



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**KARELLY NASCIMENTO SANTOS**

**INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO:  
O COMBATE AO ESTEREÓTIPO HISTÓRICO E OS MECANISMOS  
ANTIDISCRIMINATÓRIOS À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.**

Salvador

2023

**KARELLY NASCIMENTO SANTOS**

**INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO:  
O COMBATE AO ESTEREÓTIPO HISTÓRICO E OS MECANISMOS  
ANTIDISCRIMINATÓRIOS À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Cláudia Albagli.

Salvador

2023

**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**

# **CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**KARELLY NASCIMENTO SANTOS**

**INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO:  
O COMBATE AO ESTEREÓTIPO HISTÓRICO E OS MECANISMOS  
ANTIDISCRIMINATÓRIOS À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Faculdade Baiana de Direito, apresentado a banca examinadora.

Aprovado em: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

### **Banca Examinadora**

\_\_\_\_\_  
(Nome do orientador, sua titulação e Instituição a que pertence).

\_\_\_\_\_  
(nome, titulação e instituição a que pertence).

\_\_\_\_\_  
(nome, titulação e instituição a que pertence).

Dedico este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) à minha família, em especial minha mãe Carmelita, maior incentivadora para meu crescimento intelectual, aos meus professores e as pessoas que lutam pelo combate de toda forma de violência e preconceito, a elas deixo minha homenagem através de algumas fotos em cada temática desta pesquisa.

## AGRADECIMENTO

Um estudo acadêmico não é um caminhar solitário. Nesse sentido, tenho muito a agradecer a todos e a todas que, de forma direta ou não, colaboraram para o meu crescimento. Parafraseando Saint-Exupéry, as pessoas que passam por nós não nos deixam sós e levam também um pouco de nós, assim, seriam muitas a serem aqui homenageadas. Por isto, neste primeiro momento, faço este agradecimento coletivo e vou me ater aos maiores protagonistas desta jornada: minha família e as pessoas que trilharam comigo neste caminho. Agradecer, em especial, a Deus, por ter me protegido durante as viagens e estadia em Salvador/BA. Por me ter dado forças e sabedoria para enfrentar e superar as dificuldades. Pelo discernimento e conhecimento durante o desenvolvimento desta.

À família: Minha mãe, Carmelita Nascimento Santos, minha maior inspiração, quem me ensinou desde pequena a ser forte e determinada, meu pai – Josue Sousa dos Santos e minhas avós, tias, primos e demais familiares que oraram e torceram por minha vitória. Sou grata ao nosso bom Deus por tê-los comigo.

Ao meu Tio Edmundo, que me acolheu como uma filha em Salvador, e foi meu porto seguro na ausência dos meus pais.

À minha professora e orientadora, Prof<sup>a</sup>. Cláudia Albagli: jamais esquecerei seus ensinamentos, pela paciência, pelas horas dedicadas à minha orientação e à correção do meu trabalho. Pessoa que admiro muito como profissional, humana, humilde e uma professora de excelência.

Ao meu professor Leonardo Vieira e seus sócios do escritório OCAV Advogados e Consultores, no qual estagiei e muito aprendi com a prática.

A todos os professores do Curso de Direito pelos ensinamentos. E finalizo agradecendo aos meus amigos(as), que sempre torceram por mim, e colegas que me incentivaram e tornaram essa jornada mais leve.

A todos e a todas, meus sinceros agradecimentos.

"QUANDO A MULHER NEGRA SE  
MOVIMENTA, TODA A  
ESTRUTURA DA SOCIEDADE SE  
MOVIMENTA COM ELA."

ANGELA DAVIS



Fonte- <https://www.fashionbubbles.com/diversidade/33-frases-e-citacoes-de-grandes-vozes-negras-sobre-empoderamento-legendas-e-mensagens-para-fotos/>

## RESUMO

O presente trabalho investigativo objetiva analisar a condição social da mulher negra no sistema vigente, o estereótipo que lhe foi imposto e o fato gerador que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho, bem como sua manutenção e ascensão, à luz dos dispositivos antidiscriminatórios que tratam das desigualdades de gênero e raça no âmbito trabalhista para compreender se são eficazes ou se trata apenas de uma igualdade formal. Para tanto examina-se como se deu a evolução do direito da mulher negra no Trabalho e se a legislação vigente é eficaz e suficiente para inserção e amparo dessa população no âmbito laboral. Partiu-se dos questionamentos que nortearam o percurso; “Qual é o fato gerador das dificuldades que as mulheres negras enfrentam para a sua inserção no mercado de trabalho formal?”, “Os mecanismos legislativos vigentes atualmente são eficazes para inserir a mulher negra no mercado de trabalho de forma igualitária?”. Visando elucidação da investigação e possíveis respostas aos questionamentos, optou-se por um percurso metodológico de cunho bibliográfico, pesquisa legislativa, com o método hipotético-dedutivo em virtude do caráter teórico e antecipação das hipóteses, e de cunho qualitativo. O estudo está ancorado à luz de um referencial teórico, além das leis vigentes, de caráter interdisciplinar transcendendo as correntes epistemológicas. Ao concluir a pesquisa, ficou evidente que a carga histórica advinda do período escravocrata, heteropatriarcal, estruturalmente machista, sexista e classista, assola, até os dias atuais, majoritariamente a população negra feminina, de forma que essas mulheres encontram grandes desafios para serem inseridas no mercado de trabalho assalariado, bem como para terem a sua carteira assinada. Pensando nisso, após análise dos mecanismos legislativos, restou evidente que os dispositivos vigentes não são suficientes para acabar com as discriminações, necessitando, portanto, trazer o fenômeno da interseccionalidade para o campo jurídico, e implementar novas medidas como as políticas públicas, especificamente, as ações afirmativas, valorizativas e repressivas, conjuntamente.

**Palavras-chave. Mulher. Negra. Trabalho. Antidiscriminação. Legislação. Políticas Públicas.**

## **ABSTRACT**

The present investigative work aims to analyze the social condition of black women in the current system, the stereotype that was imposed on them and the generating fact that makes it difficult for them to enter the job market, as well as their maintenance and advancement, in light of the anti-discrimination devices that deal with of gender and racial inequalities, in the labor sphere to understand whether they are effective or whether it is just formal equality. To this end, we examine how the evolution of black women's right to work occurred and whether current legislation is effective and sufficient to insert and support this population in the workplace. We started with the questions that guided the journey; “What causes the difficulties that black women face in entering the formal job market?”, “Are the legislative mechanisms currently in force effective in inserting black women into the job market on an equal basis?” Aiming to elucidate the investigation and possible answers to the questions, we opted for a methodological path of a bibliographic nature, legislative research, with the hypothetical-deductive method due to the theoretical character and anticipation of the hypotheses, and of a qualitative nature. The study is anchored in the light of a theoretical framework, in addition to current laws, of an interdisciplinary nature, transcending epistemological currents. Upon concluding the research, it became evident that the historical burden arising from the slavery period, heteropatriarchal, structurally sexist, sexist and classist, plagues, to this day, the majority of the black female population, so that these women face great challenges to be inserted in the salaried job market, as well as to have their contract signed. With this in mind, after analyzing the legislative mechanisms, it became clear that the current provisions are not sufficient to end discrimination, therefore needing to bring the phenomenon of intersectionality to the legal field, and implement new measures such as public policies, specifically, affirmative, valuing and repressive actions, together.

Keywords: Woman. Black. Word. Anti-discrimination. Legislation. Public Policy.



## **LISTRA DE FIGURAS E GRÁFICOS**

**Gráfico 01 – Trabalho doméstico com carteira assinada**

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

|       |   |
|-------|---|
| CLT   | Consolidação das Leis Trabalhistas        |
| CF/88 | Constituição Federal                      |
| OIT   | Organização Internacional do Trabalho     |
| DUDH  | Declaração Universal dos Direitos Humanos |

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>1 O PERCURSO METODOLÓGICO DA INVESTIGAÇÃO.....</b>  | <b>15</b> |
| 1.1 Ancoragem teórica .....  | 17        |
| <b>2 TRAÇO HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO SOCIAL DA MULHER NEGRA NO BRASIL E A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>   | <b>18</b> |
| 2.1 O período escravocrata e o papel social da mulher negra.....   | 19        |
| 2.2 A mulher negra como ser “sem gênero” e sua contínua desvalorização. ....   | 25        |
| 2.3 A perpetuação do sistema escravocrata na contemporaneidade.....  | 28        |
| 2.4 A predominância da população negra no mercado informal como herança da escravidão. ....                            | 32        |
| 2.5 O trabalho doméstico e o sentido de permanência das mulheres negras nesse espaço.....                              | 37        |
| <b>3 MECANISMOS ANTIDISCRIMINATÓRIOS DO RACISMO E SEXISMO NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>                              | <b>41</b> |
| 3.1 Mecanismos para combate à discriminação negativa de gênero.....  | 42        |
| 3.2 Principais mecanismos protetivos à luz da Consolidação das Leis do Trabalho .....                                  | 46        |
| 3.3 Mecanismos legislativos de combate à discriminação racial no âmbito laboral .....                                  | 49        |
| 3.4 A (in)existência de legislação que abarque conjuntamente a dupla discriminação que as mulheres negras sofrem. .... | 51        |
| <b>4 POLÍTICAS PÚBLICAS COMO MEDIDA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO AMBIENTE LABORAL.....</b>            | <b>54</b> |
| 4.1 Ações Afirmativas como Política Pública antidiscriminatória.....   | 58        |
| 4.2 Ações Valorizativas como Política Pública antidiscriminatória.....   | 61        |
| 4.3 Ações Repressivas como Política Pública antidiscriminatória .....  | 62        |
| <b>5 CONCLUSÃO.....</b>  | <b>64</b> |
| <b>REFERÊNCIAS:.....</b>   | <b>66</b> |

## INTRODUÇÃO



*Marielle Franco (Foto: Divulgação)<sup>1</sup>*

Ao longo do tempo, a maioria das ocupações precárias no campo trabalhista vem sendo desenvolvidas por negros(as). Essa mesma disparidade se acentua ainda mais em relação a homens brancos e mulheres negras. Tais informações supracitadas podem ser analisadas no livro “Trajetórias das desigualdades”, organizado por Marta Arretche (2015), descreve que entre 1960 e 2010, houve profundas mudanças econômicas e sociais no Brasil.

Entre elas, a autora descreve que a população era rural e três quarto analfabeta; no mercado de trabalho o predomínio era masculino e poucas mulheres trabalhavam fora de casa com grande desigualdade entre negros e brancos.

Apesar dos avanços, o Brasil continua a ser bastante desigual, ainda mais no contraste entre homens e mulheres, considerando a cor da pele. Apesar das lutas por igualdade e por ferramentas legais impostas aos vários tipos de discriminações, na prática as mulheres negras continuam sofrendo a dupla discriminação de gênero e raça (Carneiro, 2002; Rosa, 2011).

Prova dessa afirmativa é a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais (1998) que aprovada na Conferência Internacional do Trabalho, promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dentre os quatro princípios dos Direitos Fundamentais,

---

<sup>1</sup>Vereadora e Defensoras dos direitos de mulheres, negros e da comunidade **LGBTQI+** no Brasil. Executada em 14 de março de 2018. Disponível <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2020/08/11-mulheres-negras-brasileiras-pioneiras-em-cultura-politica-e-ciencia.html>. Acessado em 26/10/2023.

está a eliminação da discriminação com relação ao emprego e ocupação e o combate a quaisquer tipos de discriminação, sejam estas motivadas por preconceitos de raça, étnico, orientação religiosa, orientação sexual, deficiência física, dentre outros.

Partindo do supracitado, o presente estudo se revela importante para o Direito, pois extrai o real objetivo das normas trabalhistas no âmbito das questões de raça e gênero, analisando-as de forma crítica, de modo a discutir como esses dispositivos protetivos também trouxeram, contraditoriamente, como consequência a discriminação da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que o empregador na maioria das vezes preferia contratar homens ao invés da mão-de-obra feminina, diante das limitações que as normas preveem.

