompleto), enquanto os brancos se destacam em categorias com maior nível de

⁹ Original de 1990.

formação (ensino superior incompleto e completo). A disparidade na conclusão do ensino superior entre brancos e negros chega a 12% em favor dos primeiros. Por fim, o relatório também apresenta dados sobre tempo médio de estudo dos grupos raciais (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, p. 8-9), que também é favorável aos brancos, com uma média de 2 anos a mais de formação no período analisado.

Acerca dos níveis de educação, o *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* destaca o fato de que, apesar do crescimento de 2 anos de estudo no período analisado, ainda em 2009 os negros não conseguiram alcançar os índices de escolaridade que os brancos já detinham em 1993. A isto ainda são acrescentadas as opressões de gênero que obstaculizam a ascensão acadêmica das mulheres num geral, em decorrência do princípio da hierarquia, como definido por Kergoat, sendo, porém, mais agravadas para as mulheres negras em razão da divisão racial do trabalho.

Ademais, o relatório também aponta o fato de que, apesar das políticas públicas de expansão das universidades, um dos motivos para que siga intacta a desproporção entre negros e brancos no quesito educação é o fato de que não existirem melhorias significativas na educação básica infantil, que não conseguiu cumprir nem metade do Planejamento Nacional de Educação para o ano de 2010, bem como a manutenção da distorção entre idade e série no Ensino Médio, o que afeta de sobremaneira os negros (IPEA [*et. al.*], 2011, p. 21). Neste sentido, apesar de extremamente relevante a política de ações afirmativas raciais para ingresso no ensino superior, não consegue ser plenamente eficaz em reduzir a disparidade devido à dificuldade de ascensão acadêmica dos negros, dada a baixa qualidade de ensino básico infantil.

1.6.3. Análise de classe

Gevanilda Santos explica que raça e classe estão naturalmente imbricadas para justificar a desigualdade social, dado o modo como se desenvolveu a classe trabalhadora e o próprio capitalismo no Brasil, por meio da segregação da mão de obra negra recém liberta da escravidão, não considerada apta para o trabalho livre e assalariado (2009, p. 30). Assim, existem diversos aspectos que contribuem para a estratificação social das raças no Brasil e, dentre eles, o que ganha maior destaque é a disparidade no acesso à educação. Porém, da análise de dados realizada no presente estudo, pode-se perceber que este critério não atua de forma

independente, como visto anteriormente, pois tem crescido o acesso da população negra à educação formal, no entanto, isto não foi suficiente para reduzir a estratificação social, que se manteve estável no período analisado.

Ao explicar o desenvolvimento do proletariado, Giovanni Alves percebe que há uma fragmentação na classe, pois:

Existe, por um lado, o proletariado organizado, em geral identificado como o proletariado qualificado; e, por outro lado, o proletariado desorganizado. No decorrer da grande indústria e da luta de classes *pari passu* com o desenvolvimento da base técnica do capital, ampliam-se as formas hierárquicas de qualificação ligadas à funções de poder e dinheiro, por conta de inserções diferenciadas na divisão social do salariedade (ALVES, 2007, p. 123).

Compreender esta fragmentação é importante para que se possa entender as desigualdades dentro da classe trabalhadora, o que se mostra um ponto relevante, haja vista a realidade brasileira, marcada fortemente pela divisão racial e sexual do trabalho, como abordado anteriormente. Porém, a despeito dessa diferenciação interna da classe trabalhadora, segundo o autor, nas últimas crises do capitalismo, decorrentes do neoliberalismo, a precarização se oculta sob a forma de “flexibilização do trabalho”, que eleva a exploração dos trabalhadores e redução de seus direitos, atingindo também o proletariado organizado, que se achava protegido em razão das conquistas oriundas da luta de classes (ALVES, 2007, p. 126).

O *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* aponta a desproporção entre a renda *per capita* entre as famílias chefiadas por homens brancos em face das famílias chefiadas por mulheres negras: enquanto as primeiras detinham rendimentos mensais de R\$997,00 no ano de 2009, as segundas detinham apenas R\$491. Ademais, o rendimento de 69% destas famílias não ultrapassava um salário mínimo (IPEA [*et. al.*], 2011, p. 19). Estes dados evidenciam uma estratificação social das mulheres negras, de modo que, com menor poder aquisitivo, menor possibilidade de ascensão.

O *Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe* também aponta a média de renda familiar *per capita* por grupos de cor (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, p. 10-11), que é muito maior para os brancos do que para os negros durante todo o período analisado, com a diferença variando entre R\$ 493,00 (2011) a R\$ 684,00 (2015), aumentando proporcionalmente ao crescimento de renda. No Relatório é destacada a manutenção da desigualdade social ao longo do tempo, visto que houve aumento de renda para brancos e

negros, mas sem que a diferença de renda fosse reduzida. Assim, quanto maior a renda, maior a distância entre as classes sociais (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, 2017, p. 11-12).

O Relatório apresenta também os dados acerca da divisão dos grupos de cor em níveis de renda (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, p. 9-10), que evidencia que negros predominam entre as faixas de ausência de rendimento renda de meio a um salário mínimo (diferenças superiores a 10%), enquanto brancos predominam entre as faixas de um a dois salários mínimos até mais de cinco salários mínimos. Assim, fica perceptível a grande defasagem de renda entre os grupos de cor, atrelado a um recorte de classe no Brasil, de modo que os negros permanecem nas camadas inferiores de renda, como explica a da teoria do valor-trabalho, como elucidada por Sadi Dal Rosso.

Quando aos dados sobre renda são incluídos os dados sobre gênero (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, p. 20), reitera-se a desproporção entre negros e brancos no Brasil: homens brancos estão no topo, recebendo os maiores salários, e mulheres negras estão na base, recebendo os menores salários – o que também se mantém e cresce ao longo do tempo. Para elucidar esta questão, Guimarães (2012), destaca que, com o aumento da escolaridade, abrem-se as portas para cargos de gestão e funções de confiança para os quais, apesar da capacidade intelectual, as mulheres encontram maior dificuldade para alcançar (GUIMARÃES, 2012, p. 198), o que segue o princípio da hierarquização na divisão sexual do trabalho, definido por Kergoat (2003), considerando que o trabalho do homem possui maior credibilidade, o que contribui para sua ascensão a cargos de chefia; e, pelo princípio da separação, atividades de gestão não são compatíveis com as aptidões femininas.

Acerca do recebimento de benefícios assistenciais, como o bolsa-família, percebe-se uma predominância das famílias chefiadas por negros, representando um total de 70%, o que é mais um dado que afirma a estratificação social dos negros. Acerca do recebimento de benefícios previdenciários, o *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* destaca que, como o recebimento de benefícios no meio urbano está diretamente ligado ao mercado de trabalho, sofrendo os efeitos reflexos da discriminação nele presente, de modo que os homens brancos possuem os maiores índices de cobertura no ano de 2009 (70%), enquanto as mulheres negras possuem os menores (56%) (IPEA [et. al.], 2011, p. 24).

Acerca do abastecimento adequado de água, houve significativa melhora nos domicílios chefiados por homens negros, que passaram de 76,6% em 1995 para 90,1% em 2007, no entanto, os domicílios chefiados por mulheres negras permanecerem com os menores índices (88,5%). Acerca do tratamento de esgoto, não há grande desproporção entre domicílios chefiados por homens ou mulheres, mas a disparidade remanesce no quesito raça – no ano de 2009, 60% de população negra tem acesso, em face de 77,1% da população branca; bem como 61,8% dos domicílios chefiados por mulheres negras, em face de 78,4% dos domicílios chefiados por mulheres brancas (IPEA [et. al.], 2011, p. 31).

1.6.4. Análise do mercado de trabalho

Todos os dados analisados impactam na inserção das mulheres negras no mercado de trabalho formal ou mesmo sua exclusão dele, haja vista que elas também representam o maior contingente de desempregadas (12,5%), frente aos 5,3% de homens brancos, bem como os menores índices de formalização (26%), em face dos 43% de homens brancos com carteira de trabalho assinada em 2009, conforme o relatório *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* do IPEA [et. al.] (2011, p. 26). Assim, a condição de desemprego também é um agravante para a inserção em postos de trabalho precários e com menor remuneração, tendo em vista a necessidade de subsistência, de modo que, no mercado de trabalho formal, as mulheres negras acabam assumindo piores postos de trabalho, que os outros grupos rejeitam, para evitar o desemprego.

Um interessante dado para compreender a precarização do mercado de trabalho brasileiro é a distribuição racial das ocupações por classe social, presente no Relatório de GEMAA (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, p. 13-14), que aponta os brancos ocupavam a maioria dos postos de trabalho nas atividades mais qualificadas e com maior nível salarial e os negros ocupavam a maioria dos postos de trabalho nas atividades menos qualificadas e com menor remuneração, nos serviços manuais e emprego doméstico. Diversos fatores contribuem para este resultado, mas apenas o nível de escolaridade não é a única resposta, como apontado anteriormente.

Para GEMAA, este dado é uma constatação da divisão racial do trabalho, uma vez que brancos ocupam os postos de trabalho com maior nível de formação e qualificação (entre trabalho não-manual de rotina nível baixo escritório até profissional e administrativo de nível alto) e os negros ocupam os cargos com menor qualificação e formação, com conseqüente menor prestígio social, com massiva presença no serviço doméstico e trabalho rural (LEÃO; CANDIDO; CAMPOS; FERES JÚNIOR, 2017, p. 13). Destaca-se aqui a grande desproporção racial nos postos de trabalhos manuais não qualificados e no serviço doméstico. Ambas as atividades têm forte cunho colonial e escravocrata, pois foram a primeira inserção das mulheres negras na formação do mercado de trabalho brasileiro no período pós-abolição, bem como as tarefas que eram relegadas pelos senhores de escravos, como será analisado mais detalhadamente adiante.

Os dados do Relatório de GEMAA podem ser complementados pela pesquisa da Sadi Dal Rosso, que analisa a divisão racial por setores de atividade, segundo dados de 2010, identificando a presença majoritária da mão de obra negra em três grandes áreas: no setor primário (“agropecuária, mineração, extração vegetal e pesca”), no setor de construção e no trabalho doméstico, que são todos trabalhos predominantemente manuais. Enquanto isso, brancos são maioria nos setores da indústria, comércio, finanças, educação, saúde, transportes e na Administração Pública” (DAL ROSSO, 2017, p. 256-257). O autor também procede com a análise da distribuição da duração das jornadas de trabalho por raça nos setores de atividade, o que o leva a corroborar a tese da discriminação no mercado, em decorrência dos dados a seguir analisados.

Inicialmente, aponta a superexploração por jornada excessiva na indústria que, apesar de ser majoritariamente composta por brancos, os negros são maioria entre os trabalhadores que realizam jornadas excessivas (em muitos casos não pagas e alcançando o patamar de trabalho escravo), de modo que os negros trabalham durante mais horas por dia do que os brancos, mesmo sendo minoria no setor industrial (DAL ROSSO, 2017, p. 260-261).

No setor da Administração Pública, negros também são maioria entre os que realizam jornada excessiva, o que inclusive não é comum na Administração Pública, de modo que é de se estranhar que, quando da realização de horas extras, ao invés de igualdade racial, negros são majoritariamente escolhidos (DAL ROSSO, 2017, p. 263-264). Isto pode ser explicado como

decorrência da divisão racial do trabalho, que naturaliza a exploração da mão de obra negra, como já analisado anteriormente.

No setor educacional, que também é predominantemente branco, os negros são a maioria em jornadas insuficientes (e, portanto, recebendo menor remuneração), enquanto brancos eram maioria em jornadas integrais, de modo que o autor considera que os negros são empurrados para ocupar estes postos de trabalho flexíveis em razão de sua dificuldade de inserção na categoria (DAL ROSSO, 2017, p. 262-263), o que também pode ser explicado nos moldes da divisão racial do trabalho, que considera que o trabalho melhor remunerado é destinado aos brancos.

Feitas estas considerações iniciais sobre precarização, passa-se à análise sobre como a precarização atinge as mulheres negras no Brasil.

1.7. Mulheres negras: o rosto do precariado brasileiro

Considerando toda a conjuntura social do Brasil, compreendem-se os aspectos que contribuem para a estratificação social das mulheres negras e, conseqüentemente, sua inserção desigual no mercado de trabalho formal. Assim, nota-se que as mulheres negras estão inseridas nos postos de trabalho mais precários e menos qualificados, bem como no serviço doméstico, com uma clara herança do pensamento escravocrata, perpetuado pelo racismo estrutural.

Vários autores trabalham com o conceito de “precariado” ou com a noção de precarização das relações de trabalho. Sendo assim, para verificar se é possível enquadrar as mulheres negras brasileiras como ocupantes deste espaço, é preciso abordar brevemente como os autores definem tal conceito.

Ao tratar dos conceitos de precariedade e precarização, Giovanni Alves observa que o trabalho assalariado é uma das formas de precariedade social, uma vez que os trabalhadores não são detentores dos meios de produção e dependem da venda de suas forças de trabalho para sobreviver (ALVES, 2007, p. 112). Neste sentido, o autor define precariedade como

(...) uma condição sócio-estrutural que caracteriza o trabalho vivo e a força de trabalho como mercadoria, atingindo aqueles que são despossuídos do controle dos meios de

produção das condições objetivas e subjetivas da vida social. A precariedade do mundo do trabalho é uma condição histórico-ontológica da força de trabalho como mercadoria. **Desde que a força de trabalho se constitui como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da precariedade social** (ALVES, 2007, p. 113, grifo nosso).

Assim, há uma singela diferenciação terminológica entre precariedade e precarização, pois, sob a ótica da força de trabalho, a primeira representa sua condição no trabalho assalariado e a segunda representa “é o processo de diluição (ou supressão) dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital no decorrer do século XX” (ALVES, 2007, p. 114). Isto porque a precariedade é inerente à mercadorização da força de trabalho, porém isto não significa que os trabalhadores acataram passivamente a exploração, mas sim travaram a luta de classes e sua resistência culminou na instituição do Estado Social, que reconhece direitos sociais para limitar a regulação apenas pelas leis do mercado.

No entanto, estes direitos conquistados não encerram com a precariedade, que é estrutural do sistema capitalista, de modo que o processo de precarização existe devido a classe detentora dos meios de produção criar formas de atravancar os avanços da luta de classes. Logo, a precarização simboliza a perda dos direitos conquistados pela luta de classes (ALVES, 2007, p. 114). Porém, o autor destaca que a precarização é destinada aos trabalhadores que foram contemplados com os direitos sociais surgidos a partir de sua luta, culminando na flexibilização de seu trabalho. No entanto, para os trabalhadores que vivem à margem desses direitos, não se fala em precarização (ALVES, 2007, p. 115).

O autor tece algumas críticas sobre a visão da precarização como retrocesso social nos direitos trabalhistas – o que considera um “ilusionismo social” –, pois, uma vez que a história não se repete (ao menos não da mesma forma), a perda de direitos trabalhistas não configura um retorno à era pré-regulamentada¹⁰, mas sim uma forma mais violenta, visto que atualmente já foram galgados patamares civilizatórios (ALVES, 2007, p. 130-131). Para ele, ocorre o desenvolvimento de uma sociedade “hiperindustrializada”, pois a indústria deixou de incorporar apenas a mercadoria da força de trabalho para agregar outros conteúdos imateriais (ALVES, 2007, p. 135).

¹⁰ O marco temporal da regulamentação da jornada de trabalho apenas é válido para as sociedades de capitalismo central, uma vez que as demais sequer alcançaram esse status, como é o caso do Brasil (DAL ROSSO, 2017, p. 173)

Em 2011, Guy Standing elaborou o livro *The Precariat: the new dangerous class*, traduzido como *O Precariado: a nova classe perigosa* para a versão brasileira publicada em 2013, no qual o autor analisa os impactos da globalização precarizante, observando especificamente o surgimento das políticas neoliberais no final dos anos 1970. Assim, o autor define o “precariado” como uma nova classe, ainda em formação, que se distingue da classe trabalhadora clássica por uma constante insegurança e falta de estabilidade e perspectiva no trabalho, com forte pressão do desemprego (STANDING, 2013, p. 25).

Apesar da expressiva presença de trabalhadores pobres no que Standing define como precariado, o autor traça uma importante diferenciação:

Não é correto equipara o precariado com o trabalhador pobre ou simplesmente com emprego incerto, embora estas dimensões estejam correlacionadas com ele. A precariedade também implica falta de uma identidade segura baseada no trabalho, considerando que os trabalhadores em alguns empregos de baixa renda podem estar construindo uma carreira (STANDING, 2013, p. 27).

Então, o autor delimita sete formas de garantias relacionadas ao emprego que o precariado não detém: garantia de mercado de trabalho, garantia de vínculo empregatício, segurança no emprego, segurança do trabalho, garantia de reprodução da habilidade, segurança de renda e garantia de representação (STANDING, 2013, p. 28).

Ademais, o autor é incisivo na impossibilidade de tratar todos membros do precariado como vítimas, pois os divide em duas categorias: *grinners* (sorridentes) e *groaners* (gemedores). Os primeiros ingressam no precariado por vontade própria, seja porque um terceiro lhe dá segurança financeira para tanto ou porque de fato desejam experiências rápidas de trabalho; e os segundos são empurrados para os postos precários de trabalho por ausência de outra alternativa (STANDING, 2013, p. 97).

Nesta obra, Standing trata brevemente sobre a feminização do trabalho, processo iniciado na década de 1980, no qual as mulheres¹¹ começaram a ocupar mais expressivamente o mercado de trabalho, mas, ao mesmo tempo, é o período de desenvolvimento dos empregos flexíveis e informalização do emprego, majoritariamente ocupados por mulheres, como aponta o autor. Neste sentido, para as mulheres, maior inserção no mercado de trabalho nunca representou

¹¹ Mais especificamente as mulheres brancas, uma vez que a exploração da força de trabalho feminina negra se deu bem antes, seja com a espoliação gratuita do trabalho escravo ou com sua inserção prévia no mercado de trabalho, majoritariamente através do trabalho doméstico e como lavadeiras, como já abordado anteriormente neste capítulo.

redução real das desigualdades de renda entre os gêneros (STANDING, 2013, p. 98). Essa ocupação de postos flexíveis de trabalho é explicada pelo autor através da ótica do risco do empregador:

O temor de que as mulheres possam envolver empregadores em altos custos não salariais, porque podem engravidar ou se ausentar para cuidar dos filhos, é menos relevante quando os empregos têm duração definida de poucos meses, se o acordo não é vinculativo ou dependente da demanda, ou se não houver nenhum custo para o trabalho intermitente (STANDING, 2013, p. 98-99).

Assim, o autor fala em uma “carga tripla” depositada sobre as mulheres, uma vez que lhes cabem os postos precários de trabalho, além das tarefas de cuidado, seja com a casa, crianças ou idosos (STANDING, 2013, p. 100), decorrentes da divisão sexual do trabalho.

Desta forma, considerando a inserção precária das mulheres negras no mercado de trabalho formal brasileiro, elas podem ser enquadradas no precariado de Guy Standing, na modalidade de *groaners*, uma vez que toda a conjuntura social está estruturada para empurrá-las para ocupar estes postos precários. Neste sentido, elas não ocupam tais postos por vontade própria, visto que a estratificação social as mantém nos menores níveis salariais e nos postos de trabalho menos qualificados, apesar do crescimento de seus níveis de escolaridade, como foi possível perceber nas análises feitas neste capítulo.

Ruy Braga tece algumas considerações sobre a forma como Guy Standing desenvolve o conceito de precariado, criticando especialmente sua análise centrada sobre as sociedades de capitalismo avançado e superficial sobre as sociedades de capitalismo semiperiférico. Neste sentido, Braga realiza algumas considerações a partir de seus estudos sobre o Sul global, o que nos permite compreender melhor a realidade do Brasil (BRAGA, 2014, p. 38).

Segundo Braga, Guy Standing defende que o precariado é uma nova classe – distinta da classe trabalhadora –, por estar centrado demais na realidade das sociedades de capitalismo centra e também em razão de certa confusão conceitual, pois Standing trata o proletariado como se fosse sinônimo de salariado, quando na verdade existe a distinção de que o primeiro termo é genérico e abarca toda a classe de trabalhadores e o segundo é específico, voltado para aqueles que possuem direitos trabalhistas, empregos duráveis, com jornada fixa e possibilidade de ascensão na empresa (BRAGA, 2014, p. 38-39).

Nesta linha, alguns dos traços apontados por Standing como marcadores do precariado (principalmente a ausência dos atributos do salariado), acompanham o desenvolvimento da classe trabalhadora no Sul global desde seu surgimento, de modo que o conceito de precariado, como definido por Standing, poderia abranger toda a classe trabalhadora das periferias do capitalismo (BRAGA, 2014, p. 40). Sendo assim, para Ruy Braga o precariado não se distingue completamente da classe trabalhadora, mas sofre com a perda de direitos ou ainda com a luta para conquista-los (BRAGA, 2014, p. 58).

Por fim, os estudos de Braga com operadores de telemarketing o levaram a traçar mais uma crítica à definição de Standing, pois, diferentemente do que aponta o autor, neste setor não prevalece a hostilidade ao sindicato, mas sim a precarização sofrida leva a uma aproximação dos sindicatos e engajamento da luta por direitos (BRAGA, 2014, p. 45)

Giovanni Alves conceitua precariado de uma forma distinta, correspondendo a “camada média do proletariado urbano constituída por jovens-adultos altamente escolarizados com inserção precária nas relações de trabalho e vida social” (ALVES, 2013). Assim, este conceito não pode ser aplicado ao presente trabalho tal como definido por Alves, em razão de sua especificidade, pois, considerando os dados já analisados sobre a desigualdade de raça entre os níveis educacionais no Brasil, praticamente só se aplicaria a uma minoria branca. No entanto, é importante que se destaque a crítica feita por Alves à definição de Standing, por não dissociar o precariado do proletário, discordando da conceituação enquanto uma nova classe apartada.

Já Ruy Braga traz uma definição mais abrangente para os objetivos do presente estudo. Para o autor, precariado significa “proletário precarizado”, de modo que enxerga o precariado como uma parcela do proletariado – afastando a concepção de diferentes classes trabalhadoras, como pensada por Standing, numa tentativa de manter a união da classe. O uso do termo é importante quando, como no presente trabalho, se deseja tratar da parcela da classe trabalhadora que ocupa os postos precários de trabalho, sujeitas a exploração no mercado de trabalho e espoliação de seus direitos sociais, possuindo menores níveis de renda.

Deste modo, podemos compreender que as mulheres negras, segundo sua inserção no mercado de trabalho formal brasileiro, inserem-se no conceito de precariado como definido por Standing – na categoria *groaners*, uma vez que são forçadas a ocupar postos precários de

trabalho –, feita a ressalva de o Ruy Braga de que não se trata de uma nova classe, haja vista compor proletariado, porém, sempre sendo empurradas para as piores posições, com menores remunerações ou jornadas excessivas.

2. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS

Inicialmente, é preciso que fique claro que igualdade e não discriminação são duas faces de uma mesma moeda, visto que um conceito não pode ser compreendido sem o outro, como será definido com maior profundidade adiante. No momento, é preciso entender estes dois conceitos não apenas como direitos fundamentais, mas também como direitos humanos.

O artigo 5º da Constituição de 1988, que inaugura o rol de direitos e garantias fundamentais individuais, estabelece em seu caput que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e, logo em seguida, em seu inciso I, estabelece a plena igualdade em direitos e deveres entre homens e mulheres, constituindo-se um marco para as relações de gênero no Brasil dado que nunca antes houve essa equiparação e que no ordenamento jurídico anterior, a mulher perdida sua independência e autonomia com o casamento, permanecendo submetida a seu marido. Por fim, o §2º deste artigo amplia o rol de direitos e garantias individuais para além de suas disposições expressas, abarcando todos aqueles que decorrem dos princípios adotados pela Constituição, bem como dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte.

A Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais da OIT foi adotada em 1998 e inicia recordando que os Países, por serem signatários da Organização Internacional do Trabalho e independentemente de assinarem ou não as Convenções específicas, têm o dever de cumprir seus princípios fundamentais, quais sejam:

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

Assim tem-se dimensão da relevância do tema da discriminação nas relações de emprego, a ponto de ser um dos 4 princípios fundamentais da OIT e, conseqüentemente, enquanto direito fundamental dos trabalhadores.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, estabelece a igualdade entre homens e mulheres já em suas considerações iniciais. Estabelece que a discriminação constitui uma forma de violação dos direitos nela enunciados, o que se perfaz na primeira indicação de que a igualdade e a não discriminação são direitos humanos.

2.1. Igualdade de oportunidades

A Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, mais conhecida como Declaração Filadélfia (1944), documento basilar da OIT, estabelece em seu item II, alínea A, que todos têm direito ao “progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais” (sic) e em seu item III, alínea J, que a OIT estimulará a adoção de programas para garantir, dentre outros, a “igualdade de oportunidades no domínio educativo e profissional”. Assim, este documento já compreende que a igualdade de oportunidades é necessária para o livre desenvolvimento dos trabalhadores, não esquecendo a importância da formação educacional.

O artigo 6º da Constituição da República enuncia que o trabalho é um direito social o artigo 7º estabelece os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores que visem a melhoria de suas condições sociais, de modo a exigir a progressividade destes direitos e vedação ao retrocesso. Acerca da tutela da igualdade de oportunidades, o rol do artigo 7º apresenta algumas disposições que cabem análise.

O inciso I deste artigo determina a vedação a despedida arbitrária ou sem justa causa, o que é uma medida de promoção da igualdade de oportunidades, visto que a discriminação pode ser o fundamento de um despedida arbitrária e, o que é aparentemente sem justa causa, com base em um argumento de neutralidade racial, pode também ter fundamento discriminatório por impacto desproporcional. No entanto, apesar da relevância deste dispositivo na proteção dos trabalhadores e segurança da relação de trabalho – que certamente teria maior respeito à legislação trabalhista caso os trabalhadores estivessem protegidos da despedida imotivada –, até hoje segue como letra morta, uma vez que ainda depende de regulamentação por lei complementar.

Os incisos XX e XXX são os dispositivos constitucionais mais relevantes para o presente estudo, pois representam um conjunto de proteção em face da discriminação interseccional em nossa Carta Magna. O inciso XX determina a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, o que se mostra uma medida extremamente necessária, em razão da inserção precária das mulheres negras no mercado de trabalho, como

restou evidenciado no primeiro capítulo. O dispositivo também estabelece a possibilidade de ações afirmativas para proteção do trabalho da mulher, que devem ser formuladas em prol de uma mudança na conformação deste mercado e combate à estratificação social, especialmente para as mulheres negras.

O inciso XXX estabelece “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Logo, segue na esteira da Convenção 100 da OIT, prevendo também a igualdade de remuneração para o trabalho de igual valor e segue a Convenção 111 ao vedar a discriminação da admissão, para garantir uma igualdade de oportunidades na contratação. Leonardo Wandelli também inclui neste dispositivo a proteção contra a despedida abusiva decorrente de discriminação, visto que, se critérios discriminatórios não podem ser utilizados para embaraçar o acesso de um(a) trabalhador(a), de igual modo não pode ser a justificativa – mesmo que velada – para sua retirada do emprego (2004, p. 396).

Este dispositivo também prevê a proteção contra a diferenciação no exercício de funções, o que se perfaz em um instrumento importante em razão da existência da divisão sexual do trabalho, de modo a coibir que as empresas se organizem reproduzindo a lógica de hierarquização e separação das tarefas entre os gêneros. Assim, é importante analisar a estrutura de cargos e salários das empresas, bem como a alocação dos gêneros nas diferentes funções, de modo que a força de trabalho feminina não seja alocada apenas em postos de trabalho que reproduzem estereótipos de gênero e que não seja naturalizada a massiva presença de homens em postos de chefia e confiança.