Ademais, as formas de poder do patriarcado e da hierarquia foram se mascarando ao longo da história, o que provoca a perpetuação do estereótipo da mulher negra como sujeito desvalorizado em vários aspectos. Diante disso, apesar da notória importância das legislações trabalhistas, essas não se fazem capazes, por si só, de garantir, por meritocracia, o acesso desses sujeitos ao emprego formal, às posições de cargos altos com ocupação por exemplo na direção ou gerência, ou até mesmo impedir diferenças salariais de cunho discriminatórios, discutindo aqui, portanto, a eficácia material desses dispositivos no combate à perpetuação do estereótipo da mulher negra.

O trabalho está estruturado em temas centrais e subtemas, analisando a trajetória da mulher negra no mercado de trabalho, com ênfase na legislação brasileira. No tema I - Aborda as considerações iniciais e o caminho metodológico percorrido para elucidação da investigação. No tema II e III - Parte de um levantamento histórico das lutas e conquistas. Traça a evolução da condição de ser mulher negra no Brasil e toda a sua trajetória de inserção no mercado de trabalho, considerando para tanto os fatores estimulantes e impeditivos desse processo, para formar a compreensão dos reflexos dessa estrutura na sociedade atual, notadamente no espaço laboral. Analisa o estereótipo da mulher negra, a legislação trabalhista, as medidas antidiscriminatórias, se são efetivamente cumpridas, bem como suficientes para combater as dificuldades de inserção da mulher negra no mercado de trabalho, sobretudo em cargos de dominação masculina.

Destarte, não é possível entender a organização da sociedade brasileira em seus aspectos econômicos e jurídicos, sem a análise da questão de raça e gênero, tendo em vista que são elementos determinantes do modo como historicamente se estruturam as relações sociais, dentre elas, o trabalho. Assim, faz-se necessário inicialmente perpassar por uma visão sociológica da construção social do papel da mulher negra, uma vez que no decorrer da história

foi posta em condição de não-sujeito, ou melhor, de um ser sem gênero. Isto se percebe quando na primeira onda do feminismo, por exemplo, enquanto as mulheres brancas estavam lutando por direitos iguais, liberdade de trabalhar, entre outros anseios, as mulheres negras já estavam nas ruas trabalhando como quituteiras, prostitutas, lavadeiras, além de já terem sido escravizadas.

É notório que a lei Áurea não revogou os estigmas desenhados na cor e no sexo das mulheres negras. É nesse contexto que será analisado como tal estrutura é perpetuada nos dias de hoje, com as dificuldades das mulheres negras em serem inseridas e valorizadas no trabalho formal, dificuldades essas, traduzidas sobretudo na forma desigual em relação ao acesso ao emprego, nas diferenças salariais, posições de ocupação no mercado de trabalho, e o tipo de atividades que essas mulheres majoritariamente desenvolvem, meramente pela sua condição em consonância com os estereótipos construídos pelo sexismo e racismo.

Analisa-se de forma crítica as principais normas que tratam sobre gênero, raça e classe, no âmbito trabalhista, em especial a Convenção n. 111 da OIT, a CLT e suas reformas, bem como as Constituições brasileira, destacando a evolução e aplicabilidade de tais dispositivos, concluindo se são suficientes para sanar a condição da mulher negra como um contingente invisibilizado, cercado de estereótipos e de complexas discriminações.

No tema IV, aponta-se como alternativas as Políticas Públicas, especificamente as ações afirmativas, valorizativas e repressivas para combater a discriminação, e viabilizar, de forma digna, a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, não pretendendo erradicar de forma utópica todas as dificuldades, mas sim diminuir a distorção dessa desigualdade, e projetar uma contínua evolução afetando a raiz do problema.

# 1 O PERCURSO METODOLÓGICO DA INVESTIGAÇÃO



Angela Davis - Por anandacola<sup>2</sup>

A presente pesquisa apresenta como metodologia, do ponto de vista técnico, a pesquisa bibliográfica, pois terá como objeto de investigação a legislação vigente, a interpretação e análise de construções históricas e conceitos doutrinários advindos de livros, artigos e revistas científicas, teses de mestrados e doutorados.

Tem como objetivo analisar historicamente a condição social da mulher negra no sistema vigente, bem como o estereótipo que lhe foi imposto, para compreender o fato gerador que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho, a luz dos dispositivos antidiscriminatórios, que tratam das desigualdades de gênero e raça, no âmbito trabalhista para compreender se são eficazes ou se trata apenas de uma igualdade formal.

Para tanto, dentre os objetivos específicos tem-se: Identificar a construção social de “ser mulher negra”, apontar os conceitos de racismo, sexismo e estereótipo, fundamentais para a discussão da presente temática, abordar como a estrutura patriarcal, sexista e machista se perpetua ao longo do tempo, de modo a impactar na inserção da mulher negra atualmente.

Além disso se pretende também investigar a evolução dos Direitos trabalhistas no que tange a discriminação racial e de gênero, identificar as formas de discriminação que a mulher negra enfrenta para sua inserção no mercado de trabalho, bem como analisar criticamente o arcabouço normativo brasileiro, notadamente a atual legislação trabalhista sobre a igualdade de gênero e de raça. Por fim será identificado se essas normas são eficazes e suficientes para inserir as mulheres negras no âmbito trabalhista, e investigar a importância das políticas públicas como

---

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www.urbanarts.com.br/quadro-mulheres-a-liberdade--angela-davis/p> Acessado em: 01/11/2024.

medida de efetivação dessas normas e de mecanismo que contribui para a diminuição das opressões racistas, sexistas e classistas presentes no nosso sistema.

O estudo ainda terá como base, pesquisa legislativa, com o objetivo de extrair a aplicabilidade e eficácia material desses dispositivos. Além disso, será utilizado o método de levantamento de dados, com o fulcro de averiguar quais são as atividades que as mulheres negras predominantemente exercem, e quais cargos ocupam de forma majoritária.

O tipo de pesquisa adotado, quanto a abordagem do problema, será a qualitativa, buscando a compreensão da realidade da mulher negra no mercado de trabalho formal, sobretudo os desafios para sua inserção, avaliando o contexto histórico e as legislações que permitem o avanço delas.

O método que será utilizado na pesquisa será o hipotético-dedutivo, em virtude do caráter teórico e da antecipação das hipóteses que devem ser submetidas ao processo de falseamento, para que sejam testadas, e conseqüentemente confirmadas ou não.

Nesse sentido, as problemáticas que serão abordadas são: “Qual é o fato gerador das dificuldades que as mulheres negras enfrentam para a sua inserção no mercado de trabalho formal?”, “Os mecanismos legislativos vigentes atualmente são eficazes para inserir a mulher negra no mercado de trabalho de forma igualitária?”

### **Hipótese 01**

A desvalorização das mulheres negras no mercado de trabalho, e as dificuldades da sua inserção em espaços predominantemente preenchidos por homens ou mulheres brancas, tem como mola propulsora o processo histórico que configurou as relações sociais, notadamente pela hierarquização social baseada no racismo e sexismo, desde a escravidão, legitimando a inferioridade dos sujeitos a que se trata o presente trabalho.

### **Hipótese 02**

O arcabouço legislativo que se tem atualmente, como a Consolidação das Leis Trabalhistas, datada de 1943, que trouxe artigos como a igualdade salarial sem distinção de sexo, proteção à maternidade, e artigos que cuidam do trabalho da obreira, apesar de notória evolução e importância, não são capazes de abarcar as peculiaridades da realidade vivenciada pela mulher negra, trazendo apenas certo nível de igualdade formal.



## 1.1 Ancoragem teórica

Nesta pesquisa serão apresentadas algumas das literaturas, artigos, teses e leis com uma abordagem teórica sobre as lutas das mulheres pelos direitos e inserção no mercado de trabalho. Para tanto, faz necessário um levantamento histórico das lutas travadas e conquistas.

Embora haja relato das atividades desenvolvidas pelas mulheres desde a antiguidade, elas começaram a buscar a garantia de seus direitos no século XIX na Inglaterra, segundo afirma Pinto (2010), formando o movimento feminista, que ficou conhecido como as “Sufragistas”. Fizeram diversas manifestações incluindo greves de fome, para conquistar a licença ao voto. Um dos episódios marcantes desse período foi quando Emily Davison, se atirou em frente ao cavalo do Rei, na corrida de cavalo de Derby. A morte de Emily chamou a atenção das autoridades para as reivindicações da população feminina.

No Brasil, o direito ao voto foi encabeçado por Bertha Luz, estimulando outras mulheres a lutarem e encaminhou às autoridades a reivindicação em 1910. Foi fundadora da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, uma instituição que tinha como objetivo impulsionar as solicitações. O direito ao voto foi conquistado em 1932, no primeiro governo de Getúlio Vargas, após a promulgação do novo código eleitoral brasileiro.

De acordo com Probst (2006), alcançada a garantia do direito ao voto e maior abertura para entrada no mercado de trabalho ainda era só o início da luta, pois as condições nos locais em que exerciam as suas atividades eram muito precárias e a jornada de trabalho exaustiva. A legislação - Constituição brasileira de 1932, suaviza a situação enfrentada pela mulher, porém elas continuavam submissas ao homem. O autor aponta ainda alguns movimentos no decorrer dos tempos que corroboraram para maior participação da mulher, entre eles a segunda guerra mundial e maior participação da população nas questões políticas.

No entanto, Pinto (2010) afirma que, em 1964, a ditadura militar no Brasil inibiu o movimento feminista, gerando um atraso nas conquistas de direitos das mulheres, enquanto nos países europeus já havia maior inclusão feminina.

No Brasil, as mulheres passaram a se preocupar mais com a carreira e qualificação profissional, oportunizando a ascensão social, profissional e cultural no final dos anos 90, período no qual alcançaram melhor nível de escolaridade, a utilização de anticoncepcionais, direito a candidatura, direito ao divórcio, aumento da licença maternidade de 4 meses para 6 meses, impedimento da demissão em caso de gravidez e inserção no ambiente político. Esses direitos foram fundamentais, para o ingresso da mulher no mercado de trabalho e de certa

forma, a autonomia econômica apensar dos baixos salários. Vale destacar que para as mulheres negras essas conquistas se tornaram ainda mais lentas e excludentes.

É notório que os avanços ao longo da história são bastante significativos, porém alguns fatores, como a discriminação de gênero e raça, principalmente em relação a mulher negra, influenciam na disparidade salarial e são obstáculos enfrentados na efetivação e reconhecimento das mulheres no mercado de trabalho.

## 2 TRAÇO HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO SOCIAL DA MULHER NEGRA NO BRASIL E A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.



*Dandara, líder feminina do Quilombo dos Palmares*<sup>3</sup>

Em primeira análise, a produção desenvolvida, em diversos campos do saber, pela elite dominante branca patriarcal, detentora dos privilégios, riquezas e dos recursos materiais e simbólicos produzidos socialmente, enraizou uma inalterabilidade do status quo em sua essência, consubstanciando um horizonte de inflexão, de inalterabilidade e invisibilidade de narrativas por décadas menosprezadas, de modo que impossibilitou a reorganização pluralizante e efetiva do campo jurídico brasileiro.

---

<sup>3</sup>Líder feminina do Quilombo dos Palmares e companheira de [Zumbi dos Palmares](https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2020/08/11-mulheres-negras-brasileiras-pioneiras-em-cultura-politica-e-ciencia.html). Disponível <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2020/08/11-mulheres-negras-brasileiras-pioneiras-em-cultura-politica-e-ciencia.html>. Acessado em 26/10/2023.

Em razão disso, parte-se da premissa de que o Direito não pode se afastar da perspectiva transdisciplinar, ou seja, deve estar em consonância com os debates teórico-epistemológicos, sobretudo com o olhar interseccional de gênero, raça e classe, o qual se faz de extrema importância no presente trabalho, a partir da revisita ao passado, permitindo a reinterpretação, ressignificação e construção não só da sociedade, como também do espaço jurídico.

Ante a necessidade de afirmação dos direitos raciais na dogmática jurídica brasileira, entende-se que as dimensões e conceitos de igualdade da pessoa humana, notadamente no âmbito laboral, recorte do presente estudo, não podem ser formulados sem considerar a mulher negra como protagonista de um sistema social voltado para sua desvalorização e impostas num contexto de opressões interseccionais (COLLINS, 2019).

Consoante com tais concepções, GIACOMINI (1988, p. 19), cita que o estudo do papel social e das condições de vida da mulher escrava parece fundamental para:

- 1) Reelaborar a história da escravidão brasileira;
- 2) Compreender algumas das raízes históricas da situação atual da mulher no Brasil, em particular da mulher trabalhadora negra.