O inciso XXXI veda a discriminação dos trabalhadores portadores de deficiência e o inciso XXXII veda a diferenciação entre o trabalho manual, técnico e o intelectual, o que, apesar da aparente neutralidade racial da norma, tem impacto real a distribuição racial das ocupações no mercado de trabalho brasileiro analisada no primeiro capítulo, que tem significativa participação da mão de obra negra nos trabalhos manuais e não qualificados.

2.1.1. Tutela da igualdade de oportunidades e da não discriminação como direito humano fundamental

Assim, cumpre abordar os instrumentos normativos de direito internacional que compõem o núcleo da tutela jurídica sobre a igualdade de oportunidades no Brasil. O Pacto internacional sobre direitos civis e políticos é datado de 1966, mas só foi promulgado no Brasil em 1992, o que é compreensível uma vez que suas normas estabelecem garantias individuais completamente incompatíveis com o regime ditatorial vivenciado no país até a redemocratização em 1988.

Dentre as garantias para a igualdade de oportunidades, o artigo 2º veda toda e qualquer forma de discriminação, incluindo raça, sexo e situação econômica, bem como a exigência de medidas reais que efetivem estes direitos. O artigo 3º estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres e o artigo 4º veda qualquer forma de discriminação mesmo na possibilidade de suspensão das obrigações decorrentes do Pacto em caso de situações excepcionais que ameacem a nação. O artigo 20 veda qualquer forma de incitação à discriminação, o que é uma importante medida de responsabilização individual. O artigo 24 veda a discriminação na proteção das crianças.

O artigo 26 estabelece a igualdade perante a lei e a igualdade em sua proteção, vedada qualquer forma de discriminação. O dispositivo também determina “proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação”, o que pode ser entendido como uma necessidade de ultrapassar a mera proibição de condutas discriminatórias, mas combater também a neutralidade que perpetua desigualdades por meio da adoção de medidas antidiscriminatórias.

O Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais também é datado de 1966 e promulgado no Brasil em 1992. Os Estados signatários do Pacto submetem-se à obrigação de cumprir seus dispositivos sem qualquer tipo de discriminação, conforme artigo 2º. O artigo 7º determina o direito a condições dignas de trabalho, com igualdade de oportunidades para promoção, considerando apenas os critérios de antiguidade e capacidade. Sendo assim, para o melhor cumprimento desta norma, é interessante pensar em políticas públicas para equilíbrio de gênero nos cargos de chefias de empresas privadas e repartições públicas, de modo a superar qualquer visão de que os homens têm pré-disposição a ocupar tais cargos.

O artigo 13 estabelece a igualdade no acesso à educação, para o qual as ações afirmativas raciais e socioeconômicas de ingresso em universidades e institutos federais de ensino técnico

são medidas essenciais para a garantia da igualdade de oportunidades, uma vez que possibilitam uma justa disputa por meio de concorrência entre pares com condições sociais menos distintas possíveis. No entanto, tais medidas só foram adotadas no Brasil 20 anos após a promulgação do Pacto, através da Lei 12.711/2012.

A Convenção nº 156 da OIT trata sobre a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares, vedando qualquer forma de discriminação. Foi editada em 1981 e ainda não ratificada pelo Brasil, o que é motivo de fortes críticas¹². Como destaca Raquel Pimenta, apesar desta Convenção não se tratar de expressa proteção ao trabalho da mulher, indiretamente o faz em razão do recorrente acúmulo sofrido pelas mulheres dos trabalhos produtivos, reprodutivos e de cuidado (PIMENTA, 2016, p. 63). A Convenção impõe aos Estados a obrigação de adotar medidas que promovam a igualdade de oportunidades entre os gêneros, com especial atenção para as responsabilidades familiares, o que se mostra um mecanismo importante, considerando a realidade brasileira.

2.2. Princípio da não discriminação

Antes de tratar do princípio da não discriminação, é preciso retomar sua origem com o princípio da igualdade, pedra angular do ordenamento jurídico brasileiro iniciado em 1988, como disposto no rol de garantias individuais fundamentais (artigo 5º, caput) da Constituição.

Sobre a construção da igualdade de direitos no Brasil, Holston destaca que a Constituição imperial do Brasil (1824), que foi o marco regulatório inicial do país enquanto nação independente, tomou como base a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) – que estabelecia liberdade e igualdade em direitos –, porém, “estipula a igualdade perante a lei, mas omite a igualdade de direitos” (HOLSTON, 2013, p. 54). E assim foi se constituindo a cidadania brasileira, pautada em uma naturalização das desigualdades, pois, como já dito, a nacionalidade brasileira não vinha acompanhada de igualdade em direitos (HOLSTON, 2013, p. 98). Neste sentido, o autor destaca o surgimento de uma justiça compensatória que cria novas desigualdades formais em prol de superar a desigualdade material, mas sem nunca combater a

¹² **Mulheres cobram do governo a ratificação da Convenção 156 da OIT.** Disponível em: <http://www.fsindical.org.br/artigos/mulheres-cobram-do-governo-a-ratificacao-da-convencao-156-da-oit>. Acesso em: 28 out. 2018.

raiz da desigualdade social, o que criou uma cidadania diferenciada entre os indivíduos (HOLSTON, 2013, p. 55-56).

Em razão disso, foram criados os conceitos de igualdade formal e igualdade material. A primeira trata-se de igualdade perante a lei, de modo que todas as pessoas são destinatárias da lei, pois esta vale para todos – o que aproxima a igualdade formal do princípio da legalidade (WANDELLI, 2004, p. 379). A segunda trata-se de igualdade na lei, de modo a proporcionar as condições necessárias para a igualdade perante a lei (WANDELLI, 2004, p. 375-376), devendo ser considerada tanto pelo Legislador, que deverá ter consciência das desigualdades reais no momento da edição da norma, quanto pelo intérprete, que deverá considerar as desigualdades reais no momento da aplicação da lei, para não perpetuar estas desigualdades (WANDELLI, 2004, p. 379).

Ao tratar da igualdade formal, Carvalho aborda seus pressupostos, quais sejam: a necessidade de generalidade da lei, visto que a lei não pode favorecer grupos de pessoas (CARVALHO, 2018, p. 48); a necessidade de equiparação, pois, apesar de genérica, a lei não pode olvidar as desigualdades práticas (CARVALHO, 2018, p. 52); a necessidade de diferenciação, pois é possível que sejam estabelecidas diferenciações, mas apenas quando estas forem necessárias para alcançar a igualdade entre os desiguais (CARVALHO, 2018, p. 53) e necessidade de igual procedimento, visto que é preciso que o sistema processual e os Tribunais estabeleçam a isonomia entre os litigantes, através da efetivação do devido processo legal (CARVALHO, 2018, p. 57-58). Neste sentido, o autor defende que exigir que o trabalhador prove a intenção do empregador em discriminar é prova diabólica, uma vez que é mais fácil ao empregador comprovar que seu ato foi devidamente motivado (CARVALHO, 2018, p. 57).

Acerca da igualdade material ou substancial, Carvalho defende que “não se cuida, neste passo, de ter a igualdade como pressuposto, mas de tê-la como objetivo a ser atingido”, destacando a importância do avanço dos direitos sociais, com o reconhecimento da necessidade de progressividade e vedação ao retrocesso, para alcançar uma sociedade igualitária (CARVALHO, 2018, p. 59). No que tange a aplicação da igualdade material no Direito do Trabalho, o autor ressalta a importância de seu afastamento do Direito Civil clássico – pautado na paridade de forças entre os contratantes –, possibilitado através do reconhecimento dos direitos sociais enquanto direitos humanos (CARVALHO, 2018, p. 60-61).

Nesse interim surge o princípio da não discriminação, pois a aplicação da lei independentemente de qualquer amparo na realidade pode gerar e perpetuar desigualdades e, conseqüentemente, essa aplicação teria viés discriminatório. Leonardo Wandelli entende justamente como decorrência do princípio da igualdade, pois a discriminação equivale a “diferenciação infundada”, o que só pode ser percebido em face da realidade concreta (WANDELLI, 2004, p. 382).

Este princípio tem fundamento jurídico não apenas no princípio da igualdade disposto no caput do artigo 5º da Constituição – que estabelece a igualdade entre todos sem distinção de qualquer natureza –, mas também em dispositivos próprios, que vedam todas as formas de discriminação, como é o caso do artigo 3º, IV – que determina como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos sem qualquer preconceito ou forma de discriminação –, o inciso I do artigo 5º – que iguala homens e mulheres em direitos e obrigações –, o inciso XLI do artigo 5º – que estabelece a punição a qualquer ato discriminatório como um direito fundamental individual –, o inciso XX do artigo 7º – que determina que a proteção ao mercado de trabalho da mulher é um direito fundamental social, o que adiante será demonstrado como uma norma de combate à discriminação –, o inciso XXX do artigo 7º – que proíbe a diferença de salários, funções ou critérios para admissão por motivos discriminatórios –, o inciso XXXI do artigo 7º – proteção específica para os trabalhadores portadores de deficiência – e o inciso XXXII do artigo 7º – vedação da discriminação pela natureza do trabalho, igualando em valor o trabalho manual, técnico e intelectual. Este é o compilado de normas de combate à discriminação dispostas na Constituição de 1988.

Dada a abertura do conceito, é necessário fazer o debate entre os principais autores que tratam sobre o tema, de modo a chega-se a um consenso sobre discriminação que pautará todo o presente estudo.

2.2.1. Debate conceitual

Leonardo Vieira Wandelli ao tratar deste assunto, considera que as desigualdades sociais estão enraizadas nas estruturas sociais, de modo que não decorrem apenas de condutas individuais e que os mecanismos de resolução normalmente fogem ao Direito, uma vez que este

ramo não possui instrumentos para culpabilizar uma estrutura. No entanto, afirma o autor que “o direito de não ser discriminado impõe culpabilizar os agentes que, por ação ou inação preservam estruturas sociais com essas características” (WANDELLI, 2013, p. 118). Esta noção é essencial para refletir sobre as condutas discriminatórias sofridas por mulheres negras no mercado de trabalho, de acordo com a conjuntura social analisada no primeiro capítulo.

Porém, apesar de não ser possível esperar que o Direito solucione sozinho as desigualdades sociais, dada a incompatibilidade com sua lógica de funcionamento, Wandelli destaca que o sistema jurídico não pode ser operado como mero reflexo da sociedade, repetindo e consolidando suas imperfeições, mas, pelo contrário, deve funcionar “como um tensionado de uma realidade que se deve transformar”. Assim o autor aponta duas formas de estruturar o Direito para combater as desigualdades: promoção de condutas antidiscriminatórias (o que afeta indiretamente as estruturas sociais) e adoção de medidas de compensação das vulnerabilidades (WANDELLI, 2013, p. 120).

Neste sentido, o autor considera que o princípio da não discriminação é a faceta negativa do princípio da igualdade e não um princípio autônomo. Sendo assim, o autor define o princípio da não discriminação como proibição de “diferenciação infundada”, que, para ele, só pode ser percebido diante de um caso concreto interpretado com base nas normas aplicáveis (WANDELLI, 2013, p. 128-129). O autor conceitua a discriminação como “negação da condição de igual dignidade de toda pessoa”, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos, visto que a dignidade precede qualquer medida comparativa entre indivíduos (WANDELLI, 2004, p. 371-372).

Américo Plá Rodríguez questiona se o princípio da igualdade pode ser tratado como tal, visto que as normas acabam por limitá-lo com requisitos e que se confunde com o princípio da “não discriminação e o da igualdade propriamente dita (ou da equiparação)”. Pergunta-se o autor “A igualdade, será ela um princípio ou um direito, cujos limites de eficácia são marcados pelas próprias normas que os instituem?” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 440). O autor estabelece uma distinção entre o princípio da igualdade e o princípio da discriminação, sendo este uma versão mais simplificada (vedação de diferenciações injustificadas).

Para ele, o ponto principal é que ninguém seja prejudicado, independentemente de tratamento especial ora concedido para outro, destacando que “o que se busca é evitar o atraso face ao nível normal ou geral; mas não se pretende equiparar todos no nível mais alto”. Assim, o autor reconhece a existência do princípio da não discriminação, mas não o da igualdade, porque o primeiro se limita a rechaçar as situações que geram diferenciação injustificada (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 444).

Cumpra aqui criticar que, apesar de discordar do efeito, o autor justifica a remuneração inferior da mulher por seu “menor espírito de luta” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 446) e como uma renda subsidiária, o que evidencia um completo desconhecimento do histórico de luta operária das mulheres e da relevância do trabalho feminino negro na subsistência de suas famílias desde a abolição¹³.

Luiz Pinho Pedreira da Silva também considera que o princípio da não discriminação é a faceta negativa do princípio da igualdade, também definido como diferenciação injustificada. O autor também traz duas classificações para as discriminações: direta, quando o agente expressa e injustificadamente trata de forma desigual uma pessoa ou grupo, e indireta quando a conduta do empregador é aparentemente neutra por ser igual para todos, mas gera efeitos diversos e impactos desproporcionais para diferentes indivíduos. Desde modo, a discriminação direta depende da intencionalidade, pois decorre da arbitrariedade do agente, o que é dispensado na discriminação indireta, visto que a análise se concentra na consequência da conduta (SILVA, L. P. P., 1999, p. 172-173).

Assim, o autor estabelece um rol de regras para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento (ou não discriminação): o princípio vale tanto para legisladores quanto para particulares (especialmente os empregadores em razão de sua autoridade na relação de emprego); o regulamento interno da empresa deve ser válido para todos de maneira objetiva; os benefícios decorrentes do vínculo empregatício devem ser válidos para todos os empregados; possibilidade de tratamento diferenciado para as minorias, desde que justificado; o princípio só pode ser aplicado em benefício do empregado; é vedada a diferenciação arbitrária entre empregados da mesma empresa em estabelecimentos distintos (o que restou prejudicado com a

¹³ Para maiores informações conferir (livro sobre a história da luta das mulheres), que constitui importante obra de valorização da história de luta operária das mulheres.

reforma trabalhista, como será melhor elucidado no capítulo seguinte); é ônus do empregador provar que o tratamento diferenciado foi justificado e é ônus do empregado comprovar sua igualdade em relação ao outro empregado; e, por fim, a importância da análise dos casos em que há dispensa seguida por recontração de apenas alguns destes funcionários, centrando a análise no momento da reintegração, que marca o tratamento desigual (SILVA, L. P. P., 1999, p. 177-179).

Augusto César Leite de Carvalho define discriminação como “tratamento desigual para pessoas iguais, naquilo em que se igualam”, portanto, também adotando apenas o viés negativo ao termo (CARVALHO, 2018, p. 47).

Abordados os princípios da igualdade e não discriminação, passa-se ao estudo das formas de discriminação propriamente dita, com base na obra *O que é discriminação?*, de Adilson José Moreira (2018), que indica diversas formas de discriminação que serão importantes para nortear o presente estudo. Apesar dos diversos sentidos que podem ser atribuídos ao ato de discriminar, o autor define discriminação como imposição de um “tratamento desvantajoso a partir de um julgamento moral negativo”, tal como normalmente utilizada no Direito (MOREIRA, 2018, p. 27), que afeta em violação da igualdade de tratamento – como já abordaram outros autores –, mas também por diversas vezes violam a liberdade do sujeito discriminado que, em razão do preconceito¹⁴, não pode exercer livremente suas escolhas (MOREIRA, 2018, p. 35-36).

Inicialmente o autor apresenta a distinção entre discriminação negativa e discriminação positiva. A primeira representa o significado que geralmente é atribuído ao termo “discriminação” de maneira genérica, ou seja, tratamento que viola a igualdade e visa manter subordinados certos grupos de pessoas, enquanto outros mantêm privilégios (MOREIRA, 2018, p. 30-31). A segunda visa inverter esta situação, concedendo vantagem temporária a grupo vulneráveis, em prol de “reverter os processos de marginalização que promoveram a estratificação social ao longo de várias gerações” (MOREIRA, 2018, p. 31).

¹⁴ Segundo o autor, preconceito é “um julgamento irracional e negativo sobre um membro de um determinado grupo, envolvendo um julgamento prematuro que prescinde da existência de evidências concretas, o que motiva comportamentos discriminatórios pelo simples fato da pessoa pertencer a uma parte da sociedade vista como diferente ou inferior.” (MOREIRA, 2018, p. 40).

Outra importante dupla conceitual é a discriminação direta e discriminação indireta. A primeira representa o que costuma ser entendido como discriminação nas sociedades liberais, ou seja, um ato intencional e arbitrário direcionado a uma pessoa específica, identificado por meio comparativo entre o sujeito discriminado e outro que não o foi. E este tem sido o foco da legislação antidiscriminatórias (MOREIRA, 2018, p. 97-98). O segundo conceito ganha maior relevância no presente estudo, pois trata sobre os casos que independem da intencionalidade de algum agente ou mesmo da prática de ato vedado pelo ordenamento jurídica, pois não são condutas frontalmente discriminatórias, mas tornam-se discriminatórias pelos efeitos desproporcionais que geram entre aqueles que são afetados pela conduta (MOREIRA, 2018, p. 102).

2.3. Tutela jurídica contra discriminação

Assim, cumpre abordar os instrumentos legislativos que compõem o núcleo da tutela jurídica contra a discriminação no Brasil.

2.3.1. Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, é um diploma legal que visa conceder direitos aos trabalhadores e estabelecer deveres aos empregadores, é norteada pelo princípio da proteção que considera que os empregados são hipossuficientes na relação de emprego, pois esta possui uma natural desproporção de forças entre suas partes, na qual uma parte detém os meios de produção e o poder de admitir ou dispensar, enquanto a outra parte apenas tem sua força de trabalho para ceder, com notória desigualdade econômica.

Assim, o combate à desigualdade é inerente à CLT, visto que seus dispositivos são uma tentativa de equilibrar a relação de emprego, uma vez que o próprio Direito do Trabalho “nasceu da necessidade de corrigir a disparidade entre empregadores e trabalhadores, mediante o estabelecimento entre eles de uma desigualdade jurídica”, como nas palavras de Luiz de Pinho Pedreira da Silva (SILVA, L. P. P., 1999, p. 168). Não obstante este fato, a CLT também possui alguns dispositivos específicos de combate às discriminações de gênero e cor/raça, dentre outras.

Todavia, o autor destaca que houve demora para aplicação do princípio da igualdade no Direito do Trabalho que, por ser ramo do direito privado, não sofria com o *jus imperii*. No entanto, com o tempo passou-se a reconhecer que o empregador também detinha autoridade que merecia controle em razão da possibilidade de arbitrariedades na relação de emprego (SILVA, L. P. P., 1999, p. 170).

A CLT dispõe de um capítulo inteiro (III) para tratar sobre a proteção ao trabalho da mulher, que já sofreu diversas mudanças ao longo do tempo. Vale aqui considerar a crítica feita por Ermida Uriarte ao surgimento deste capítulo, quando os Legisladores viam que o trabalho da mulher precisava de tutela como o trabalho do menor, por ser considerado algo excepcional e como se fossem necessárias condições especiais para seu exercício. Esta visão era acompanhada de um discurso que marcava uma vulnerabilidade da mulher ao trabalho, como se fosse um ser mais fraco (ERMIDA URIARTE, 2006, p. 116).

Vale também considerar que, mesmo com os avanços trazidos pela Constituição de 1988, até o ano de 2013, o emprego doméstico não era equiparado em direitos aos demais trabalhadores, de modo que pode-se considerar que todo este “zelo” do Legislador excluía um número considerável de mulheres (majoritariamente negras) que trabalhavam, o que nos permite mais uma vez criticar a visão universal de mulher, que oculta as particularidades e principalmente as opressões de um grupo de mulheres. E ainda assim, mesmo com a promulgação da EC 72/2013, as empregadas domésticas não alcançaram acesso a todo o rol de direitos sociais do trabalho dispostos no art. 7º, por conta das limitações impostas em seu parágrafo único.

O capítulo III inicia com o art. 372, que estabelece que “Os preceitos que regulam o **trabalho masculino** são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo” (grifo nosso), o que deixa claro que os Legisladores editavam leis para homens, pensando exclusivamente que o trabalho subordinado era destinado a eles e que *eventual* trabalho feminino seria equiparado à regra. Impressiona também o fato de que ao logo dos 75 anos da CLT e depois do marco da igualdade com a Constituição de 1988 sequer foi pensada a alteração da redação deste artigo, o que denota a invisibilidade desta questão.

A Reforma Trabalhista revogou o parágrafo único deste artigo, que continha redação com clara discriminação de gênero, pois retirava a aplicação das normas da CLT para “o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho”, de modo que naturalizava uma condição de submissão da mulher perante seus familiares, principalmente os homens.

O art. 373, apesar de declara o óbvio – que o trabalho da mulher tem duração de 8 horas diárias tanto quanto o do homem – é mais uma evidência de que toda a consolidação foi pensada por homens e para os homens.

O art. 373-A foi inserido pela lei nº 9.799/1999 e estabelece algumas proteções mais efetivas para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Cumpre destacar que esta lei surgiu do PL 382/1991, de autoria da deputada Rita Camata (PMDB/ES) – poucos anos depois da promulgação da Constituição de 1988 que estabelece a igualdade entre os sexos –, mas que só foi convertida em lei ordinária 8 anos depois. As disposições do referido artigo tratam sobre a impossibilidade de que sexo, cor, idade e situação familiar sejam requisitos de vaga de emprego, motivo de recusa ou dispensa do trabalho, deferimento de inscrição ou aprovação em concursos de empresas privadas ou critério para remuneração e ascensão profissional, bem como estabelece vedação à revistas íntimas e à exigência de atestado para comprovação de esterilidade ou gravidez na admissão ou na constância do emprego. Por fim, seu parágrafo único permite que outras medidas, mesmo que temporárias, sejam adotadas em prol da redução das desigualdades entre homens e mulheres. Deste modo, a lei 9.799/1999 foi um importante instrumento não só no combate às discriminações de gênero (o que abarca qualquer diferenciação decorrente da situação familiar), como também nas discriminações raciais e etárias, de modo que se perfaz em mecanismo de proteção interseccional.

Por fim, o art. 377 estabelece que “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”, o que destaca a importância do tema e, mesmo que esta proteção tenha sido originalmente pensada em termos machistas de uma visão infantilizada da mulher, a interpretação pode ser ressignificada em prol de zelar pela igualdade de oportunidades para as mulheres, como forma de reduzir as desigualdades sexuais. E assim termina a atual redação da

seção I do capítulo III (que versa sobre duração, condições do trabalho e discriminação contra a mulher), no entanto, na redação original da CLT ainda haviam mais 4 artigos cuja análise se mostra pertinente para compreender o avanço da visão e da legislação de proteção das mulheres.

Os artigos 374, 375 e 378 foram revogados pela Lei nº 7855/1989, logo após a promulgação da Constituição da República de 1988, e o artigo 376 foi Revogado pela Lei nº 10.244, de 2001. O artigo 374 trazia a exigência de norma em acordo ou convenção coletiva de trabalho para que a jornada de trabalho da mulher pudesse ser prorrogada em duas horas – o que mais uma vez demonstra a preocupação exacerbada do legislador –, bem como previa acréscimo de 20% sobre a remuneração das horas extras e jornada semanal de até 48 horas, o que tornou-se expressamente incompatível com as disposições constitucionais. Além do mais, o artigo 375 determinava a condicionava a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho da mulher à apresentação de atestado médico autorizativo e sua anotação na carteira de trabalho (conforme artigo 378), o que evidencia uma visão de fraqueza da mulher, colocando em xeque sua capacidade física. Por fim, o artigo 376 estabelecia a possibilidade de prorrogação da jornada até o limite de 12 horas com acréscimo de no mínimo 25% sobre a remuneração da hora, em casos de força maior.

Assim, destaca-se que é preciso compreender as vulnerabilidades de gênero, raça e classe que afetam as relações de trabalho, contudo, não se pode infantilizar o indivíduo que se busca proteger, visto que a verdadeira proteção também trata da emancipação do sujeito.

2.3.2. Convenção 100 da OIT

Em 1957 o Brasil ratificou a Convenção nº 100 da OIT, que estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres com trabalho de igual valor. Carvalho aponta que a submissão do Brasil a esta Convenção se deu porque esta correspondia ao disposto no artigo 461 da CLT, que estabelece a isonomia salarial em caso de identidade de funções com trabalho de igual valor para o mesmo empregador e, agora com a Reforma Trabalhista, no mesmo estabelecimento (CARVALHO, 2018, p. 66).

A Convenção nº 100 da OIT foi promulgada no Brasil em 1957 sobre a igualdade de remuneração entre o trabalho de igual valor realizado por homens e mulheres. É um mecanismo

essencial de promoção da igualdade e combate às condutas discriminatórias e, em certa medida, de vanguarda quando se analisa o contexto do ordenamento jurídico brasileiro quando da ratificação desta Convenção, visto que sequer vigorava a igualdade formal entre os gêneros.

A Convenção, em seu artigo 2º, não estabelece apenas para o Estado a obrigação de aplicar o princípio da igualdade de remuneração, mas também que seja objeto de negociação coletiva entre os sindicatos, devendo ser estimulada pelo Estado (artigo 4º). Há também uma interessante cláusula de proteção no artigo 9º que estabelece que, apesar da possibilidade de denúncia e, conseqüentemente, a desobrigação do Estado com suas disposições, a Convenção continua válida para aquele Estado em um prazo de 10 anos, o que é um lapso temporal considerável para implementar medidas de combate a desigualdade de remuneração. Ademais, este artigo estabelece que, caso não seja realizada a denúncia neste prazo de 10 anos, prorrogasse novamente por igual período, de modo a dificultar a desvinculação do Estado.

2.3.3. Convenção 111 da OIT

A Convenção nº 111 da OIT, também chamada de a Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, foi promulgada no Brasil em 1968 pelo Decreto nº 62.150 e estabelece uma tutela contra todas as formas de discriminação, o que a torna um elemento essencial do presente estudo e, portanto, fundamental a análise detalhada de seus principais dispositivos.

A Convenção é iniciada com a definição do termo “discriminação” como

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

Observa-se que a Convenção veda a *discriminação indireta*, uma vez que estabelece proteção contra qualquer distinção que tenha o *efeito* de alterar a igualdade de oportunidades. Logo, não é preciso que a conduta seja expressa em segregar determinados grupos e nem que o agente responsável pela conduta discriminatória tenha o dolo de causar tal diferenciação, visto

que o que importa é o efeito material daquela conduta, afastando qualquer necessidade de arbitrariedade ou intencionalidade por parte do agente.

Em seu artigo 1º, item 2, a Convenção exclui do conceito de discriminação a preferência fundada em qualificação. No entanto, é preciso recordar que há uma histórica distância entre a qualificação da mão de obra branca e a mão de obra negra, considerando os dados sobre educação e renda abordados no capítulo anterior, de modo que, apesar de ser lícita a preferência fundada em qualificação, ela também gera o efeito de reforçar as desigualdades materiais existentes no mercado de trabalho formal brasileiro, visto que negros são maioria nos postos de trabalho manuais e sem qualificação, enquanto brancos são maioria nos postos de trabalho qualificados.

Assim, para de fato combater a discriminação no emprego, são necessárias políticas públicas de promoção da igualdade, para que a população negra venha a ser tão qualificada quanto a população branca. Isto inclusive é uma exigência da Convenção 111 disposta no artigo 2º que estabelece um compromisso dos países membros em formular e aplicar políticas nacionais de promoção igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego, através de métodos adequados, com objetivo de eliminar toda discriminação.

O artigo 3º estabelece exigências para os Estados Membros, dentre as quais cumpre destacar: o dever de promover a integração de organizações de empregadores e Trabalhadores para facilitar a aplicação dessas políticas, promulgar leis de promoção de igualdade e programas de educação para assegurar sua aplicação, bem como revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.