## **2.1 O período escravocrata e o papel social da mulher negra.**

A desvalorização das mulheres negras no mercado de trabalho e as dificuldades da sua inserção em espaços predominantemente preenchidos por homens ou mulheres brancas, tem como mola propulsora o processo histórico que configurou as relações sociais, notadamente pela hierarquização social baseada no racismo e sexismo, desde a escravidão, legitimando a inferioridade dos sujeitos a que se trata o presente trabalho. Posto isso, parte-se para a análise histórica desse fenômeno.

Durante trezentos e cinquenta e três anos, o sistema escravocrata brasileiro violentou cruelmente aqueles(as) que mantinham a estrutura econômica do país, os(as) africanos(as) escravizados(as) que não eram considerados(as) como “pessoas”, e sim mercadorias ou moedas de troca para negócios. Essa estrutura formou as bases da sociedade circundante, “heteropatriarcal”, misógina e racista, na qual a mulher negra, sobretudo, constitui, a um só tempo, a base explorada e oprimida e o ápice na escala das vulnerabilidades (FRANÇA, 2020, p. 31).

No Brasil, são múltiplas as violências que se abateram sobre o povo negro, a sociedade escravista do século XIX foi palco de lutas, resistências e de interesses escusos, sendo perpetuada pela omissão do Estado no pós-abolição da escravatura, o qual não prestou quaisquer garantias de segurança econômica ou de assistência compulsória a essa população, fato que transportou os(as) negros(as) das senzalas para os cortiços e favelas das zonas urbanas.

Concernente as mulheres negras escravizadas, essas fugiam dos princípios que norteavam as relações familiares da sociedade escravocrata, pois diferentemente das mulheres da classe dominante, as escravas não se enquadravam nos parâmetros ideológicos da família branca, uma vez que não era restrita à procriação e a reprodução. Por outro lado, quando grávidas, as escravizadas não dispunham de nenhuma condição por mínima que fosse para que houvesse um melhor desenvolvimento do feto, sendo mantida no desenvolvimento do trabalho compulsório. Na realidade o que interessava aos senhores era explorar a força produtiva de seus escravos, sem se importar se era homem ou mulher. (SILVA,2010, p. 3)

Diferentemente da população feminina branca, as mulheres negras estavam nas lavouras, na casa grande, nas senzalas, nas ruas, negociando, produzindo sem descanso devido, assim como os homens, tomando surras e castigos, sem benefícios, sem alimentação adequada, e ao mesmo tempo, não era afastada desses espaços quando estavam grávidas. Nesse sentido, afirma Giacomini (1988, p. 24):

A situação da mulher escrava empregada no trabalho produtivo da *plantation* esteve necessariamente determinada pela sua condição de coisa, propriedade do senhor. Mas a esta condição compartilhada com o homem escravo, soma-se a particularidade advinda do fato de ser mulher, isto é, ocupar um papel privilegiado na reprodução biológica. A realização combinada dos potenciais produtivos da escrava se revelou incompatíveis sob uma lógica que privilegiou o lucro imediato e conduziu objetivamente ao consumo dos escravos no processo de produção. Compreende-se, pois, que as negras pejudadas e as que amamentam não eram dispendas da enxada: duras fadigas impediam em algumas o regular desenvolvimento do feto, em outras minguava a secreção do leite, em quase todas gravam o desmazêlo pelo tratamento dos filhos e d'ahi as doenças e a morte às pobres crianças (GIACOMINI,1988, p. 24):

Desde a antiguidade que a mulher faz parte do mercado de trabalho, principalmente nos afazeres domésticos e tecelagens, porém aqui a autora está especificamente retratando o período colonial e como elas eram tratadas. Também reafirma o contexto histórico das mulheres negras o trabalho da escritora brasileira Lélia Gonzales (1982, p. 92.), que relata a situação vivenciada por elas enquanto escrava:

E a mulher negra, qual a sua situação enquanto escrava? Em termos populacionais, sabe-se que o elemento masculino, sobretudo na região de Minas, foi predominantemente entre a escravaria. Entretanto, o sistema não suavizou o trabalho dessa mulher. Encontramo-la também nas duas categorias de Freitas: A trabalhadora do eito e a mucama. E o que percebemos é que, em ambas as situações, coube-lhe a tarefa de doação de força moral para seu homem, seus filhos ou seus irmãos de cativo (GONZALES, 1982, p. 92.).

Nesse aspecto, amplia-se nossa compreensão em relação as múltiplas funções que elas ocupavam. Eram chamadas de escravas do eito, aquelas mulheres que trabalhavam de sol a sol nos canaviais, as quais vinham das senzalas em condições precárias, e laboravam o dia todo subalimentadas. Já a mucama estava presente na casa grande, cozinhando, lavando, passando, costurando, amamentando e eram frequentemente alvo das investidas sexuais do senhor branco. Foi a partir das mucamas que originou a figura da “mãe preta”, as quais tinham a função de cuidar e educar os filhos de seus senhores. (GONZALES, p. 92/93)

As mulheres negras escravizadas organizavam e lutavam de diferentes formas por seus direitos, e mesmo não tendo o reconhecimento e status de cidadãs, imprimiram estratégias exemplares de reinvenção de si. Participaram de movimentos que nasceram da sobrevivência dos tumbeiros, ou da própria terra de Vera Cruz. (MIRANDA; SILVA, 2019, p. 103)

No contexto da Abolição, as recém-libertas passavam a enfrentar todos os obstáculos possíveis em decorrência dos ínfimos pagamentos que recebiam pelos serviços domésticos prestados nas cidades, que mal garantiam os custos com alimentação e manutenção de suas famílias e outros parentes.

Além da extirpação de suas maternidades, essas mulheres tiveram de lidar com outras formas de violências, como a venda de seus parceiros e o impedimento de casamentos, permitidos somente quando gerassem lucros às sociedades senhoriais (AMORAS, COSTA e ARAÚJO, 2021, p. 14).

A complexa discriminação da escrava, mencionada pelas autoras acima, recai também no fato de além do trabalho equiparado ao masculino, deveria ainda oferecer o corpo, seja como ama de leite, seja como amante, pois a negra é tida como coisa, objeto de compra e venda em razão de sua condição de escrava, e além de objeto sexual era saco de pancada das sinhazinhas.

Nesse prisma, frisa-se a relação de poder vertical e a violência com que sempre foi tratada a mulher negra, como bem descreve Figueiredo et. al. (2013).

Desde as mucamas até as cozinheiras e amas de leite, presentes na vida doméstica da sede, todas as mulheres negras eram vulneráveis à violência sexual do homem branco, porque, dentro do casamento as condutas impostas pela moral conservadora e pela igreja limitavam a vida íntima e conjugal das mulheres brancas de família. Então, a mulher negra cabia com frequência o papel de satisfazer o seu dono, a iniciação sexual do “senhorzinho” e quando não, explorada por outros escravos e terceiros como uma “negra de ganho”, seja pela exploração de seus dotes de quitanda com a venda de quitutes no comércio de rua ou por meio da prostituição (FIGUEIREDO et. al., 2013, p.11).

O sistemático estupro das mulheres negras pelos colonizadores reverbera na sua hipersexualização e desumanização. Em verdade, o estupro praticado pelos homens brancos às mulheres negras foi mais do que desejos obscuros e violências casuais, se tratava de um crime institucionalizado, com as finalidades, dentre outras, de subjugar e desvalorizar a mulheridade negra permeando a psique de toda a população, moldando o status social e delimitando os “tipos de mulheres”.

Assim, a configuração da sociedade patriarcal, racista e sexista tem como um de seus elementos estruturantes a sistemática desvalorização da mulher negra, consubstanciada pelo período escravagista. Nesse viés, Bell Hooks (2020. p. 94/95), cirurgicamente aponta que:

“A desvalorização da mulheridade negra resultou da exploração sexual de mulheres negras durante o período da escravidão, e isso não mudou o longo de centenas de anos. Mencionei anteriormente que enquanto vários cidadãos preocupados empatizaram com a exploração sexual de mulheres negras tanto durante quanto depois do período da escravidão, assim como todas as vítimas de estupro em sociedade patriarcal, elas eram vistas como tendo perdido o valor e a dignidade, resultado da humilhação que sofreram. Anais do período da escravidão revelam que o mesmo público abolicionista que condenou o estupro de mulheres negras as considerou cúmplices, em vez de vítimas.[...]”(BELL HOOKS, 2020. p. 94/95).

A coerção sexual era praticada de todas as formas contra as mulheres em situação de escravidão, que eram mutiladas, açotadas e também estupradas. Corroborando com os pensamentos de Bell Hooks (2020), Davis (2016, p. 20) afirma que através do estupro expressava-se a ostensividade do domínio econômico do “senhor de escravos” e do controle do feitor sobre o corpo daquelas mulheres escravizadas. Ambos compreendem que ao longo do tempo esse mecanismo de opressão não mudou e as vítimas são em muitos momentos colocadas na situação de cúmplice.

Nesse aspecto, Nascimento (2016, p. 54), no Manifesto das Mulheres Negras, apresentado ao Congresso das Mulheres Brasileiras realizado na Associação Brasileira de

Imprensa, em 02 de julho de 1975, aborda sobre a injusta herança recebida pelas mulheres negras brasileiras:

[...] as mulheres negras brasileiras receberam uma herança cruel: ser o objeto de prazer dos colonizadores. O fruto deste covarde cruzamento de sangue é o que agora é aclamado e proclamado como ‘o único produto nacional que merece ser exportado: a mulata brasileira’. Mas se a qualidade do ‘produto’ é dita ser alta, o tratamento que ela recebe é extremamente degradante, sujo e desrespeitoso (NASCIMENTO, 2016, p. 54).

Nesse prisma, fato é que a desvalorização da mulheridade negra após o término da escravidão foi um esforço consciente e deliberado dos brancos para sabotar a construção da autoconfiança e do autorrespeito da mulher negra (HOOKS, Bell. 2020. P 103).

Destaca-se, portanto, que o status da mulher negra nem estava em par de igualdades com os homens negros, pois não detinha alguns privilégios da condição masculina, nem tampouco era equiparada a mulher padrão, branca, dona do lar, que possuía certo nível de proteção e respeito. Assim, de acordo com a ativista negra Bell Hooks (2020, p. 83):

Mulheres e homens negros com frequência realizavam exatamente a mesma tarefa no trabalho agrícola, mas mesmo nessa área mulheres negras não conseguiam subir à posição de liderança. Fora do contexto de trabalho, no cotidiano, mulheres escravizadas recebiam tratamento diferente dos homens escravizados e eram, em alguns casos, subordinadas a eles.

Além disso, durante o período escravocrata as mulheres escravas eram consideradas a mão de obra mais barata, e ao mesmo tempo as “prediletas” dentre os escravizados, pois, além de serem responsáveis pelas atividades nos engenhos e plantações, eram vistas economicamente como “geradoras de filhos”, as quais iriam aumentar a população escrava e, conseqüentemente, a produção.

Em outro prisma, desde os aterrorizantes anos de escravidão, foi possível encontrar a população feminina negra criando marcas de resistência, refazendo a própria cultura, lutando em seus espaços sociais, negociando, exigindo seus direitos e construindo suas redes de solidariedades e sororidade (conceito sequer criado, teoricamente, na época).

Nesse passo, temos o emblemático caso do precedente inaugurado por Esperança Garcia que, em 1770, em Oeiras, no Piauí, a qual apresenta a primeira petição reclamando direitos, e a primeira advogada brasileira, escravizada. Não obstante tamanha importância histórica, assim

como a de muitas outras mulheres negras guerreiras, inteligentes e injustiçadas, não se sabe quase nada sobre sua vida, e esse descaso da sociedade é consequência principalmente de sua condição de mulher, negra escravizada e invisível para a sociedade.