Para cumprir estas exigências, é importante que não olhemos apenas para o Estado como responsável por combater as discriminações no emprego, mas sim para toda a sociedade. No entanto, não se pode esquecer os impactos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) nos sindicatos de empregados, que promoveu redução brusca e repentina da arrecadação, bem como diluiu a força da negociação coletiva – um importante mecanismo autônomo de promoção de

igualdade – ao encerrar a ultratividade das mesmas¹⁵ e, ao mesmo em que enfraquece o sindicato com o fim da contribuição sindical obrigatória sem qualquer prazo para adaptação, possibilita que uma série de direitos sejam negociados em detrimento da legislação (art. 611-A, CLT). Logo, concedendo mais poderes de negociação a um sindicato enfraquecido, o sindicato patronal se fortalece, o que reduz as chances de uma negociação coletiva que combata as discriminações.

Todavia, a Convenção 111 não pode deixar de ser cumprida e, dado seu status supralegal no ordenamento jurídico brasileiro¹⁶ em face do status legal dos dispositivos da CLT, em respeito ao princípio da hierarquia das normas e do mandamento constitucional de melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, caput, CRFB), cabe a revogação dos dispositivos que enfraquecem materialmente os sindicatos e inviabiliza sua atuação para a promoção da igualdade de condições no emprego, em benefício das alíneas “a” e “c” do artigo 3º da Convenção 111.

Por fim, o item 2 do artigo 5º da Convenção trata-se de mais uma proteção contra discriminação indireta, pois estabelece que

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, **definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja de uma maneira geral, reconhecida como necessária**, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural. (grifo nosso)

Assim, o dispositivo estimula ações afirmativas de promoção a igualdade, inclusive por meio de discriminação positiva, já que visa encerrar uma desigualdade material não justificada. Ademais, seu rol é meramente exemplificativo, de modo que, mesmo que não esteja expressa, é possível a proteção por razões de cor/raça, visto que, considerando as desigualdades tratadas no primeiro capítulo, é mais um grupo cuja proteção é reconhecida como necessária.

¹⁵ Determina o art. 614, CLT: § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

¹⁶ Em decisão do Recurso Extraordinário 349.703-1/RS, o Pleno do Supremo Tribunal Federal determinou que a posição hierárquico-normativa dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro. Considerando que a Declaração Universal dos Direitos do Homem estabelece que a discriminação constitui uma violação dos direitos humanos e que a Convenção 111 visa combater todas as formas de discriminação, pode ser enquadrada como tratado internacional sobre direitos humanos, recebendo o status supralegal.

2.3.4. Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial

A referida Convenção foi promulgada através do Decreto n.º 65.810, de 8.12.1969, oriunda da Resolução n.º 2.106-A da Assembleia das Nações Unidas, com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e igualdade, conforme disposto na Declaração Universal dos Direitos Humanos. O contexto social de criação dessa norma foi a vigência de regimes de segregação racial, e, mesmo que no Brasil nunca tenha vigorado um regime de como o *apartheid*, o mito da democracia racial serviu para disfarçar a separação existente, de modo que a Convenção se faz tão pertinente quanto nos países com histórico expresso de segregação. Desta feita, cumpre analisar seus principais dispositivos.

No artigo 1º, a Convenção opta por conotar ao termo “discriminação” unicamente o sentido negativo, de modo que exclui todas as medidas positivas de equiparação entre indivíduos de grupos distintos, afastando, portanto, o conceito de dimensão positiva, como definido por Adilson José Moreira (MOREIRA, 2018, p. 31).. O artigo 2º vem estabelecer ações a serem tomadas pelos Estados-membros para combater e pôr fim à discriminação racial cometida pelo próprio Estado, o que abrange a possibilidade de adoção de políticas públicas de ação afirmativa (em conjunto com o artigo 4º), sempre reforçando a ideia de, uma vez encerrada a desigualdade, a ação afirmativa deve ser encerrada, de modo a não causar um desequilíbrio nas relações.

Dentre todas as determinações de coibição de organizações racistas, o artigo 4º também trata da igualdade de condições para acesso a funções públicas, o que não é levado em consideração no Brasil, a despeito da baixíssima representatividade negra e feminina nos cargos de poder, o que afasta a população negra dos grandes cargos de decisão e vice-versa, de modo que os ocupantes destes cargos e funções têm menor – ou nenhuma – cautela para tratar de assuntos que abarquem a população negra e a discriminação e desigualdade social sofrida.

O artigo 4º também trata especificamente do direito ao trabalho, de modo a estabelecer “à livre escolha de trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, à proteção contra o desemprego, à um salário igual para um trabalho igual, à uma remuneração equitativa e satisfatória”, o que se mostra como mais um mecanismo em prol da igualdade de oportunidades,

bem como tratar que o pano de fundo do desemprego também é uma questão racial, como já abordado no capítulo anterior. Este artigo também trata do direito a criação de sindicatos, o que é impossibilitado pela unicidade sindical vigente no ordenamento jurídico brasileiro, de modo que os trabalhadores negros não podem reunir-se para fundar um sindicato próprio para combater as desigualdades no trabalho e a discriminação racial, tendo em vista que devem agregar-se ao sindicato único da categoria.

O artigo 6º trata do acesso à Justiça, de modo a permitir que qualquer caso de discriminação racial possa ser levado ao crivo do Poder Judiciário. No entanto, a Convenção não se preocupa em determinar que este Poder esteja preparado para julgar os casos de discriminação, visto que, considerando a supremacia branca entre os julgadores, há uma menor chance de sensibilidade ao tema, de modo que o julgador pode não perceber a ocorrência da discriminação no caso *sub judice* em razão da lógica de neutralidade racial vigente na instituição que ele ocupa.

O artigo 7º trata da necessidade de adoção de medidas imediatas e eficazes – portanto, já na década de 1970 – para combater o preconceito, principalmente na educação, cultura e informação. Sendo assim, o Brasil flagrantemente descumpre esta Convenção, uma vez que ainda hoje se vale do mito da democracia racial em seu currículo básico de educação, a partir dos graus mais básicos de ensino¹⁷, o que contribui para a criação de um imaginário social que perpetua estereótipos racistas (ALMEIDA, 2018, p. 51-52). Uma proposição para começar a solucionar esta questão foi a promulgação da Lei 10.636/03, que obrigada o ensino da História da África e da luta dos negros no Brasil, de modo a recriar o imaginário social sobre a contribuição social, cultural e econômica do povo negro na formação deste país. No entanto, até hoje, após décadas de vigência, a lei não vem sendo cumprida na íntegra¹⁸, o que evidencia um flagrante desrespeito à memória dos povos colonizados.

2.3.5. Lei nº 9.029/1995

¹⁷ Citar alguma notícia ou estudo que falei disso

¹⁸ Ensino de história da África ainda ã está nos planos pedagógicos, diz professora. Disponível em: brasil de fato

A lei nº 9.029/1995 é um importante instrumento legislativo para combate às discriminações nas relações de trabalho, de modo que também se faz necessária sua análise no presente estudo.

Em seu artigo 1º, a lei veda a adoção de qualquer prática discriminatória para acesso à relação de trabalho ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, dentre outros, o que se mostra um instrumento muito abrangente, visto que dá luz para o fato de que a discriminação pode consistir na vedação ao acesso à determinada vaga por impossibilidade de ingresso ou também, já dentro da relação de trabalho, pode se materializar como impedimento de ocupação de determinado cargo ou restrição de promoções, por exemplo.

Esta lei também tem efeitos penais, visto que, em seu artigo 2º, criminaliza as seguintes práticas discriminatórias: exigência de atestado de gravidez, indução ou instigamento à esterilização genética e promoção do controle de natalidade, que são importantes mecanismos de proteção contra as discriminações de gênero no trabalho dado que, mesmo com a estabilidade à gestante prevista no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a condição de gestante ou mãe ainda é um obstáculo para o ingresso, manutenção e ascensão no mercado de trabalho.

Por fim, o artigo 4ª trata da discriminação no momento da dispensa e, além de explicitar o direito à reparação por dano moral, possibilita que o empregado opte pela reintegração (com pagamento integral e atualizado de todo período de afastamento) ou a percepção atualizada da remuneração do período de afastamento.

2.3.6. Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

A referida Convenção foi editada em 1979, assinada pelo Brasil em 1981, aprovada pelo Congresso Nacional em 1983, revogada em 1994 e promulgada novamente em 2002. O artigo 1º conceitua discriminação contra a mulher como

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

Ao tratar da discriminação como “objeto ou resultado”, a Convenção abrange tanto a discriminação direta – cujas condutas discriminatórias tem por objetivo a segregação da mulher – quanto a discriminação indireta – cujas condutas, mesmo que não intencionalmente discriminatórias, tem por resultado a segregação das mulheres.

O artigo 2º condena qualquer forma de discriminação contra a mulher e determina que os Estados membros adotem políticas para eliminação da discriminação. O artigo 4º deixa claro que todas as medidas adotadas são de caráter provisório e devem ser cessadas quando a igualdade de oportunidade for alcançada.

O artigo 5º determina que os Estados signatários adotem medidas inclusive para

Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.

Impressiona a abrangência e profundidade da norma, que atinge a raiz do problema, que está justamente na formação da relação social entre os gêneros, que se enquadra no conceito de discriminação estrutural de Adilson José Moreira. O mesmo dispositivo também trata sobre a necessidade de repensar a educação familiar em prol da compreensão da divisão de tarefas domésticas e de cuidado entre homens e mulheres, de modo a trilhar um caminho para a igualdade doméstica.

O artigo 10 trata da igualdade de oportunidades no acesso à educação, capacitação profissional e esportes, eliminação de estereótipos de gênero por meio da alteração do sistema de ensino, combate ao abandono de ensino e elaboração de programas para aquelas que deixaram precocemente os estudos, bem como acesso a informações sobre planejamento familiar.

O artigo 11 trata das medidas para eliminar a discriminação no emprego através do direito ao trabalho, igualdade de oportunidades no emprego – com os mesmos critérios de seleção entre os gêneros –, igualdade de remuneração e tratamento para o trabalho de igual valor, igualdade de tratamento na avaliação do trabalho, direito à seguridade social e proteção da saúde e segurança no trabalho. Este mesmo dispositivo também trata da proteção contra a discriminação por estado civil ou maternidade, proibindo e apenando a demissão fundada em gravidez ou

estado civil, determinando a implementação de licença maternidade, estímulo à criação de creches e proteção da gestante nos trabalhos prejudiciais à saúde.

O artigo 12 versa sobre o acesso à assistência médica e proteção durante a gravidez e no pós-parto. O artigo 13 fala sobre a igualdade no acesso a outras esferas da vida socioeconômica (benefícios familiares, crédito financeiro e vida cultural). O artigo 14 trata especificamente sobre a mulher rural. O artigo 15 trata sobre a igualdade entre os gêneros perante a lei, em especial nas questões contratuais. O artigo 16 trata sobre a eliminação da discriminação nos assuntos relativos ao casamento e relações familiares, assegurando a liberdade de contrair ou não matrimônio, escolha livre do cônjuge, igualdade de direitos e deveres na constância do matrimônio e na sua dissolução, dentre outros.

2.3.7. Estatuto da Igualdade Racial

O Estatuto da Igualdade Racial foi instituído pela lei nº 12.288/2010 e é “destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”, conforme estabelece seu artigo 1º. É um instrumento legal multifacetado, que fornece uma gama de direitos à população negra, estabelece deveres ao Estado e estimula atos de promoção da igualdade e combate à discriminação étnico-racial. Portanto, diferentemente da lei nº 9.029/1995, não trata apenas das relações de trabalho, visto que o combate ao racismo exige atuação em diversas esferas da sociedade.

Todavia, apesar da importância do documento em reconhecer a inexistência de igualdade racial no Brasil – como forma de combater o ainda presente mito da democracia racial –, é passível de severas críticas, que serão abordadas na análise a seguir, assim como foi considerado incompleto e insuficiente pelos movimentos sociais.

O Projeto de Lei do Senado nº 213/2003, de autoria do Senador Paulo Paim (PT/RS), que deu origem ao Estatuto, contava com 67 artigos, dentre os quais um capítulo inteiro criando cotas nos concursos públicos, universidades públicas e privadas e no FIES, o que foi suprimido na versão final da lei e apenas reconquistado em 2012 (Lei nº 12.711/2012 que institui as cotas para o ingresso apenas em universidades federais e instituições federais de ensino técnico) e em

2014 (Lei nº 12.990/2014 que institui cotas raciais nos concursos públicos). Outra grave supressão foi o art. 64 do PLS que tratava da tutela judicial sobre situações de desigualdade racial que estabelecia a responsabilidade objetiva¹⁹ e inversão do ônus da prova²⁰.

Logo, podemos perceber a intensa e constante disputa de forças para combater ou perpetuar as desigualdades raciais no Brasil, especialmente considerando o racismo institucional e estrutural que vigoram no país e fazem com que a população negra ande a passos lentos no caminho da igualdade de oportunidades.

O parágrafo único do artigo 1º traz uma série de definições sobre os conceitos básicos do Estatuto:

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

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

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

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

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

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

O artigo 2º determina que a garantia da igualdade de oportunidades é dever tanto do Estado quanto da sociedade, o que pode ser integrado com a Convenção 111 da OIT, relembrando a importância das organizações civis e empresariais na promoção da igualdade.

O artigo 4º estabelece algumas formas de estimular a participação da população negra nas variadas esferas da sociedade, em condição de igualdade de oportunidade, como inclusão nas

¹⁹ Isto se afigura como um importante mecanismo de combate à discriminação indireta e estrutural, uma vez que esta dispensa a intenção discriminatória do agente, bastando que tenha como efeito a desigualdade de oportunidades. Assim, a responsabilidade objetiva se adequa perfeitamente, visto que dispensa a comprovação de dolo do agente.

²⁰ Os acionados deveriam comprovar que efetivamente estavam tomando medidas para proporcionar o tratamento isonômico, o que é mais um mecanismo útil ao combate da discriminação indireta, uma vez que o tratamento igualitário pode gerar desigualdades materiais.

políticas públicas, adoção de ações afirmativas, modificação das estruturas institucionais do Estado para combater adequadamente as desigualdades²¹, promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica, dentre outras.

O parágrafo único do artigo 4º define ações afirmativas como “políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais”, o que segue a lógica brasileira para superação das desigualdades, como analisada por Holston, através da criação de novos “privilégios compensatórios” na legislação ao invés de buscar e combater a gênese da desigualdade nas relações sociais (HOLSTON, 2013, p. 28).

O artigo 5º institui o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir), cujos objetivos estão dispostos no artigo 48: formular as políticas de promoção da igualdade, descentralizar a implementação de ações afirmativas, bem como garantir sua eficácia, dentre outros.

Como se trata de uma lei multidisciplinar, o título II trata dos direitos fundamentais da população negra, o que abarca saúde (art. 6º a 8º), educação (art. 11 a 16), cultura (art. 17 a 20), esporte e lazer (art. 21 e 22), liberdade de crença (art. 23 a 26), acesso à terra (art. 27 a 34), moradia adequada (art. 35 a 37), trabalho (art. 38 a 42) e meios de comunicação (art. 43 a 46). Dentre estes, no que tange o combate à discriminação no mercado de trabalho, a educação cumpre papel fundamental, como destacado no capítulo anterior, de modo que cabe aqui a análise das proposições do estatuto sobre o tema, além da tutela específica sobre o trabalho.

O artigo 11 trata da obrigatoriedade de ensino de História da África e da população negra no Brasil nas instituições públicas e privadas, no ensino fundamental e médio, reforçando a Lei nº 10.639/2003 que alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, bem como a necessidade de o Poder Público fomentar a formação de professores, elaborar material didático específico, incentivar a participação de intelectuais e representantes do movimento negro nas datas comemorativas. Tais proposições são essenciais para a formação de uma nova cultura e combate ao racismo estrutural, no entanto, o Estatuto não estabeleceu qualquer sanção pelo descumprimento, tanto de parte do Estado quanto pessoas jurídicas de direito privado, o que

²¹ Isto representa um mecanismo para combate do racismo institucional presente no Estado, visto que a máquina estatal reproduz a lógica racista, de modo que apenas será solucionado com a promoção de práticas anti-racistas (ALMEIDA, 2018, p. 40), como foi abordado anteriormente.

esvazia a eficácia da norma e reduz seu potencial inovador. Da mesma forma, o artigo 12 trata o incentivo à pesquisa referente às relações raciais, porém não estabelece sequer a obrigatoriedade, muito menos uma sanção. Ademais, o artigo 15 trata simploriamente das ações afirmativas, que deverão ser promovidas pelo Estado, mas sem qualquer detalhamento sobre sua execução ou sanção em caso de omissão.

Acerca das disposições sobre o trabalho da população negra, o artigo 38 trata da responsabilidade do Estado na implementação de políticas públicas de inclusão, observando a Convenção 111 da OIT e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. No entanto, o PLS 213/2003 também incluía a observação a Declaração e Programa de Ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, que foi suprimida na versão final.

O artigo 39 trata da necessidade de ações afirmativas para a promoção da igualdade de oportunidades nas contratações (o que possibilitou as cotas raciais nos concursos públicos, mas que só foram aprovadas em 2014) e o mero incentivo para que as organizações privadas também adotem essas medidas, sem estipular qualquer obrigação ou estabelecer como se daria esse incentivo (se a empresa obteria alguma isenção fiscal, por exemplo), muito menos qualquer sanção por descumprimento. Este é mais um dispositivo que perde sua potencialidade pela ausência de obrigatoriedade, uma vez que, apesar do grande avanço promovido pelas cotas raciais nos concursos públicos, a maior parte dos postos de trabalho ainda permanecem no setor privado, de modo que a ausência de obrigatoriedade de igualdade racial nas contratações (ou ao menos uma imposição de igualdade de oportunidades) continua segregando a população negra aos empregos mais precários.

O § 4º do artigo 39 estabelece a exigência de proporcionalidade de gênero na adoção destas ações, o que é extremamente importante, considerando as opressões interseccionais sofridas pelas mulheres negras no mercado de trabalho. Ademais o § 6º determina que o poder público crie campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural. Já o § 7º determina a promoção de ações para elevar a educação e qualificação nos setores com predomínio da mão de obra negra com baixa escolarização, o que

é importante para possibilitar a ascensão desses trabalhadores. No entanto, mais uma vez não há qualquer sanção pelo descumprimento ou sequer um prazo para realização.

O artigo 40 determina que o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) atue em prol da inclusão da população negra e o artigo 42 trata da *possibilidade* de criação de critérios para uma maior inserção de negros em cargos em comissão e função de confiança, o que também é um importante mecanismo para ascensão econômica e social dos trabalhadores negros, mas também fica enfraquecido por nem mesmo ser uma exigência da lei no serviço público, muito menos no setor privado (onde se encontram a maioria dos postos de trabalho, cumpre frisar). Por estes e outros motivos, o Estatuto da Igualdade Racial não agradou os movimentos sociais.

Celso José dos Santos (2010) frisa que o Estatuto deveria ter sido aprovado quando da abolição da escravidão, uma vez que a Lei Imperial nº 3.353/1888 apenas encerrou a utilização lícita de trabalhos forçados, mas não estabeleceu qualquer reparação ao povo negro por todos os séculos de exploração gratuita de sua mão de obra, nem sequer pensou a recepção destes novos trabalhadores livres ao trabalho assalariado (SANTOS, C. J., 2010, p. 1-2).

O autor também destaca que “não houve a aprovação das cotas para ingresso e permanência, nas Instituições de Ensino Superior, ou mesmo no mercado de trabalho ou partidos políticos, nem a criação do Fundo de Promoção da Igualdade” em razão das alterações promovidas no Senado, cujos parlamentares ainda trazem uma herança escravocrata. Sendo assim, dada a insuficiência da lei para gerar de plano os efeitos defendidos pelo movimento negro em sua luta, o autor defende a manutenção da luta, mas agora para exigir a aplicação dos mecanismos instituídos no Estatuto, para que não seja letra morta, em prol da democratização das relações raciais (SANTOS, C. J., 2010, p. 5).

Já Emir Silva, Executiva Estadual do Movimento Negro Unificado/RS, ao abordar os debates do XVI Congresso Nacional do Movimento Negro Unificado, critica a demora na tramitação do PL, seu caráter meramente autorizativo, as diversas perdas que o Estatuto sofreu ao longo desse tempo, mesmo tendo sido uma proposição do próprio Estado, passou pelos percalços de sua estrutura também marcada pelo racismo, bem como a forma como o Estatuto trata a mulher negra (“beneficiária” e “marginalizada”), a

ausência de um capítulo específico sobre juventude negra. A autora destaca também o que aparece como inovação no artigo 50, sobre a *possibilidade* de instituir conselhos de promoção da igualdade étnica, não foi uma benesse estatal, pois antes mesmo da promulgação do Estatuto já existiam diversos destes conselhos ao redor do Brasil, frutos da luta por democratização travada pelo movimento negro (SILVA, E., 2009).

Assim, considerando as críticas dos movimentos sociais sobre a insuficiência do Estatuto, especialmente acerca da não obrigatoriedade de suas normas, cumpre reformular o Estatuto, para que de fato atenda os anseios da população negra, bem como seja efetiva no combate ao racismo e a desigualdade racial. No entanto, apesar de suas falhas – fruto da constante força de manutenção do status quo –, ainda é possível lutar por sua aplicação integral, mesmo antes de uma eventual, mas necessária, reformulação.

2.3.8. Lei nº 12.990/2014

Como mencionado anteriormente, a lei nº 12.990/2014 instituiu um reserva para candidatos autodeclarados negros de 20% das vagas dos concursos públicos federais da Administração Direta e Indireta. Considerando a estabilidade proporcionada pelo serviço público, possibilidade de ascensão na carreira, bem como o respeito à duração da jornada de trabalho, esta ação afirmativa constitui uma considerável ferramenta para alteração da inserção de negros e negras no mercado de trabalho formal brasileiro.

O Ministério Público do Trabalho, em sua Nota Técnica GT de raça nº 001/2018, por meio da COORDIGUALDADE-MPT, defende que as ações afirmativas raciais válidas para concursos públicos também sejam válidas analogicamente para empresas privadas, considerando válidos anúncios específicos de vagas para negros e negras, sem que isto viole o princípio da igualdade, inclusive sendo um importante mecanismo para sua efetivação no sentido material (MPT, 2018). O presente estudo entende que este posicionamento institucional é relevante e a proposta é essencial para promover a igualdade de acesso ao mercado de trabalho, visto que o maior número de vagas disponíveis encontra-se no setor privado.

3. SUPEREXPLORAÇÃO DA MULHER NEGRA NO BRASIL: ASPECTOS JURÍDICOS

O Direito é um instrumento do Estado que pode servir tanto para conformar a realidade social quanto para transformá-la em prol de cumprir verdadeiramente os objetivos da República Federativa do Brasil, como dispostos no art. 3º da Carta Magna:

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

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - **erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;**

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

Neste sentido, no presente capítulo serão analisados os aspectos jurídicos que ampliam e os que limitam a exploração das mulheres negras, por meio da análise crítica da legislação vigente, de ações do Poder Executivo, órgãos e organizações, bem como o posicionamento do Judiciário em prol do combate à discriminação no emprego.

3.1. Aspectos jurídicos que ampliam a discriminação

Conforme dado apontado pelo Ministério Público Federal através de sua Procuradoria Regional Eleitoral, o Congresso Nacional, ao contrário da população brasileira, é composto majoritariamente por homens brancos, visto que apenas 22 dos 513 congressistas se autodeclaravam pretos²². Este é um dado gravíssimo sobre a falta de representatividade brasileira, que gera um apagamento de pautas, dentre as quais as das mulheres negras.

Neste sentido, quando uma norma jurídica é pensada por um Congresso com tais características, em decorrência do racismo institucional, não leva em consideração as opressões interseccionais que atingem as mulheres negras. Sendo assim, as normas pensadas com neutralidade racial e de gênero possuem um potencial de ampliar a discriminação, tendo em vista que são genéricas e respeitam apenas a igualdade formal, o que não se mostra suficiente para combater materialmente a desigualdade social brasileira. Desta forma, essa aparente neutralidade reforça a discriminação indireta, que, para Adilson José Moreira (2018, p. 102) é

²² MPF/PRE-SP. **Mapa busca apontar o tamanho da desigualdade racial na política**. Disponível em: <http://www.presp.mpf.mp.br/index.php/noticias/1955-pre-sp-recebe-representantes-do-movimento-negro-para-debater-mapa-que-mostra-desigualdade-racial-no-brasil>. Acesso em 24 nov. 2018.

aquela que independe de intencionalidade ou arbitrariedade de um agente específico, mas é consequência de uma prática genérica, que vale igualmente para todos e isto gera a discriminação, em decorrência do efeito desproporcional que afeta um grupo específico e não os demais. Aponta o autor que

Ela [a norma jurídica] afeta negativamente membros de um grupo porque atores públicos e privados não levam em consideração todos os efeitos que uma norma ou prática pode ter no *status* social de diferentes segmentos. Por esse motivo, um ato que estabelece uma mesma consequência jurídica a todas as pessoas pode afetar grupos específicos que já sofrem as consequências de outras formas de exclusão (MOREIRA, 2018, p. 102-103).

Como aponta Silvio Almeida (2018, p. 50), pelo fato de o racismo ser um elemento estrutural e estruturante, ele se apresenta em condições de normalidade da sociedade brasileira e não apenas em eventos excepcionais, visto que “não depende de uma ação consciente para existir”. Neste sentido, pode-se entender que: só é possível combater verdadeiramente o racismo através da remoção de sua invisibilidade e que tem potencial lesivo a norma jurídica que não reflete sobre seus impactos na reprodução da desigualdade racial, pois é fruto do racismo institucional e reproduz o racismo que é estrutural. Assim, nesta seção serão destacados alguns aspectos jurídicos com potencial de ampliar a discriminação e a desigualdade sofridas pelas mulheres negras.

3.1.1. Trabalho doméstico

Como abordado no primeiro capítulo, não é possível tratar da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho sem mencionar o emprego doméstico, dada a importância histórica deste trabalho para a manutenção das famílias negras no período pós-abolição e consequente rejeição dos negros para a formação da classe trabalhadora no Brasil (SANTOS, G., 2009, p. 42-43). Mas, antes de analisar o trabalho doméstico enquanto contrato de trabalho, é preciso analisar o impacto do encargo não remunerado das tarefas domésticas.

Angela Davis compreende que apenas o compartilhamento, mesmo que igualitário, das tarefas domésticas entre homens e mulheres e consequente encerramento da naturalização como “trabalho de mulher” não são suficientes para acabar com a opressão que estas tarefas impõem. A autora percebe que estas tarefas poderiam ser facilmente incorporadas ao capitalismo, pois

(...) equipes bem treinadas e bem pagas de trabalhadoras e trabalhadores, indo de casa em casa, operando máquinas de limpeza de alta tecnologia, poderiam realizar de forma rápida e eficiente o que a dona de casa atual faz de modo tão árduo e primitivo (DAVIS, 2016, p. 226).

No entanto, compreende que isto não ocorre por falta de interesse do próprio capital, tendo em vista que, para que o serviço fosse usufruído de maneira universal, dependeria de subsídios governamentais para atender às famílias mais pobres, para as quais o serviço ganha importância redobrada, o que geraria pouco lucro (DAVIS, 2016, p. 226).