Esperança Garcia se destaca por ter tido a “audácia” de escrever uma carta ao governador do Piauí, Gonçalo Lourenço Botelho de Castro, denunciando os maus tratos sofridos por ela, seus filhos e as companheiras, como ora se vê na carta escrita em 06 de setembro de 1770, e adaptada na versão atual:

"Eu sou uma escrava de V.S.<sup>a</sup> administração de Capitão Antônio Vieira de Couto, casada. Desde que o Capitão lá foi administrar, que me tirou da Fazenda dos Algodões, aonde vivia com meu marido, para ser cozinheira de sua casa, onde nela passo tão mal. A primeira é que há grandes trovoadas de pancadas em um filho nem, sendo uma criança que lhe fez extrair sangue pela boca; em mim não poço explicar que sou um colchão de pancadas, tanto que caí uma vez do sobrado abaixo, peada, por misericórdia de Deus escapei. A segunda estou eu e mais minhas parceiras por confessar a três anos. E uma criança minha e duas mais por batizar. Pelo que peço a V.S.<sup>a</sup> pelo amor de Deus e do seu valimento, ponha aos olhos em mim, ordenando ao Procurador que mande para a fazenda aonde ele me tirou para eu viver com meu marido e batizar minha filha. De V.S.<sup>a</sup> sua escrava, Esperança Garcia". (SILVA, 2015, p. 6).

Assim, extrai-se que Garcia foi levada à força da Fazenda Algodões, perto de Floriano (Piauí), para uma fazenda em Nazaré do Piauí, e juntamente com o filho eram torturados e espancados, o feitor a peava, como animal, e ainda relata que uma vez caiu e quase morreu, estando amarrada, além de ter sido proibida de batizar o filho e de se confessar, assim como suas amigas (SILVA, 2015, p. 07).

Essa mulher se perpetuou na memória do povo negro piauiense, inspirando movimentos sociais e conquistas importantes, as quais vêm especialmente do poder de identificação da sua história de vida, ou o que dela se conhece, e do perfil do povo negro, minorias, remanescentes de comunidades tradicionais que lutam cotidianamente pela afirmação de seus direitos.

Ainda sob o recorte da resistência negra, essa se deu também em termos de movimentos urbanos armados, como os que se iniciaram em Salvador em 1807, que culminariam na Revolução dos Malês em 1835, cuja o objetivo principal era a efetiva tomada do poder. Nesse movimento destaca-se a mulher Luiza Mahim, a qual participou da organização e da luta armada contra a minoria branca dominante (GONZALES, 1982, p. 91).

Todas as lutas e resistências da mulher negra ao longo da história podem ser mais bem compreendidos a luz dos pensamentos de Davis (2016), no livro: Mulheres, raça e classe. Ela



descreve a dinâmica da exclusão capitalista partindo da trajetória do trabalho escravo tendo como nexos prioritários o racismo e o sexismo. A autora aponta que muitas vezes violentadas no período escravocrata e pós-escravocrata, elas ainda eram acusadas do Corpo Negro seduzir o homem branco. No período referendado as mulheres estavam em pé de igualdade apenas com os homens negro no que tange ao trabalho braçal e nas surras. Com o crescimento do capitalismo e a mão-de-obra assalariada, a mulher negra não foi incluída no contexto, aumentando ainda mais a desigualdade racial, econômica e incluindo a de gênero (DAVIS, 2016).

Notoriamente o racismo segue forte na sociedade e em diferentes territórios. A autora corrobora também com seus estudos para se pensar na naturalização das diferenças de papéis no campo de trabalho entre os sexos e raças advindos das hierarquias do patriarcado e a ressignificação do feminismo, trazendo à tona o racismo no feminismo, que não cabe no momento dissertar.

## **2.2 A mulher negra como ser “sem gênero” e sua contínua desvalorização.**

Durante muito tempo, foi negado às mulheres negras, o próprio direito de serem sujeitos, ou seja, o direito de contarem as suas histórias e vivências, sem ter suas identidades estereotipadas e objetificadas, sendo, em verdade, representadas por aqueles que sequer possuem lugar de fala, pela elite dominante, detentora do mando, do dinheiro, do direito, e da literatura, retirando a própria subjetividade dessa população silenciada.

Como exposto alhures, essa objetificação do corpo da mulher negra, desde a escravidão, ocorria por ela ser a antítese de masculinidade e de branquitude, estando numa posição de “não-sujeito”, pela qual tiveram suas vozes silenciadas e desumanizadas, negando-lhes o direito à dignidade humana, princípio norteador de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Para Lourdes Bandeira (2005. p. 17), as mulheres negras têm sido ao longo de sua história as maiores vítimas da desigualdade de gênero somada a racial, que se perpetua não somente “nas precárias condições socioeconômicas, mas, sobretudo, na negação cotidiana de ser mulher negra, através do racismo e do sexismo que permeiam todas as esferas de sua vida”.

O processo de colonização no Brasil foi instaurado sob a égide da exploração de mão-de-obra escravizada (institucionalizada), corroborando para a coisificação do corpo negro,

sobretudo o feminino, processo fundante da esfera física de opressão e do funcionamento e organização social e política do país (BORGES, 2018). Impedida de formar qualquer estrutura familiar estável, a mulher negra era amplamente explorada pelo “seu senhor”.

Dessa forma, a partir de um pressuposto no qual as mulheres negras eram tidas como anomalias (DAVIS, 2016, p. 24), seguindo da vivência da escravização, em que seus corpos recebiam a alcunha e o valor de uma propriedade, certamente demonstrará que o momento atual deve ser analisado com as devidas reticências.

Em verdade, o sistema escravista foi um universo de silêncios, para as mulheres negras, incluindo fugas e aborto da gravidez, frutos de estupro dos senhores de engenho (DAVIS, 2016, p. 199), e nos dias atuais, é proferido por muitos padrões nos diversos campos de trabalho que ainda explora e abusa da mulher negra, justificado por não existirem como pessoas, sendo negado o título de “humano” ao sujeito negro.

No entanto, muitas eram, e ainda são as formas de combater essa desumanização. Um dos caminhos segundo (COLLINS, 2016, p. 105), é contando hodiernamente com a criação de uma epistemologia feminista negra que atribui à mulher de cor a autonomia de se autodefinir, formando de si a imagem que quer, e não a que lhe foi historicamente imposta por “outros”. O conhecimento também se torna sine qua non para sair da condição de opressão e abrir espaços debatidos nos diversos campos do direito.

Mary Castro (1992, p. 57) pontua que “a cultura política das mulheres deve ser construída no reconhecimento, e não na negação, das heterogeneidades”, razão pela qual, dentro do próprio movimento feminista, é possível encontrar diversas vertentes. Assim, a emancipação das mulheres negras, inclusive no mercado de trabalho, parte da superação do estereótipo de “não sujeito”, o qual invisibiliza e desvaloriza suas existências.

A condição da mulher negra como não sujeito ficou bem descrito quando Bell Hooks (2009, p. 252-253) relembrou o discurso de Sojourner Truth “E eu não sou uma mulher?”, na Convenção Internacional dos Direitos da Mulher, em Ohio, em maio de 1851, expondo os mecanismos de dominação:

Bem, minha gente, quando existe tamanha algazarra é que alguma coisa deve estar fora da ordem. Penso que espremidos entre os negros do sul e as mulheres do norte, todos eles falando sobre direitos, os homens brancos, muito em breve, ficarão em apuros. Mas em torno de que é toda esta falação?

Aquele homem ali diz que é preciso ajudar as mulheres a subir numa carruagem, é preciso carregar elas quando atravessam um lamaçal e elas devem ocupar sempre os melhores lugares. Nunca ninguém me ajuda a subir numa carruagem, a passar por cima da lama ou me cede o melhor lugar! E não sou uma mulher? Olhem para mim!

Olhem para meu braço! Eu capinei, eu plantei, juntei palha nos celeiros e homem nenhum conseguiu me superar! E não sou uma mulher? Eu consegui trabalhar e comer tanto quanto um homem — quando tinha o que comer — e também aguentei as chicotadas! E não sou uma mulher? Pari cinco filhos e a maioria deles foi vendida como escravos. Quando manifestei minha dor de mãe, ninguém, a não ser Jesus, me ouviu! E não sou uma mulher?

E daí eles falam sobre aquela coisa que tem na cabeça, como é mesmo que chamam? (Uma pessoa da plateia murmura: “intelecto”). É isto aí, meu bem. O que é que isto tem a ver com os direitos das mulheres ou os direitos dos negros? Se minha caneca não está cheia nem pela metade e se sua caneca está quase toda cheia, não seria mesquinho de sua parte não completar minha medida?

Então aquele homenzinho vestido de preto diz que as mulheres não podem ter tantos direitos quanto os homens porque Cristo não era mulher! Mas de onde é que vem seu Cristo? De onde foi que Cristo veio? De Deus e de uma mulher! O homem não teve nada a ver com Ele.

Se a primeira mulher que Deus criou foi suficientemente forte para, sozinha, virar o mundo de cabeça para baixo, então todas as mulheres, juntas, conseguirão mudar a situação e pôr novamente o m

undo de cabeça para cima! E agora elas estão pedindo para fazer isto. É melhor que os homens não se metam. Obrigada por me ouvir e agora a velha Sojourner não tem muito mais coisas para dizer. (SOJOURNER, 1851 apud HOOKS, 2009, p. 252-253).

A autora descreve claramente a sociedade patriarcal sexista que legitimava a exploração sexual das mulheres negras, as desumanizando. O discurso também é considerado um dos pilares do feminismo negro, principalmente por apresentar a base e a reflexão entre teoria e mobilização. Além disso, reverberou que no âmbito político e social foi criada uma série de estereótipos depreciativos, negativos, mitos racistas e sexistas. Após o fim da escravidão tal depreciação constituiu uma nova prática opressiva: a branquitude para sabotar a construção da autoconfiança e do autorrespeito da mulher negra.

Portanto, depreende-se que ser mulher e escrava dentro de uma sociedade extremamente preconceituosa, opressora e sexista, como é o Brasil, é reunir todos os elementos favoráveis para a exploração, tanto econômica, quanto sexual, e também ser o alvo de humilhações da sociedade nos seus diferentes seguimentos (GIACOMINI, 1988, p. 26).

As mulheres negras eram degradadas e desejadas ao mesmo tempo, alvos naturais de investidas sexuais dos senhores de engenho, bem como não eram consideradas como sujeitos de Direito, mas sim propriedade. Nesse sentido, afirma Ângela Davis que:

“O sistema escravista definia o povo negro como propriedade. Já que as mulheres eram vistas, não menos do que os homens, como unidades de trabalho lucrativas, para os proprietários de escravos elas poderiam ser desprovidas de gênero. Nas palavras de um acadêmico, “a mulher escrava era, antes de tudo, uma trabalhadora em tempo integral para seu proprietário, e apenas ocasionalmente esposa, mãe e dona de casa”. A julgar pela crescente ideologia da feminilidade do século XIX, que enfatizava o papel das mulheres como mães protetoras, parceiras e donas de casa amáveis para seus maridos, as mulheres negras eram praticamente anomalias” (DAVIS, 2016, p 24).

O contexto histórico mencionado pela autora revela, mais uma vez, o sistema opressivo e a estrutura racista-patriarcal que teve caráter determinante na configuração social do país, além da objetificação, das múltiplas formas de violências, revela ainda a exclusão das mesmas baseada na origem étnica-racial.

Na segunda metade do século XIX, a condição das mulheres negras pós escravidão passa a ser vista como desonra e descrédito perante a elite dominante, tendo em vista que os médicos, juristas, e padres afirmavam que as mulheres negras não eram honestas, nem honradas. (PINTO, 2010, p. 229).

Assim, a condição de não sujeito e a triste herança escravocrata brasileira conferiu a essas mulheres posições de desvantagem e de vulnerabilidade, pois “ser negra e mulher no Brasil, repetimos, é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no mais alto nível de opressão.” (GONZALEZ, 2020, p.58).

### **2.3 A perpetuação do sistema escravocrata na contemporaneidade.**

No cenário pós abolição, sabe-se que a lei Áurea não revogou os estigmas desenhados na cor e no sexo das mulheres negras, os quais não dissociam os seus pertencimentos de raça, gênero e classe. Esses elementos se encontram em diferentes espaços, entre eles na vivência de violências físicas e simbólicas que afetam sua formação identitária, construindo as percepções de si e de seu lugar na sociedade com base no estereótipo que lhe foi posto.

Mesmo após o regime escravagista e a perda maciça de mão de obra escravizada, a sociedade senhorial da época e os regimentos do período procuraram mascarar as formas de dominação e exploração, perfazendo, portanto, uma maneira de recuperar a força de trabalho alforriada.

Assim, as formas de poder do patriarcado e da hierarquia se moldaram ao longo da história, o que provoca a perpetuação do estereótipo da mulher negra como sujeito desvalorizado em vários aspectos. Diante disso, apesar da notória importância das legislações trabalhistas, estas não se fazem capazes, por si só, de garantir, por meritocracia, o acesso desses sujeitos ao emprego formal, às posições de cargos altos com ocupação por exemplo na direção ou gerencia, ou até mesmo de impedir as diferenças salariais de cunho discriminatórios.

Ariza (2018) revela que as mulheres forras e recém-libertas sofreram com títulos depreciativos no que tange a seus papéis familiares e, sobretudo, atributos de maternidade, visualizados sempre como “símbolo definitivo das ‘mães impróprias’ e incapazes de bem educar os filhos, futuro da nação” (ARIZA, 2018, p. 165).

A violência contra mulher, principalmente negra, não encerrou com o período da sociedade patriarcal. Ela é o reflexo do referido regime que segundo Saffioti (2004, p. 105) “neste regime as mulheres são objetos para a satisfação sexual dos homens, reprodutoras de herdeiros, de força de trabalho, e de novas reprodutoras”. Tal dominação e exploração se arrasta ao logo da história através da dominação/exploração, baixos salários, segregação ocupacional, marginalização das atribuições econômicas e até mesmo no controle da sexualidade e reprodução. Além disso, revela ainda a questão de gênero que busca a subordinação da mulher ao homem, com lugar delimitado e de subserviência.

Ocorre que, as práticas de hierarquia e de mando se estende ao direito, como afirma Lourdes Bandeira (2009, p. 410), o sistema jurídico, apresenta dinâmicas e conteúdos sexuados na interpretação de fatos e situações, reforçando a concepção tradicional de família e, conseqüentemente, da hegemônica divisão sexual do trabalho, do poder e das categorizações da sexualidade deslocadas do cotidiano para os espaços sociais mais amplos.

Percebe-se que passado e presente se articula, conforme menciona Braudel (1992) “[...] a duração social, esses tempos múltiplos e contraditórios da vida dos homens, que não são apenas a substância do passado, mas também estofa da vida social atual”, ele descreve a duração e como esses acontecimentos históricos influenciam na dinâmica social preservando a iniquidade social pelas quais essas mulheres passaram e/ou passam. É o que o autor chama de ritmos de duração, “repetida incessantemente, atravessa as sociedades, os mundos, os psiquismos mais diversos” (BRAUDEL, 1992, p. 51).

Embora, a dominação e coisificação da mulher se perpetue, essas resistem e desafiam o patriarcal, não aceitando tal condição, como bem menciona Davis (2016), afirmando que elas não aceitavam a escravidão, se revoltavam, fugia, aprenderam a lê e de forma sutil ensinavam as demais, se organizaram enquanto grupo dando início a luta feminista no Brasil, século XX, em 1922, através da Dra. Bertha Lutz, a primeira feminista - Federação Brasileira pelo Progresso Feminino – FBPF, tendo como principal movimento feminista brasileiro, o trabalho da mulher. Porém, vale salientar que a fragmentação da luta, da militância, enfraquece o movimento e fortalece o opressor.

Destaca-se como um dos momentos muito importante da história, a luta e reivindicação das mulheres que corroboraram com a queda do regime ditatorial, dando um importante passo para o rompimento dessa estrutura de poder e o alcance de direitos que lhes eram negados, como afirma Gracia (2014).

No entanto a principal luta que as mulheres negras têm travado nem sempre são perceptíveis aos olhos, conforme menciona Carneiro (2002):

É uma violência invisível que contrai saldos negativos para a subjetividade das mulheres negras, resvalando na afetividade e sexualidade destas. Tal dimensão da violência racial e as particularidades que ela assume em relação às mulheres dos grupos raciais não-hegemônicos vem despertando análises cuidadosas e recriação de práticas que se mostram capazes de construir outros referenciais (CARNEIRO, Sueli. 2003, p. 122.).

De outro modo, como forma de resistência ao *status quo*, de autoidentificação e emancipação política, tem-se o feminismo negro, trazendo novos elementos de dominação que não faziam parte das pautas do feminismo criado pelas mulheres brancas. O movimento de mulheres negras, foi feito por mulheres negras, jovens, quilombolas, marisqueiras, urbanas e rurais, estudantes, lésbicas, heterossexuais, entre outras, traduzindo, pois, um movimento plural e diversificado, formado por uma multiplicidade de identidades (CARDOSO, 2012, p. 239).

Assim, o silêncio epistêmico em relação a mulheres negras, como forma de ideologia retira o seu status de sujeito político, pois como expõe Djamila Ribeiro (2017, p. 83) fala que a ausência também é ideologia, e a invisibilidade da mulher negra, inclusive dentro da pauta feminista, faz com que ela não tenha seus problemas nem ao menos nomeados, de modo que não se pense em saídas emancipatórias para problemas que foram silenciados.

Entrementes, a desvalorização da mulher negra tanto no que tange as relações interpessoais, quanto no âmbito do trabalho, estando predominantemente no mercado informal, se reverbera atualmente, isto porque, as formas de dominação foram se moldando ao longo do tempo.

Assim, para a ativista Bell Hooks, do ponto de vista do patriarcado supremacista, branco, capitalista, a esperança é que os desejos pelo “primitivo” possam ser explorados de modo contínuo, e que tal exploração ocorra de uma maneira que reforce e mantenha o status quo (HOOKS, 2019, p 13).

Fato é que, com base no sistema capitalista, patriarcal e racista, são instituídos os instrumentos de dominação social, através de leis, costumes, imagens, símbolos, representações

e de todas as formas de organização social, política e cultural que atuam na sociedade. Esses sistemas se articulam a outras formas de dominação, as quais se entrelaçam e se alimentam, reforçando-se mutuamente, por isso as questões de classe, raça e gênero são indissociáveis. Dessa forma, se reproduz a partir de quatro principais instrumentos de dominação das mulheres: restrições à participação política das mulheres; expropriação do corpo das mulheres; divisão sexual do trabalho; e violência contra a mulher (ALMEIDA, 2019, p 17).

Tais conceitos são de extrema importância, tendo em vista que o desenvolvimento social e institucional do Brasil, desde a época colonial, se deu, frisa-se, com as bases fincadas nesses elementos. Visto isso, importa caracterizar o racismo como uma construção ideológica, cuja prática se concretiza nos diferentes processos de discriminação racial. Enquanto discurso de exclusão que é, ele tem se perpetuado e reinterpretado, de acordo com os interesses dos que dele se beneficiam (GONZALES, 1982, p. 94/95).

Pensando numa visão mais ampla de como se performa o racismo em um grande *continuum*, Silvio Almeida (2018) teorizou que o complexo racismo existente no Brasil se dá de forma estrutural, rompendo com a ideia do racismo meramente individual ou institucional:

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. O racismo é parte de um processo social que ocorre “pelos costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição”. Nesse caso, além de medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas (ALMEIDA, 2018, p. 38/39).

Extraí-se daí que se trata de um lugar estrutural, ou seja, de onde os dominantes veem os outros e a si mesmos, formando o imaginário social. Assim, a identidade do branco no Brasil não se fundamenta só através de quesitos biológicos, mas também na sobreposição de imagens, na fabricação de elementos sociais, psíquicos e culturais que sutilmente reforçam a supremacia do homem branco na sociedade (CONCEIÇÃO, Willian Luiz, 2014. p 79).

No que tange ao âmbito laboral, Ângela Davis (2016, p. 192) entende que tanto o racismo quanto o sexismo, são centrais para a estratégia doméstica de aumentar a exploração econômica, e não é mera coincidência que, na medida que a incidência de casos de estupro tem aumentado, a posição das trabalhadoras consequentemente tem piorado. Quanto ao salário das mulheres, quando comparados aos dos homens, estão mais baixos há uma década. Assim,

evidencia que o racismo e o sexismo estão interligados, uma vez que a proliferação da violência sexual é a face brutal de uma intensificação generalizada do sexismo, o qual acompanha essa agressão econômica.

Ademais, é sabido que o estereótipo criado da mulher negra que precede a escravidão também se configura como uma estratégia institucional para manter esse grupo nos espaços mais inferiores e precários de trabalho. Analisando etimologicamente a terminologia “estereótipo”, o termo vem do grego (sterio) que significa rígido e (tipo) traço, ou seja, tornar fixo, inalterado (FERREIRA, 2000). Trazendo para o campo de investigação dessa pesquisa, refere-se a um conjunto de avaliações afetivas, morais e instrumentos relacionados a uma pessoa. Ou segundo Ferreira (2004, p. 120), é uma construção cognitiva ou sociocognitiva, [...] “a respeito dos atributos negativos que caracterizam os membros de determinados grupos sociais”

Visto isso, a construção dos estereótipos de gênero, reflete em generalizações do agir feminino e masculino, o que acaba por determinar as funções que cada um dos sexos realizará dentro da sociedade. Assim, o atual sistema de dominação, ao produzir os estereótipos de gênero, conjuntamente com os elementos de raça e classe, acaba também por fortalecer a divisão sexual do trabalho, bem como os papéis cabíveis a cada pessoa na sociedade (CARIBÉ, 2018, p. 19/21).

## **2.4 A predominância da população negra no mercado informal como herança da escravidão.**

É de suma importância compreender o fenômeno da informalidade, dentro da estrutura econômica vigente, como elemento que reforça as desigualdades de gênero, raça e classe. Isto porque, sabe-se que o racismo e o sexismo são elementos que fazem parte da estrutura das relações sociais da constituição da classe trabalhadora no Brasil. Não é possível entender a organização da sociedade brasileira em seus aspectos políticos, econômicos e jurídicos, sem a inserção da questão de raça, gênero e classe, pois essas formas de discriminação são legitimadas pela estrutura social patriarcal e capitalista, pautada em hierarquizações definidas a partir de aspectos como sexo, cor da pele, textura do cabelo, classe social, dentre outros fatores (GOMES, CARNEIRO, MADEIRA, 2018, p. 02).



Historicamente, apesar do trabalho da população negra ter sido largamente utilizado nos ciclos econômicos durante o período escravocrata, inclusive em atividades que demandavam conhecimento específico e apuro técnico, a partir da segunda metade do século XIX se intensificam os discursos e medidas de substituição de trabalhadores negros por outros condizentes com os ideais de branqueamento hegemônicos, e considerados mais “qualificados”, que seriam os trabalhadores europeus, muito embora esses sequer detinham de fato a experiência/conhecimento (MARQUES et al, 2018, p. 17).

Com a promulgação da Lei Aurea, os escravizados foram oficialmente libertados; no entanto, não houve a implementação de políticas públicas de inclusão que lhes permitissem buscar emprego, a abolição se limitou apenas ao papel. É importante notar que o Estado não se empenhou em tornar a sociedade mais igualitária; ao contrário, a estrutura elitista e discriminatória permaneceu intacta (RODRIGUES, p. 11/12).

Após a abolição, instaurou-se no Brasil a política do branqueamento, patrocinada pelo Estado, para o aumento de imigração dos europeus e sua ocupação no espaço laboral valorizado. Tal medida manifestava-se de diversas formas, por exemplo, mediante o Decreto 528 de 1890, a qual dispunha sobre a livre entrada de migrantes em portos brasileiros, excetuando asiáticos e africanos, além da lei nº 28 de 1884 do estado de São Paulo que garantia recursos para financiar a entrada de imigrantes, sobretudo trabalhadores europeus e suas famílias. Vigoravam ainda as leis paulistas nº 25 e 26 que direcionavam impostos incidentes sobre importação de escravizados de outras províncias para custear a imigração europeia (MARQUES et al., 2018, p. 18).

Sobre o projeto de importação da mão de obra imigrante, Bianca Vieira (2017), explica que:

Em meados do século XIX, a implementação do projeto de importação da força de trabalho imigrante, idealizado e executado pelos fazendeiros, especialmente aqueles do sudeste cafeeiro, é financiada pelo próprio Estado, e foi constantemente legitimada pela ideia de que a população escravizada não teria competência para a execução das atividades típicas de uma sociedade industrial e moderna. A expectativa de um branqueamento da população brasileira como medida necessária para o desenvolvimento do país em emergência, da qual a empresa imigrantista é a maior expressão, foi acompanhada de uma série de ações de cerceamento do acesso a determinados ofícios pela população escravizada e pela obstrução da aquisição da terra aos recém-libertos, inviabilizando iniciativas de cunho familiar voltadas à subsistência. (VIEIRA, Bianca. 2017. p 2)

Nesse cenário, a figura do negro escravizado tornou-se obsoleta na sociedade brasileira. A substituição da mão de obra escrava pela mão de obra assalariada revelou-se altamente vantajosa. Os assalariados representavam uma opção mais segura e econômica para os empregadores, que não precisavam mais se preocupar com habitação ou alimentação para seus trabalhadores. Além disso, ao receberem salários, esses trabalhadores se tornavam parte do mercado consumidor da época, impulsionando o recém-implantado modelo capitalista (RODRIGUES, p. 11).