Destaca a autora que essa opressão é fruto do capitalismo e reduz o prestígio social das tarefas domésticas, que são reconhecidas nas economias pré-capitalistas, como por exemplo no povo masai, da Tanzânia, onde as mulheres são responsáveis por todas as tarefas domésticas, incluindo a construção de suas moradias, que constantemente são refeitas, uma vez que o povo é nômade. Logo, este povo reconhece as atividades domésticas como tão essenciais quanto a pecuária exercida pelos homens (DAVIS, 2016, p. 227). Aponta também que na América do Norte pré-industrial havia distinção entre as já conhecidas tarefas e a “produção doméstica”, que representava todo o preparo do lar com alimentação (não só preparo, mas também a produção), remédios, roupas e participação na atividade econômica (DAVIS, 2016, p. 228-229).
Todavia,

À medida em que a industrialização avançava, transferindo a produção econômica da casa para a fábrica, a importância do trabalho doméstico das mulheres passou por um desgaste sistemático. Elas foram perdedoras em duplo sentido: uma vez que seus trabalhos tradicionais foram usurpados pelas fábricas em expansão, toda a economia se deslocou para longe da casa, deixando muitas mulheres em grande parte despojadas de papéis econômicos significativos (DAVIS, 2016, p. 230).

Neste sentido, o capitalismo foi retirando todo e qualquer prestígio da economia doméstica e criando a figura da “dona de casa”, naturalizada em lugar de inferioridade e submissão, o que gerou conseqüentemente uma visão de inferioridade da própria mulher que, quando ia ocupar postos de trabalho, era vista como fora de seu devido lugar, contribuindo para a visão de que não eram dignas de salários iguais aos homens – o que acarretava em sobrelucro para o capital (DAVIS, 2016, p. 230-231). No caso das mulheres negras escravizadas, a autora destaca um histórico de igualdade sexual pelo fato de sempre terem trabalhado fora de casa e, em razão disso, também possuíam maior igualdade sexual dentro de casa – o que não as libertava das tarefas domésticas, porém, não eram o foco de suas vidas (DAVIS, 2016, p. 233).

A autora destaca que “a questão que se destaca na vida doméstica das senzalas é a da igualdade sexual” (DAVIS, 2016, p. 30), devido ao compartilhamento das tarefas reprodutivas, que não eram vistas como atividades inferiores. Neste sentido, pode-se perceber que as mulheres negras são um paradigma na teoria da divisão sexual do trabalho. É importante que

sejam marcadas estas distinções históricas entre mulheres brancas e mulheres negras, uma vez que a visão universalizante de “mulher” apenas oculta as opressões particulares e perpetua a desigualdade entre elas.

Apesar de Davis tratar sobre da colonização nos Estados Unidos, a experiência de labor das mulheres negras escravizadas no Brasil foi muito semelhante, também marcada pela inserção prévia das mulheres negras no mercado de trabalho, de modo que haviam muitas distinções entre o trabalho doméstico realizado por mulheres negras e por mulheres brancas (DEL GUERRA [*et. al.*], 2017, p. 15-16).

Toda esta abordagem histórica é importante para compreender e criticar a naturalização da atribuição das tarefas domésticas como encargo exclusivamente feminino. Assim, quando estes fatos são comparados com os dados sobre a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho formal no Brasil, pode-se perceber o quanto elas sempre foram exploradas pela dupla jornada (trabalho fora e dentro de casa) e ainda continuam sendo, de modo que detém um menor controle sobre o uso de seu próprio tempo, dividido entre o trabalho que lhes remunera e os encargos domésticos que lhe são atribuídos.

Feitas as considerações sobre o trabalho doméstico não remunerado, passa-se a análise da inserção das mulheres negras atualmente no serviço doméstico, enquanto ocupação no mercado de trabalho formal.

Vieceli, Wunsch e Steffen (2017, p. 56-57) apontam a relevância do trabalho doméstico para a retirar as famílias negras da miséria em que foram inseridas com a abolição sem qualquer forma de reparação e que exclui os homens negros da formação da classe operária, inicialmente composta majoritariamente por mão de obra estrangeira. Neste sentido, os trabalhos realizados pelas mulheres negras como domésticas foram essenciais para a subsistência da família negra e revelam sua constante dupla jornada, visto que também eram responsáveis pelas próprias tarefas domésticas.

Outro dado histórico relevante é a compreensão de que a participação das mulheres negras no emprego doméstico foi essencial para a emancipação das mulheres brancas de classe média, para que estas pudessem ingressar no mercado de trabalho e ter maior acesso à educação,

delegando as tarefas domésticas que lhes eram atribuídas pela divisão sexual do trabalho para outras mulheres. Isto contribuiu para a redução, mesmo que incompleta, da desigualdade entre mulheres e homens brancos, mas sendo o crivo da desigualdade entre mulheres brancas e negras (VIECELI, WÜNSCH, STEFFEN, 2017, p. 53).

Os estudos de Horn e Vieceleli (2017, p. 65) traçam um perfil contemporâneo das trabalhadoras domésticas nas principais Regiões Metropolitanas brasileiras, com base nos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego, o que evidencia que as mulheres negras são maioria²³. Outros dados sobre o emprego doméstico no Brasil encontram-se no estudo de Vieceleli, Schneider e Monteiro (2017), realizado a partir dos dados do Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego. Os autores apontam o perfil das trabalhadoras domésticas no ano de 2013, que era majoritariamente feminino (95%) e negro (66%), o que nos leva a entender a tese da segregação ocupacional das mulheres negras (VIECELI; SCHNEIDER; MONTEIRO, 2017, p. 101).

Angela Davis destaca como dupla jornada sempre afetou a vida das mulheres negras, mas o trabalho doméstico dentro do próprio lar ganhava um significado distinto, conforme a autora:

É verdade que a vida doméstica tinha uma imensa importância na vida social de escravas e escravos, já que lhes propiciava o único espaço que podiam vivenciar verdadeiramente suas experiências como seres humanos. Por isso – e porque, assim como seus companheiros, também eram trabalhadoras –, as mulheres negras não eram diminuídas por suas funções domésticas, tal como acontecia com as mulheres brancas. Ao contrário dessas, aquelas não podiam ser tratadas como meras “donas de casa” (DAVIS, 2016, p. 29).

Neste sentido, a autora fala em um *legado da escravidão* que marcou os corpos negros com a exploração gratuita de sua força de trabalho, sem poupar as mulheres negras dos trabalhos braçais com qualquer visão de dicotomia entre público e privados, pois as mulheres negras eram vistas como propriedade tanto quanto os homens escravizados, ou até mais, pois não deixavam de sofrer as opressões de gênero propriamente ditas (DAVIS, 2016, p. 17-19).

3.1.2. Contratos precários

Inicialmente é preciso mencionar que a categoria “contratos precários” não é jurídica, mas sim um conceito sociológico. Helena Hirata (2009, p. 26) aponta três indicadores do

²³ Com exceção da região de Porto Alegre, onde a população é predominantemente branca, e São Paulo, em que a divisão entre raças é mais equânime e as mulheres negras representam 49,2%.

trabalho precário, a partir de resultados de pesquisas no âmbito internacional: o trabalho informal, que não possui proteção jurídica e nem organização sindical; trabalho em tempo parcial, com salários proporcionalmente reduzidos e a baixa qualificação da mão de obra, que está atrelada a salários mais inferiores e até mesmo ao desemprego. Neste sentido, a autora trabalha o conceito de “divisão sexual da precariedade”, uma vez que as mulheres são maioria expressiva nestas formas de contratação.

Não se pode deixar de conectar a precariedade como consequência da divisão sexual do trabalho pois, uma vez que as mulheres acumulam os trabalhos reprodutivos dentro de seus lares, contratos com jornada de trabalho reduzida acabam se tornando mais atrativos, como forma de compatibilizar seu próprio tempo entre trabalho remunerado e não remunerado. Os dados analisados nos estudos de Sadi Dal Rosso (2017, p. 235) confirmam esta conclusão, pois apontam que, desconsiderando o trabalho realizado dentro do próprio lar – o que exclui uma parcela significativa de horas laborais durante a semana –, as mulheres são maioria nos trabalhos com carga horária reduzida (“jornadas flexíveis”). Isto geralmente significa a percepção de salários menores, visto que o padrão normal de remuneração acompanha a jornada integral, o que representa uma precarização do labor feminino, pois a redução da jornada é acompanhada de redução da remuneração, mas com aumento da intensidade do trabalho.

Assim também é compreensível a massiva participação das mulheres no mercado de trabalho informal, com crescimento superior aos homens (DAL ROSSO, 2017, p. 238), visto que, dada a dificuldade de compatibilizar trabalho remunerado e trabalho reprodutivo não remunerado, na ausência de postos de trabalho em tempo parcial, o trabalho informal surge como alternativa precarizante para aumento da renda familiar – ou até mesmo como condição para subsistência. Apesar do valor da remuneração obtido pelo trabalho informal, este é considerado precarizante em razão da ausência de proteção jurídica, de direito ao descanso e à seguridade social (caso o trabalhador não seja contribuinte individual).

3.1.2.1. Terceirização

Depois do emprego doméstico, o contrato que mais precariza o serviço das mulheres negras é a terceirização, especialmente no setor de serviços de limpeza e conservação – tarefas, inclusive, atreladas ao trabalho doméstico, porém realizadas em empresas. A prática, que não

possui respaldo na ordem jurídica constitucional brasileira²⁴, foi acatada pela jurisprudência com a edição da súmula 331, que estabelece a licitude da terceirização de serviços específicos: segurança, limpeza e serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa tomadora de serviços. Pode ser apontada a discriminação indireta gerada por esta definição, uma vez que os únicos serviços especificados (segurança e limpeza) afetam diretamente a população negra, que representa maioria nestes postos de trabalho.

Logo, os Ministros do TST quando editaram esta súmula poderiam não ter qualquer intenção discriminatória, mas sua conduta gerou efeito desproporcional para os negros, que deixaram de ter reconhecido o vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora, o que lhes daria o direito de receber o mesmo salário dos demais trabalhadores, ser enquadrado na mesma categoria sindical (como é o caso dos seguranças de agências bancárias, por exemplo) e até mesmo maiores chances de ver seus créditos trabalhistas quitados, dado que a empresa tomadora geralmente possui maior capacidade financeira que a empresa terceirizada.

A despeito desta inconstitucionalidade admitida pelo Poder Judiciário, a Reforma Trabalhista agravou ainda mais a situação ao alterar o art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, removendo a limitação da terceirização às atividades-meio da empresa tomadora e estendendo a “quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal”. Isto possibilita uma terceirização irrestrita e a existência de empresas se quaisquer empregados, concentradas apenas em lucrar com sua atividade econômica.

A terceirização pode ser entendida como uma exceção ao princípio da isonomia de remuneração, pois, numa relação de trabalho com interposição de mão de obra, o princípio só é válido, em um mesmo local de trabalho, apenas para os trabalhadores efetivos do mesmo empregador, afastando os trabalhadores terceirizados, por estarem vinculados à empresa interposta. Com a nova redação do artigo 4º-C da Lei nº 6.019/1974, que trata sobre os contratos por prazo determinado, estabelece mera *faculdade* ao empregador dos trabalhadores temporários de igualdade salarial com os trabalhadores da empresa tomadora de serviços. No entanto, quando a legislação trabalhista, que deveria impor obrigações ao empregador para controlar seu poder diretivo, estabelece um direito de escolha, é sabido que a opção do

²⁴ O ordenamento veda a intermediação de mão de obra, que é exatamente a prática de um empregador transferir empregados para outrem, percebendo lucro para tanto, o que reduz a remuneração de seu empregado.

empregador será sempre a que lhe for mais favorável para reduzir seus custos com a produção e elevar seus lucros, em detrimento de condições dignas de trabalho e remuneração para os trabalhadores, o que viola o princípio da proteção.

3.1.2.2. Trabalho em tempo parcial

Como mencionado anteriormente, Helena Hirata considera o trabalho em tempo parcial como um contrato precário de trabalho, pelo fato de que na maioria dos casos, a jornada menor corresponde a remuneração menor, como também destacado por Sadi Dal Rosso ao tratar das jornadas flexíveis ou insuficientes.

A Reforma Trabalhista fez alteração no contrato de trabalho em tempo parcial, disposto no art. 58-A, elevando o limite máximo de jornada semanal (passando de 25 horas, na redação anterior, para 30 horas na redação atual). Considerando os estudos empíricos de Dal Rosso, que apontam para um maior número de mulheres aderentes a este contrato, percebe-se o potencial de impacto desproporcional desta norma, pois questiona-se: com o aumento da jornada de trabalho, também haverá aumento na remuneração dos novos contratos? Caso contrário, as mulheres serão ainda mais exploradas, visto que apenas haverá intensificação do trabalho.

3.1.2.3. Trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente foi inserido na legislação trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017, como uma das maiores formas de flexibilização do trabalho. Disposto no art. 443, §3º, CLT que o define como

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Percebe-se que este contrato se adequa perfeitamente ao interesse do empresariado que, apesar de, no mínimo, reconhecer o vínculo empregatício, pode utilizar e remunerar a força de trabalho apenas quando lhe for conveniente, livrando-se do encargo de custear a força de trabalho quando não há demanda, que se perfaz em um meio de transferir os riscos da atividade econômica para a pessoa do empregado – uma conduta ilícita no Direito do Trabalho.

O art. 452-A estabelece algumas exigências para o contrato intermitente: exigência da forma escrita, hora em valor não inferior ao salário mínimo ou igual a dos demais empregados do local de trabalho que exerçam a mesma função, convocação com pelo menos 3 dias corridos de antecedência, prazo de um dia útil para resposta (silêncio importa recusa), estabelece multa pelo descumprimento para ambas as partes (incluindo o empregado) no valor de 50% da remuneração devida, descaracteriza o período de inatividade como tempo à disposição, estabelece o pagamento do salário com todas as demais verbas trabalhistas reflexas ao final de cada “período de prestação de serviço” – o que a lei não define se são dias, semanas ou meses –, bem como o direito à férias, período em que o empregador deverá ficar um mês sem convocá-lo para prestar serviço – no entanto, a lei é omissa sobre a remuneração, uma vez que estabeleceu que a parcela das férias deveriam ser pagas junto com o salário ao final do período.