Diante desse cenário, a população negra passou a desempenhar atividades residuais, precárias e de baixa remuneração, voltadas para sua subsistência, sem qualquer proteção ou garantia trabalhista, dando início ao que viria a ser, terminologicamente, o setor informal. A mencionada estratégia da elite patriarcal branca foi determinante para afastar a população negra das oportunidades de trabalho digno e assalariado, levando a marginalização e estigmatização dos(as) trabalhadores(as) negros(as) que até hoje se apresentam como as maiores taxas no mercado informal e no desemprego.

Entrementes, o racismo no Brasil acabou definindo “o lugar” do negro no mercado de trabalho, ou seja, essa população passa a ser vista preponderantemente na desocupação, na informalidade e nas ocupações com precárias relações de trabalho. Assim, tal cenário após a constituição do trabalho livre, com o qual o negro se deparou, nada mais é do que estratégia de produção e subordinação do trabalho ao capital daquela fase histórica do capitalismo (MARTINS, 2012, p. 8).

Em entrevista publicada na Central Única dos Trabalhadores do Brasil – CUT, datado de 2018, a economista Marilane Teixeira, mediante análise de dados da PNAD - Continua, traz que do total de 14,1 milhões de desempregados, mais de 50% em 2017 são mulheres, sendo 63,2% delas negras, levantou ainda que no primeiro trimestre de 2016 o desemprego atingiu 73% das mulheres, e entre as negras, o percentual foi de 96%. Já o emprego formal caiu de 39,8% para 36,8% entre as mulheres brancas e de 32,2% para 30,5% entre as negras. Concluiu a entrevistada que “tudo o que é precário, desprotegido, atinge as populações mais vulneráveis, especialmente mulheres negras e jovens” (ACCARINI, André. 2018).

Quando essa população consegue entrar no mercado informal, a disparidade salarial é grande. Conforme notícia do “Movimento Mulher 360”, analisando os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2022, as mulheres recebem 20,2% a menos que os homens, e a hora de trabalho de uma pessoa negra vale 40,2% menos do que a de uma pessoa branca. Já quando comparamos a remuneração de mulheres negras com profissionais brancos,

essa diferença chega a 46%. Além disso, pesquisas indicam que a desigualdade salarial está ligada aos cargos ocupados pelos grupos minorizados (MOVIMENTO MULHER 360, 2023).

Ressalta-se que precariedade e informalidade não deveriam ser consideradas como sinônimo, entretanto, no Brasil, o crescente processo de precarização do trabalho e as características semelhantes entre o trabalho informal e o precário, levou a uma associação entre ambos, de modo que se observa os trabalhos precários e desprotegidos, sem garantia social mínima, situando-se, geralmente, no setor informal da economia.

A partir de meados da década de oitenta, houve um aumento significativo na falta de regulamentação trabalhista e no aumento dos laços entre as atividades informais e as empresas organizadas. Isso foi uma consequência da necessidade de descentralização na produção para se adaptar à globalização e às alterações na divisão internacional do trabalho. Em outras palavras, o trabalho informal tornou-se uma maneira de reduzir custos nesse contexto (LEONE, 2010, p.11).

Nas últimas décadas, a estrutura ocupacional brasileira pouco tem se alterado, segue a mesma ordem, os homens brancos ocupam os melhores cargos, seguidos das mulheres brancas, depois os homens negros, e por último as mulheres negras. A informalidade continua sendo a única alternativa de um amplo contingente de trabalhadores que, de outra forma, não teriam trabalho nem rendimento. O grupo em que a informalidade mais se expressa é o das mulheres negras e homens negros, sabidamente as pessoas que estão em situação mais vulnerável no mercado de trabalho, onde a maior parte não se insere no mercado informal por escolha, mas por necessidade e pelo acesso mais fácil do que o mercado formal, os quais, em sua maioria, já advém de uma estrutura de pobreza e de baixa qualidade de ensino (Idem. 2012, p. 8).

Na tentativa de diminuir os custos de produção, as regulamentações foram alteradas, notadamente a reforma trabalhista, para facilitar a implementação de bancos de horas, contratos temporários e sistemas de remuneração baseados em resultados. Isso teve repercussões significativas para os trabalhadores, resultando na redução dos direitos associados aos contratos de trabalho assalariado. Além disso, essa flexibilidade crescente facilitou aos empregadores rescindir unilateralmente os contratos de trabalho, além de possibilitar a criação de empregos disfarçados através da contratação de pessoas jurídicas individuais, bem como incentivou a terceirização e subcontratação (LEONE, 2010, p. 12).

A reforma trabalhista, lei nº 13.467/17, legaliza a chamada "flexibilização" do contrato de trabalho e valida formas de trabalho precário. Nesse contexto, os acordos trabalhistas anteriormente garantidos por lei como direitos agora dão lugar a terceirização das atividades

principais, por exemplo. Isso representa um avanço na exploração excessiva dos trabalhadores, bem como um retrocesso nas conquistas relacionadas à proteção social no trabalho, criando precedentes para diversas formas de subcontratação e precarização do emprego (OLIVEIRA; SILVA, 2023, p. 6).

Ademais, Leone (2010, p. 12.) ainda salienta que várias dessas estratégias de flexibilização são fortemente influenciadas pelo gênero dos trabalhadores, tendo em vista que a flexibilidade proporcionada por jornadas de trabalho parciais ou contratos temporários são amplamente aceitos pelas mulheres, que conseguem se adaptar mais facilmente a esse tipo de emprego e aceitam salários mais baixos devido à necessidade de conciliar o trabalho profissional com as responsabilidades domésticas.

Uma minoria das mulheres negras consegue entrar no mercado de trabalho formal. A maioria delas acabam em ocupações informais, com renda insuficiente para sustentar suas famílias. Muitas são chefes de família, mas, devido à baixa renda, não conseguem arcar com despesas fundamentais, nem com a previdência social. Além disso, as mulheres negras recebem menos da metade do salário dos homens não negros, Ana Cláudia Silva Dias (2018, p. 23).

A autora supracitada traz ainda que quando se trata de empregos formais, é evidente a disparidade entre mulheres brancas e negras ou pardas, conclusão feita a partir de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, nos quais apontaram que no período de 2000 a 2010, as mulheres brancas ocuparam a maioria dos empregos formais em comparação com as mulheres negras (Idem. 2018, p. 24).

O perfil da informalidade por sexo e cor apresenta em um extremo o homem branco e no outro a mulher negra. As diferenças de perfil por cor e sexo expressam-se na participação dos negócios (empregador e trabalho por conta-própria), emprego sem carteira em estabelecimentos e no serviço doméstico, autoconsumo e trabalho não-remunerado. A medida que se passa da consideração de mulheres negras para homens negros, mulheres brancas e homens brancos vai diminuindo a participação do trabalho doméstico sem carteira, do autoconsumo e do trabalho não-remunerado enquanto que aumenta o peso do trabalho por conta-própria e empregadores denotando uma diferenciação de situação socioeconômica por gênero e cor na informalidade. Ou seja, a segregação por gênero e cor se verifica não somente no contraste formal e informal mas dentro da própria informalidade distinguindo-se na informalidade os pequenos negócios, de um lado, e o trabalho extremamente precarizado, de outro. (LEONE, E. T., 2010, p. 29).

A citação supracitada evidencia mais uma vez a disparidade entre homes brancos e a mulher negra. Até mesmo a diferenciação se apresenta nos negócios em ter ou não carteiras

assinadas, em ser empregado ou empregador, em estar no trabalho formal ou informal. A lacuna é sempre grande quando relacionada a mulher negra.

## **2.5 O trabalho doméstico e o sentido de permanência das mulheres negras nesse espaço.**

As mulheres inseridas no labor doméstico é algo alimentado desde os primórdios da sociedade brasileira, devido à manutenção do patriarcado. Segundo essa ideologia, o papel da mulher na sociedade é cuidar da casa, dos filhos e se dedicar à reprodução. Assim, o trabalho doméstico passou a ser associado às mulheres, sendo visto como uma atividade que não gera lucro e, portanto, não merece direitos ou remunerações justas. Além disso, o labor doméstico é principalmente executado por mulheres negras, as quais se encontram à margem da sociedade, muitas vezes incapazes de acessar uma educação de qualidade, treinamento adequado nem, tampouco, melhores oportunidades de emprego. Diante disso, elas veem obrigadas a assumir trabalhos domésticos, enfrentando condições de trabalho extremamente precários (OLIVEIRA; SILVA, 2023, p. 6-7).

No final do século XIX, o trabalho doméstico tornou-se uma fonte de sobrevivência. Com o fim da escravidão, o cenário trabalhista passou por transformações jurídicas significativas com a libertação dos escravizados. A inserção dessa população liberta no mercado de trabalho aconteceu principalmente por meio do trabalho doméstico. As mulheres negras passaram a desempenhar as responsabilidades domésticas em novos contextos sociais, frequentemente estabelecidos por contratos de prestação de serviços. Além disso, algumas ex-escravizadas, sem ter para onde ir, continuaram a trabalhar para seus antigos senhores, desempenhando as mesmas funções de cuidar da casa e da família patriarcal (PEREIRA, 2011, p. 2).

Sobre o sentido de permanência das mulheres negras no espaço doméstico, Magda Biavaschi (2014, p. 7) alude que:

“Muitas mulheres negras, pela ausência de políticas sociais de habitação – por exemplo – seguiram residindo nas casas das patroas, pela impossibilidade de garantir sua própria estrutura familiar. Embora formalmente livres, a dependência seguiu como uma marca da vida dessas mulheres. O trabalho mudou de escravo para livre, porém sua dinâmica cotidiana seguiu aproximando o futuro do passado. “A relação

entre escravo e senhor formalmente acabou por culminar no homem 'livre', sem que fossem superadas as condições institucionais da dominação e da sujeição” (BIAVASCHI, 2014, p. 7).

O trabalho como empregada doméstica tem sido uma realidade constante na vida das mulheres negras. Para algumas delas, não representa apenas uma entrada no mercado de trabalho, mas muitas vezes é a única oportunidade de emprego disponível. Historicamente, o trabalho doméstico no país tem sido caracterizado por uma precariedade estrutural, colocando as trabalhadoras em uma situação de extrema vulnerabilidade, fora dos limites da regulação salarial estatal. Assim, o trabalho doméstico encapsula a síntese da dominação, pois incorpora a interseção das opressões de gênero, raça e classe ao mesmo tempo (PEREIRA, 2011, p. 4).

Ainda sob esse aspecto, Bianca Vieirra (2017, p. 17) bem salienta que:

As trabalhadoras negras são historicamente impelidas a ocupações marginalizadas pela condição de vulnerabilidade decorrente do entrecruzamento de classe, raça e gênero. O resultado desta condição se expressa nos indicadores de grande contingente de mulheres pretas e pardas no serviço doméstico, baixos salários e um alto grau de informalidade. Este padrão de inserção produz efeitos significativos sobre as práticas discriminatórias retroalimentando imagens e estereótipos na manutenção de guetos ocupacionais para essa população (VIEIRA, 2017, p. 17).

Frisa-se, portanto que se trata de uma desigualdade estrutural, não é por acaso que mulheres negras ocupam a maioria dos empregos mais precários, como trabalho doméstico e serviços de limpeza. A Autora mencionada anteriormente explica que a ocupação majoritária de mulheres negras como domésticas remonta a constituição de um mercado de trabalho assalariado que emerge em um contexto de abolição da escravidão marcado por políticas profundamente excludentes, com condições de vulnerabilidade extrema, e com ínfimas políticas para a inserção de força de trabalho em relação àquela vivida no cativeiro (VIEIRA, 2017, p. 7).

Com o advento da industrialização, as mulheres começaram a se integrar ao sistema produtivo fora de casa, embora de forma limitada. Elas passaram a trabalhar em fábricas, deixando suas residências e filhos sob os cuidados de empregadas domésticas. Para as mulheres negras, o trabalho doméstico tornou-se profundamente enraizado em relações de favoritismo ou compadrio, que envolviam dinâmicas de dominação e opressão de gênero e raça. A categorização do trabalho doméstico como algo exclusivo das mulheres negras contribuiu significativamente para reforçar valores paternalistas e patriarcais. Nessas relações, havia uma

forte carga emocional associada a uma falsa sensação de pertencimento, perpetuando práticas de subordinação e dependência que eram consideradas naturais para as mulheres negras, especialmente aquelas que anteriormente eram escravizadas (PEREIRA, 2011, p.5).

Além disso, os trabalhadores domésticos foram amplamente negligenciados em termos de legislação, suporte social e político por longos períodos. O fato de que esses serviços eram principalmente realizados por mulheres negras e antigas escravizadas justificava a falta de interesse na categoria. Por muito tempo, esses trabalhadores estiveram à margem da sociedade, sem proteção do estado e largamente ignorados pelo legislador brasileiro (RODRIGUES, 2017, p. 26).

O emprego doméstico no Brasil foi tardiamente regulamentado, a Lei n. 5.859/72 foi a primeira legislação que dispunha exclusivamente sobre o trabalhador doméstico, e trazia em seu Art. 1º como empregado doméstico “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”.

O mencionado dispositivo regulamentou os seguintes direitos: (i) registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e inclusão na Previdência Social; (ii) férias remuneradas após completar 12 meses de trabalho para a mesma pessoa ou família, com uma duração de 20 dias úteis. No entanto, o legislador deixou de abordar diversos outros direitos, como a garantia de salário-mínimo vigente, a proibição de redução salarial, o pagamento do décimo terceiro salário, o aviso prévio, o descanso semanal remunerado, a estabilidade durante a gestação, entre outros (RODRIGUES, 2017, p. 29).

Posteriormente a Constituição Federal de 1988 concedeu novos benefícios aos empregados domésticos, quais sejam, o salário-mínimo, a irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais pagas, licença maternidade sem prejuízo ao emprego e salário, com duração de 120 dias, licença-paternidade, aviso prévio, aposentadoria e inclusão na Previdência Social (LIMA; PRATES, 2019, p. 05).

De outra sorte, ainda na Constituição, vários direitos fundamentais foram excluídos dos trabalhadores domésticos, dentre eles, a proteção contra demissão arbitrária ou sem justa causa, o acesso ao seguro-desemprego, jornada diária limitada a oito horas e semanal a quarenta e quatro horas, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o direito a uma remuneração maior para o trabalho noturno em comparação com o diurno, pagamento superior em pelo menos cinquenta por cento para horas extras, direito à redução dos riscos no local de trabalho, garantido por normas de saúde, higiene e segurança, acesso ao seguro contra acidentes de trabalho (RODRIGUES, 2017, p. 35).

Novas leis começaram a dar tímidos passos em relação a evolução da legislação trabalhista, porém, apenas com a aprovação da Emenda Constitucional n. 72, em 2013, foi que houve um considerável progresso das trabalhadoras domésticas no âmbito legislativo.

Nesse passo, a EC n. 72 modificou o §1º do art. 7º da Constituição Federal da República, com o objetivo de garantir a igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Assim, a partir dela foi concedido ao mencionado grupo, o direito a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, o fundo de garantia do tempo de serviço, seguro-desemprego, um salário que não seja inferior ao salário mínimo para aqueles que recebem remuneração variável, proteção do salário na forma da lei, constituído crime sua retenção dolosa, remuneração do salário noturno, superior à do diurno, bem como a garantia de que a duração do trabalho regular não deve exceder oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana, sendo possível a compensação de horários e a redução da jornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, dentre outros direitos constitucionalmente previstos (RODRIGUES, 2017, p. 44/45).

Atualmente, a Lei Complementar nº 150, promulgada em 2015, revogou a Lei nº 5.859/1972, e teve como objetivo regulamentar e estabelecer diretrizes para o contrato de trabalho doméstico, reafirmando os direitos trazidos pela EC n. 72. Entretanto, apesar do arcabouço legislativo, o que se tem visto na prática é o baixo cumprimento dessas normas pelos empregadores, inclusive a maioria das empregadas domésticas sequer possuem carteira de trabalho assinada. Tal afirmativa pode ser comprovada através dos dados divulgados em março de 2023 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

**Tabela 01-** dados do IBGE com o números de mulher com carteira assinada no trabalho domestico.

| Empregados    | Com carteira | Sem carteira | Total      |
|---------------|--------------|--------------|------------|
| Setor privado | 36.813.000   | 13.108.000   | 49.921.000 |
| T.doméstico   | 1.484.000    | 4.399.000    | 5.883.000  |

Fonte: PNAD Contínua - IBGE - Primeiro trimestre móvel 2023

O Instituto aponta que 74,7 % estão sem carteira de trabalho assinada. O que significa que de cada quatro pessoas, apenas uma está exercendo a função formalizada. O estudo tomou como base o período de novembro de 2022 a janeiro de 2023. A informação corrobora com esta investigação que retrata a exclusão e desvalorização da mulher, especificamente a mulher negra,



no mercado laboral. E mesmo as que possuem vínculo empregatício, ainda assim tem um agravante, atuam no mercado de carteira de trabalho assinada, porém não há um controle dessa jornada.

Por fim, para além das atividades laborais, vale trazer que a vulnerabilidade social das mulheres negras se manifesta por meio de discriminações complexas. Elas enfrentam uma série de desvantagens no acesso a direitos sociais fundamentais, que remontam ao período escravista e continuam até hoje. Como resultado, muitas mulheres negras acabam trabalhando em condições degradantes e em empregos com baixo prestígio social.

### **3 MECANISMOS ANTIDISCRIMINATÓRIOS DO RACISMO E SEXISMO NO MERCADO DE TRABALHO.**



*Símbolo da Justiça<sup>4</sup>*

Buscando efetivar o princípio da igualdade, presente no Caput do artigo 5º da Constituição Cidadã, diversos mecanismos foram criados, de maneira a contribuir para a diminuição da discriminação negativa que assola grupos sociais específicos. A ideia de antidiscriminação é uma das manifestações do princípio isonômico.

---

<sup>4</sup> “Divindade grega, Têmis é conhecida como representante da Justiça. Segura, numa das mãos, a balança, com a qual pesa o direito, e na outra a espada, com a qual o defende. A espada sem a balança é a força bruta, a balança sem a espada é a fraqueza do direito. Ambas se completam e o verdadeiro estado de direito só existe onde a força, com a qual a Justiça empunha a espada, usa a mesma destreza com que maneja a balança”. Disponível em: <https://jornalpredio3.com/2019/08/08/simbolos-da-justica/>. Acessado em 26/10/2023.

Isto quer dizer que a mobilidade social e econômica não é determinada apenas pelo estudo e pelo esforço árduo, como alegam os defensores da meritocracia, pois estaria pressupondo que todos os sujeitos partiram de condições iguais em uma sociedade intrinsecamente racista, classista e sexista. Em verdade para que grupos, como as mulheres negras, possam alcançar o trabalho digno e a ascensão requer inclusão e oportunidades ampliadas para aqueles que enfrentam estigmas sociais ligados a preconceitos discriminatórios (LEIRIÃO, 2021, p. 37).

Convém apontar, de logo, que a Convenção 111 da OIT, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, traz o conceito de discriminação no seu artigo 1º, como sendo “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”

A mencionada convenção não só trouxe uma definição ampla da discriminação como também aumentou significativamente o debate jurídico e a busca governamental por mecanismos antidiscriminatórios, influenciando a criação de normas constitucionais e infraconstitucionais sobre o assunto.

No presente trabalho será analisado quais são os principais mecanismos antidiscriminatórios que temos no âmbito laboral para o combate do racismo e sexismo, a partir de uma linha cronológica, utilizando como critério as fontes legislativas.

### **3.1 Mecanismos para combate à discriminação negativa de gênero**

Ao longo da história, o trabalho “destinado” a mulher, sobretudo negra, sempre foi desvalorizado, seja socialmente, seja financeiramente. Os doutrinadores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 944) apontam que durante a Revolução Industrial, no séc. XVIII, a mão de obra feminina foi aproveitada em larga escala, inclusive sua procura se sobrepôs a masculina, isto porque às mulheres era pago um salário menor, constituindo, portanto, a mão de obra mais barata do mercado. Dessa forma, ensinam os mencionados autores que a falta de interesse do Estado em intervir nas relações jurídicas de trabalho acabava permitindo toda forma de exploração.

De outra sorte, as mulheres, especialmente as negras, não são inseridas no mercado de trabalho nas mesmas oportunidades e condições dos homens, tratando-se de um grave e complexo problema estrutural, o que rebaixa inclusive a condição da mulher enquanto sujeito social, pois conforme defende Patrícia de Menezes Brandão e Christiane Moraes Gurgel (2022, p. 267) “A possibilidade de acesso ao emprego se trata de condição precípua a reprodução da vida, sendo sua exclusão uma forma de negação da própria cidadania”.

Assim, para que a população feminina tenha acesso ao mercado de trabalho de forma isonômica e digna se fez necessário a criação de mecanismos antidiscriminatórios que vise a promoção dessa minoria no mercado de trabalho, traçando condições desde o período pré-contratual até o pós-contratual. A Carta de 1934 que foi a primeira Constituição brasileira a prever a igualdade salarial, documento que proibia a diferença de salário para o mesmo trabalho, seja em razão de idade, sexo, nacionalidade ou de estado civil. Posteriormente, a Constituição de 1937 não abordou o tema da igualdade salarial, no entanto, esse princípio foi regulamentado pela CLT de 1943.

Jocilene Teles Bacelar (2018, p. 21), aponta que a Constituição de 1934 marcou um avanço significativo na proteção dos direitos das mulheres, proibindo a discriminação salarial com base no gênero, além disso, nesse mesmo ano, o Brasil ratificou a Convenção n. 312 da OIT, garantindo às trabalhadoras licença remunerada de seis semanas antes e após o parto. A legislação previa também dois intervalos de trinta minutos para amamentação e assegurava o pagamento durante o período em que a mulher se encontrava afastada do trabalho.

A primeira legislação a abordar discriminações no ambiente de trabalho foi a Consolidação das Leis do Trabalho promulgada em 1º de maio de 1943. O artigo 5º da CLT estabeleceu a norma geral que já estava presente no Tratado de Versalhes, especificamente no seu artigo 427, que “a todo trabalho de igual valor, corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. A mencionada CLT abordou apenas um aspecto da discriminação: a diferença salarial baseada no gênero. Isso foi insuficiente para lidar com um problema evidente em um país com profundas disparidades de gênero, raça e classe como o Brasil (LIMA, Firmino, 2005, p. 310/311).

Em 1957, o Brasil ratificou a Convenção nº 89 da Organização Internacional do Trabalho, que proibiu o trabalho noturno de mulheres nas indústrias públicas e privadas. Essa medida foi um marco importante na proteção dos direitos das trabalhadoras, garantindo condições laborais mais seguras e equitativas.

O artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho é reiterado no artigo 461 do mesmo dispositivo, garantindo a igualdade salarial para trabalhos de igual valor, independentemente do gênero, como uma medida antidiscriminatória. A proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho brasileiro está, portanto, intrinsecamente ligada ao desenvolvimento do Direito do Trabalho e à atuação de instituições públicas como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho (OLIVEIRA, Letícia, 2019. P 22).

Frisa-se que as mulheres não desfrutavam de plena capacidade civil, em que pese as mencionadas normas buscarem trazer o princípio da igualdade, as mulheres não eram reconhecidas como sujeitos de Direito. Esta realidade apenas começou a mudar com a promulgação da Lei nº 4.121 em agosto de 1962, conhecida como Estatuto da Mulher Casada. Esta lei representou um avanço significativo, eliminando a necessidade de autorização do marido para trabalhar, adquirir propriedades ou receber heranças. As disposições de proteção encontradas em constituições anteriores tinham um viés discriminatório pronunciado, refletindo uma época em que as mulheres eram frequentemente consideradas incapazes e privadas de plenos direitos civis (BACELAR, 2018, p. 22).