O art. 611-A estabelece que o acordo ou convenção coletiva têm prevalência sobre a lei quando versarem sobre o contrato intermitente, o que é um importante mecanismo para a luta sindical de combate à discriminação e precarização deste instituto. No entanto, é preciso que o sindicato profissional esteja forte e esteja em pé de igualdade para negociar com o sindicato patronal, caso contrário o acordo poderá agravar a situação dos trabalhadores. Todavia, a Reforma Trabalhista, que depositou tamanha responsabilidade sobre os sindicatos, também causou um verdadeiro desmonte da estrutura sindical por meio do corte abrupto da contribuição sindical, sem um prazo razoável para adaptação das receitas – que reduziram brutalmente e prejudicam a assistência sindical²⁵.

Carvalho aponta que o contrato intermitente viola o princípio da igualdade formal, uma vez que estabelece distinções prejudiciais para esta categoria em relação aos trabalhadores de vinculados ao contrato de tempo indeterminado, o que ofende a generalidade necessária para que uma norma respeite a igualdade formal (CARVALHO, 2018, p. 48-49).

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva destaca o potencial precarizante do contrato intermitente – especialmente em razão da possibilidade de não recebimento do salário mínimo mensal – que já evidenciou sua prática de desigualdade de gênero e idade, uma vez que

²⁵ GAVRAS, Douglas. Seis meses após Reforma Trabalhista, arrecadação sindical desaba 88%. **Estadão**. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/seis-meses-apos-reforma-arrecadacao-sindical-desaba-88-04062018>>. Acesso em: 25 nov. 2018.

mulheres jovens representavam a maioria das ocupantes dos postos de trabalho sob regime desta nova modalidade contratual (SILVA, 2018, p. 215).

Neste sentido também caminham os estudos de Sadi Dal Rosso que aponta o trabalho em tempo parcial como é uma forma de precarização, porque possibilita menores salários, e afeta diretamente mulheres negras, ainda mais grave se mostra o contrato intermitente, dada sua intensa flexibilidade.

CONCLUSÃO

Em conclusão, pode-se compreender que a divisão racial do trabalho criou um estereótipo de que o trabalho realizado por negros é digno de menor remuneração, em decorrência da naturalização de sua exploração durante séculos, e que a divisão sexual do trabalho segrega as mulheres em ocupações atreladas a aptidões naturalizadas ao trabalho feminino, bem como o considera inferior ao realizado pelo homem. Na interseção destas duas opressões encontram-se as mulheres negras que estão inseridas na base da sociedade brasileira, com rendas inferiores em razão da teoria do valor-trabalho, majoritariamente nos contratos de tempo parcial e no emprego doméstico.

Deste modo, percebe-se que o mercado de trabalho brasileiro foi construído sob a égide da desigualdade, que continua sendo reproduzida até os dias de hoje, visto que não há qualquer instrumento de reparação histórica para o setor privado (que enriquece com o sobrelucro da exploração das mulheres negras). Sendo assim, a desigualdade de acesso ao mercado de trabalho se mostra como fruto da discriminação interseccional, que conecta o racismo ao sexismo e acarreta a superexploração do trabalho da mulher negra, considerando a dupla jornada, com remuneração inferior e maior inserção em contratos precários, o que faz das mulheres negras o rosto do precariado brasileiro.

Existem instrumentos legislativos no ordenamento jurídico pátrio que permitem o combate à discriminação de gênero e de raça, podendo ser integrados no combate às opressões interseccionais. Todavia, a legislação não se encontra em estado ideal, especialmente o Estatuto da Igualdade Racial, que possui diversas normas programáticas, mas pouca aplicabilidade prática dada a inexistência de previsões de sanções no caso de descumprimento. Ademais, grande parte da legislação, até mesmo a Constituição da República, pauta-se em uma visão universalizante da mulher, o que oculta as opressões de raça e classe, que devem ser destacadas pelo intérprete.

Ademais, é preciso ter olhar crítico para a legislação vigente, uma vez que, como o racismo é estrutural, a ocorrência de discriminação indireta torna-se facilitada, visto que é caminho natural a reprodução da desigualdade racial em uma sociedade racista, de modo que

leis genéricas podem afetar desproporcionalmente grupos vulneráveis, como as mulheres negras.

REFERÊNCIAS

- AKOTINERE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- ALVES, Giovani. O que é precariado? **Boitempo**, 22/07/2013. Disponível em: <http://www.boitempoeditorial.com.br/v3/news/view/2542>. Acesso em: 12 out 2017.
- ALVES, Giovanni. O Precário Mundo do Trabalho no Brasil. In: **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007, 2ª ed, pp. 257-284.
- ALVES, Giovanni. Precariedade e Precarização do Trabalho. In: **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007, 2ª ed, pp. 111-154.
- AMARAL, Marisa Silva; CARCANHOLO, Marcelo Dias. A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 216-225, nov. 2009. ISSN 1982-0259. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/11905>. Acesso em: 29 out. 2018.
- BERNARDINO-COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Soc. estado.**, Brasília, v. 30, n. 1, p. 147-163, Abr. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922015000100147&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 06 out. 2018.
- BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Sul global. **Revista Outubro**, n. 22, 2º semestre de 2014, pp 35-61. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edicao-22-Artigo-02.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2018.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 01 de maio de 1943, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
- BRASIL. **Decreto nº 62.150**, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF: Presidência da República.
- BRASIL. **Decreto nº 65.810**, de 08 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2018.
- BRASIL. **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 30 set. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 4.377**, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.

BRASIL. **Lei nº 12.288**, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, de 13 de abril de 1995, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.990**, de 09 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

BRASIL. COORDIGUALDADE-MPT. **Nota Técnica GT de raça nº 001/2018 de 06 de agosto de 2018**. Assunto: A possibilidade de contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra bem como possibilidade de anúncios específicos e bancos de dados e/ou plataformas virtuais de forma a concretizar o Princípio da Igualdade insculpido na Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/46e580df-62cf-4bbd-9c88-98eb806dcbd1/Nota+Te%CC%81cnica+-+GT+de+Rac%CC%A7a.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-46e580df-62cf-4bbd-9c88-98eb806dcbd1-msJnaWw. Acesso em: 24 nov. 2018.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estud. av.**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, Dez/2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300008&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 06 out. 2018.

CARVALHO, Augusto César Leite de. O princípio da igualdade. In: **Princípios do direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018, pp. 47-71.

CHADAREVIAN, Pedro C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Rev. Econ. Polit.** São Paulo, v. 31, n. 2, p. 283-304, junho de 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572011000200007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 06 out. 2018.

CONEN. **Posicionamento Político sobre o Estatuto da Igualdade Racial**. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/conen-posicionamento-politico-sobre-o-estatuto-da-igualdade-racial/>. Acesso em: 14 out. 2018.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Disponível em: http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_05.pdf. Acesso em: 24 nov. 2018.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **The University of Chicago Legal Forum**, vol. 140, 1989, pp. 139-167.

CRENSHAW, Kimberlé W. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: VV.AA. **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, 2004, p. 7-16. Disponível em: http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberlé_Crenshaw.pdf. Acesso em: 07 jun. 2018.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Organização Frank Barar. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIS, Angela. **Mulheres, cultura e política**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2017.

DAVIS, Angela. **A liberdade é uma luta constante**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2018.

DEL GUERRA, Débora Antoniazi [*et. al.*]. A história das mulheres no Brasil Colonial. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Estela Corrêa. **Mulheres em luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 13-28.

ERMIDA URIARTE, Oscar. La mujer en el derecho del trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad. In: PENIDO, Laís de Oliveira (coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006, p. 115-125. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books/a-igualdade-dos-generos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 16 jul. 2018.

ESTARQUE, Mariana. Cinco anos depois, avanços do Estatuto da Igualdade Racial são controversos. **Carta Capital**. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/cinco-anos-depois-avancos-do-estatuto-da-igualdade-racial-sao-controversos-7252.html>. Acesso em: 14 out. 2018.

FONSECA, Dagoberto José. **Políticas públicas e ações afirmativas**. São Paulo: Selo Negro, 2009.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. **Iniciação à pesquisa no Direito: pelos caminhos do conhecimento e da invenção**. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **O Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012.

HIRATA, Helena. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 24-41. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 set. 2018.

HOLSTON, James. **Cidadania insurgente**: disjunções da democracia e modernidade no Brasil. Tradução Claudio Carina; revisão técnica Lúcia Valentini. São Paulo: Companhia das Letras, 2013, 1ª ed.

IPEA [et. al.]. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. IPEA: Brasília, 3ª ed., 2008. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Livro_RetratoDesigual.pdf. Acesso em: 12 out. 2018.

IPEA [et. al.]. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. IPEA: Brasília, 4ª ed., 2011. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=12893. Acesso em: 12 out. 2018.

IPEA. **Situação atual das trabalhadoras domésticas no país**. Comunicados do IPEA, nº 90, maio/2011. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=8278. Acesso em: 12 out. 2018.

IPEA. **Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero**. Comunicados do IPEA, nº 149, maio/2012. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=14307. Acesso em: 12 out. 2018.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres: Desafios para as Políticas Públicas**. Marli Emílio (org.), Marilane Teixeira (org.), Miriam Nobre (org.), Tatau Godinho (org.). São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003, pp. 55-63 (Coleção Caderno da Coordenadoria Especial da Mulher, 3).

LEÃO, Natália; CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto; FERES JÚNIOR, João. **Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe (GEMAA)**, n. 1, 2017, pp. 1-21. Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/relatorios/relatorio-das-desigualdades-gemaa-no-1/>. Acesso em: 07 jun. 2018.

MAC CORD, Marcelo; SOUZA, Robério S. Trabalhadores livres e escravos. In: SCHWARCZ, Lília M.; GOMES, Flávio (orgs.). **Dicionário da Escravidão e Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, pp. 410-415.

MARCONDES, Mariana Mazzini [et. al.]. **Dossiê Mulheres Negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: IPEA, 2013. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf. Acesso em: 25 jul. 2018.

MONSMA, Karl. Racialização, Racismo e mudança: um ensaio teórico, com exemplos do pós-abolição paulista. In: XXVII Simpósio Nacional de História, 2013, Natal. **Anais...**, 2013, p. 1-16. Disponível em: http://www.snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1364748564_ARQUIVO_Monsmatrabalho.pdf. Acesso em: 5 ago. 2018.

MOREIRA, José Adilson. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 287-308, jun/2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702007000100015&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 07 out. 2018.

OLIVEIRA, Mariana. **Estatuto da Igualdade Racial divide movimento negro**. Disponível em: <http://g1.globo.com/Noticias/Brasil/0,,MUL1301785-5598,00-ESTATUTO+DA+IGUALDADE+RACIAL+DIVIDE+MOVIMENTO+NEGRO.html>. Acesso em: 14 out. 2018.

OYÈWÚMI, Oyèrónké. **Jornada pela academia**. Tradução de Aline Matos da Rocha. Revisão de Wanderson Flor do Nascimento. *Filosofia Africana*, [S.D.] Disponível em: https://filosofia-africana.weebly.com/uploads/1/3/2/1/13213792/oy%C3%A8r%C3%B3nk%E1%BA%B9%C%81_oy%C4%9Bw%C3%B9m%C3%AD_-_jornada_pela_academia.pdf. Acesso em: 23 nov. 2018.

PAIXÃO, Marcelo; GOMES, Flávio. História das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 16(3): 424, setembro-dezembro/2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2008000300014/918>. Acesso em: 03 jul. 2018.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Cooperação jurídica internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho**: um diálogo Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípio de Igualdade. In: _____. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, 3 ed. atual, pp. 440-453.

PNUD. **Relatório de Desenvolvimento Humano**: racismo, pobreza e violência. São Paulo: PrimaPágina, 2005. Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/rdhs-brasil/relatorio-do-desenvolvimento-humano-2000141.html>. Acesso em: 15 jul. 2018.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (org.). **A colonialidade do saber**: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2005, p. 117-142. Disponível em: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_QUIJANO.pdf. Acesso em: 20 ago. 2018.

SANTOS, Celso José dos. O Estatuto da Igualdade Racial: avanços, limites e potencialidades. **Cadernos de Educação**, Brasília, n. 23, p. 147-163, jul./dez, 2010. Disponível em: <http://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2015/02/01-o-estatuto-da-igualdade-racial.pdf>. Acesso em: 14 out. 2018.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos; DIOGO, Maria Fernanda; SHUCMAN, Lia Vainer. Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. **Cad. psicol.**

soc. trab., São Paulo , v. 17, n. 1, p. 17-32, jun. 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 06 out. 2018.

SANTOS, Gevanilda. **Relações raciais e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2009.

SANTOS, Gislene Aparecida dos. **A invenção do “ser negro”**: um percurso das ideias que naturalizaram a inferioridade dos negros. São Paulo: Educ/Fapesp; Rio de Janeiro: Pallas, 2002, 176 p.

SILVA, Emir. Estatuto da Igualdade Racial: um debate necessário sob o contexto atual do Racismo no Brasil. **Movimento Negro Unificado**. Disponível em: <http://mnu.blogspot.com/2009/07/estatuto-da-igualdade-racial-um-debate.html>. Acesso em 14 out. 2018.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O princípio da igualdade de tratamento. In: _____. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, pp. 165-184.

TELLES, Lorena Feres da Silva. **Libertas entre sobrados**: contratos de trabalho doméstico em São Paulo na derrocada da escravidão. 2011. Dissertação (Mestrado em História Social) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

THE World’s Best Restaurants 2018. Disponível em: www.theworlds50best.com. Acesso em: 10 out. 2018.

VIECELLI, Cristina Pereira; WUNSCH, Julia Giles STEFFEN, Mariana Willmersdorf (org.). **Emprego doméstico no Brasil**: Raízes históricas, trajetórias e regulamentação. São Paulo: LTr, 2017.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida abusiva**: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo: LTr, 2004, pp. 367-449.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O combate às condutas discriminatórias no Direito do Trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson. GOSDAL, Thereza Christina e WANDELLI, Leonardo Vieira. (Orgs.). **Trabalho e direito**: estudos contra a discriminação e patriarcalismo. Bauru: Praxis, 2013, v. 1, p. 117-173.