Em 1965 foi ratificada a Convenção da OIT n. 111, a qual disciplina sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, e traz o conceito de discriminação como uma violação dos direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos do Homem. Ademais, a referida Convenção veio para demonstrar que os mecanismos de combate a discriminação no trabalho tem sido uma preocupação da Organização Internacional do Trabalho, buscando assegurar um trabalho decente, com proteção aos obreiros, garantindo a dignidade da pessoa humana, e realizado com base na liberdade e igualdade de oportunidades (FRANCISCO, 2021, p. 12).

Em 9 de julho de 1968, foi promulgada a Lei 5.473/68, que em seu primeiro artigo declarava nulas quaisquer disposições ou medidas que, de forma direta ou indireta, estabelecessem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos no preenchimento de cargos sujeitos a seleção. É importante destacar que essa lei era claramente antidiscriminatória, aplicável tanto no setor público quanto no privado, com implicações penais e consequências sérias no contexto trabalhista. Foi a primeira norma legal nacional a fazer essa distinção, sendo fundamental para lidar com discriminações de admissão baseadas no gênero. No entanto, é notável que essa disposição legislativa crucial foi amplamente esquecida no ordenamento jurídico interno, raramente sendo utilizada para questionar casos de admissões discriminatórias. (LIMA, 2005, p. 315/317).

Tem-se ainda a importantíssima Lei 9.029/95, promulgada em 13 de abril de 1995, a qual proíbe a exigência de atestados de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias durante o processo de contratação ou para permanência deste. Assim, essa lei estabelece um mecanismo de proibição contra práticas discriminatórias, conforme se depreende dos seus principais artigos destacados abaixo:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa. (Lei 9.029/95, 1995)

Na nossa atual carta magna, de 1988, destaca-se o preceito do artigo 3º, inciso IV, no qual traz como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (BRASIL. 1988).

A Constituição foi redigida com o intuito de eliminar a discriminação contra as mulheres, garantindo um amplo direito à igualdade que engloba tanto sua dimensão formal quanto material. Em relação à dimensão material, a Constituição estabelece um tratamento diferenciado para aqueles em situações desiguais, oferecendo proteção especial e delineando diretrizes para alcançar a equiparação com os demais membros da sociedade. Dentre os dispositivos constitucionais que tratam da promoção da igualdade, bem como da não discriminação, tem-se o artigo 3º, IV; artigo 5º, I, e o artigo 226, parágrafo 5º. O objetivo é resguardar direitos fundamentais, notadamente a dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos (BACELAR, 2018, p. 24-25).

## 3.2 Principais mecanismos protetivos à luz da Consolidação das Leis do Trabalho

Passemos para a análise crítica da nossa atual legislação ordinária (Consolidação das Leis do Trabalho), a qual sofreu a última reforma em 2017, traçando os principais artigos e/ou mudanças de proteção à população feminina no campo laboral.

Em 26 de maio de 1999, foi sancionada a Lei 9.799/1999, que introduziu várias alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) relacionadas ao acesso das mulheres ao mercado de trabalho. A principal intenção era regulamentar o ingresso das mulheres no emprego, em nível infraconstitucional, pelo que já estava disposto no artigo 7º, inciso XX, da Constituição, que trata da proteção do mercado de trabalho feminino. Este diploma legal introduziu o artigo 373-A na CLT, que proíbe uma série de práticas na contratação devido aos óbvios efeitos discriminatórios que poderiam ter sobre as mulheres (LIMA, 2005, p. 333/334), como se observa do texto legal (DECRETO-LEI Nº 5.452, 1943):

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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

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

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

Dessa forma, no âmbito pré-contratual, o artigo 373 da CLT estabeleceu proteções para as trabalhadoras, proibindo por exemplo a publicação ou divulgação de anúncios de emprego que façam referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar. Essa proibição é válida, a menos que a natureza da atividade a ser desempenhada exija explicitamente tais especificações, de forma pública e notória.

Destarte, a duração do trabalho da mulher deve ser igual ao dos homens, ou seja, de 8 horas diárias e 44 horas semanais, consoante previsão constitucional. A jornada de trabalho feminino pode ser prorrogada, fazendo horas extras, nas mesmas condições dos homens, não mais prevalecendo mais o artigo 376 da CLT, o qual estabelecia que a prorrogação do trabalho diurno somente poderia ocorrer em casos excepcionais, sendo revogado pela Lei nº 10.244/01 (EVANGELISTA, 2016, p. 34).

Sob outro prisma, antes da reforma trabalhista as gestantes e lactantes eram automaticamente afastadas do trabalho em locais considerados insalubres, independentemente do grau de insalubridade. Isso era uma medida de proteção à saúde da mãe e do bebê. O afastamento era obrigatório durante todo o período de gestação e de amamentação.

A reforma trabalhista trouxe mudanças nesse aspecto. Com as novas regras, as gestantes e lactantes passaram a poder trabalhar em locais insalubres, desde que apresentassem um atestado médico autorizando o trabalho nessas condições. Essa mudança gerou bastante controvérsia e discussão, pois representaria um retrocesso, pondo em risco a saúde dessas mães.

No entanto, conforme aponta Ingrid Caribé Bastos (2018, p. 74), diante da evidente violação de direitos e garantias, durante o processo de aprovação da Reforma Trabalhista, já havia articulação para a edição de Medida Provisória ajustando alguns artigos, inclusive o 394-A. Assim, na atual redação do artigo 394-A, mais benéfica inclusive, a empregada deverá ser afastada de suas atividades, seja em grau máximo, médio ou mínimo, não necessitando mais da apresentação de atestado que recomende seu afastamento.

Outra mudança a ser destacada é que a CLT estabelecia a obrigação de conceder um intervalo de pelo menos 15 minutos para as empregadas antes da prestação de horas extras. No entanto, a reforma trabalhista revogou essa previsão, e dentre as justificativas tinha-se que a regra anterior quebrava a isonomia, pois os homens não tinham um tratamento similar em situações comparáveis. Além disso, houve alegações de que essa regra poderia inibir a contratação de mulheres pelo mercado de trabalho, já que as empresas poderiam evitar contratá-las para escapar os custos adicionais associados ao intervalo antes das horas extras (BASTOS, 2018, p. 75).

Nesse tocante, se observa evidente erro do legislador, já que a proteção da antiga redação dada ao artigo 384 da CLT funcionava como uma ferramenta eficaz para aliviar o cansaço enfrentado pelas mulheres devido às responsabilidades diárias da dupla jornada, reconhecendo que o trabalho da mulher não se limita apenas ao emprego formal, mas também persiste quando ela retorna ao seu lar, o que não ocorre, na mesma proporção, aos homens, em razão do legado patriarcal e machista ainda enraizado na sociedade.

Outrossim, merece apontamentos também o artigo 396 da CLT, o qual estabelece para as lactantes, 2 intervalos de 30 minutos para amamentação do filho de até 6 meses. No entanto, foi acrescentado no referido artigo o § 2º dispondo que “os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador” (DECRETO-LEI Nº 5.452, 1943).

O artigo supramencionado viola diretamente a natureza protetiva do direito trabalhista, a qual tem como objetivo preservar direitos essenciais que são considerados irrenunciáveis para as trabalhadoras, ou seja, não sujeitas a renúncia ou negociação entre as partes envolvidas na relação de trabalho. Ocorre que, esse tipo de acordo pode resultar em coerção por parte do empregador sobre a empregada para levar à definição de horários que, na realidade, atenderiam às necessidades da empresa em vez de priorizar a saúde da criança, que é o objetivo principal da norma em questão. Dessa forma, impor um acordo individual nesse contexto significa permitir a negociação de direitos relacionados à saúde do bebê, o que deve ser inaceitável (BASTOS, 2018, p. 79/80).

Dessa forma, percebe-se que a Reforma Trabalhista trouxe consigo um extenso conjunto de mudanças que expandem as diversas situações contratuais, reduzindo a proteção social e permitindo que acordos individuais prevaleçam sobre direitos legais e negociações coletivas conduzidas pelos sindicatos (MARQUES et al., 2018, p. 21).

Assim, como visto, anova redação dada a legislação trabalhista implementou alterações no contexto do trabalho para gestantes e lactantes em ambientes insalubres, eliminando o período de descanso anteriormente garantido às trabalhadoras. Além disso, introduziu inovações, permitindo acordos individuais em relação às pausas para amamentação, significando um verdadeiro retrocesso em relação a Direitos anteriormente conquistados.



### **3.3 Mecanismos legislativos de combate à discriminação racial no âmbito laboral**

Como fora exposto ao longo deste trabalho, ainda enfrentamos um sistema de estratificação social onde a supremacia branca predomina sobre os negros. Isso implica que, do ponto de vista sociológico, jurídico e econômico, a comunidade branca está em uma posição social e econômica superior à comunidade negra. A marginalização do povo negro contribui significativamente para a escassez de recursos nos diversos âmbitos, inclusive no setor educacional e financeiro, quando à população negra não é assegurada uma capacitação adequada, e quando isso é combinado com outros elementos de discriminação racial, o resultado inevitável é a sua exclusão dentro da sociedade (LEIRIÃO, 2021, p 32).

Sobre a necessidade de enfrentamento do racismo, Silvio Almeida (2018, p. 154) afirma que:

Achar que no Brasil não há conflitos raciais diante da realidade violenta e desigual que se nos apresenta cotidianamente beira ao delírio, a perversidade ou a mais absoluta má-fé. A população negra constitui mais da metade da população brasileira. Diante de tal demografia é difícil conceber a possibilidade de um projeto Nacional de Desenvolvimento sem que o racismo seja enfrentado no campo simbólico e prático. O silêncio dos desenvolvimentistas brasileiros em relação à questão racial chega a ser constrangedor, pois tudo se passa como se a questão nacional/ racial não fosse o sereno dos debates sobre o pensamento social brasileiro. Talvez essa presença ausente da questão racial seja a prova mais contundente de que o racismo pode obstruir a capacidade de compreensão de aspectos decisivos da realidade, mesmo daqueles que querem sinceramente transformá-la

O privilégio branco relega o negro a um espaço onde o reconhecimento de sua humanidade é negado, tanto que, se tratando de ocupação dos espaços sociais, os negros e pardos ocupam apenas 10% das vagas de chefia das 500 maiores empresas do Brasil. Além disso, essa margem em relação às mulheres negras é ainda menor. Pesquisa realizada em 2020, aponta que o percentual de mulheres que ocupavam cargos de presidente e vice em empresas era zero, e somente 8% das mulheres empregadas no mercado de trabalho formal ocupavam cargos de chefia, 2% de diretoria, 3% como sócia-proprietária, e outras 3% de gerente (BRANDÃO; GURGEL. 2022, p. 267/270).

Em 1890, a República promulgou suas primeiras leis penais, incluindo a Lei da Vadiagem, a qual repercutia no campo do trabalho também, tendo em vista que seu artigo 59

definia vadiagem como o estado de "alguém que se entregava habitualmente à ociosidade, mesmo sendo capaz de trabalhar, sem ter renda suficiente para subsistência ou sem prover seu sustento por meio de ocupação lícita". Essa legislação foi estabelecida com o propósito de forçar os negros a retornarem aos seus antigos senhores, mantando o status quo. Ato contínuo, apesar dos esforços dos movimentos por igualdade de direitos e oportunidades, os negros e negras ainda carregam o peso da discriminação racial em suas vidas (ALENCAR; Et al., 2020, p. 06).

Assim, traçando uma breve linha histórica, foi somente na segunda metade do século XX que surgiram marcos legais significativos para combater a discriminação racial no trabalho e em outras áreas. Destacam-se a Lei Afonso Arinos (Lei nº 1.390, de 1951), que tornou a discriminação racial uma contravenção penal, e a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (1968), que trata da discriminação no emprego e na profissão, além da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1969). Contudo, somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o racismo foi considerado crime, sendo classificado como inafiançável e imprescritível. Apesar desse arcabouço legal, a efetiva aplicação dessas normas ainda é uma luta em curso, muitas vezes percebida como menos relevante nos tribunais brasileiros (MARQUES et al., 2018. p 19).

A respeito da Lei Afonso Arinos, esta possui uma abordagem geral proibindo discriminações raciais, inclusive na admissão ao emprego. Ela classificava como contravenção penal qualquer prática resultante de preconceitos raciais. No entanto, em seu artigo 7º, especificamente, estabelece que a recusa na admissão por preconceito racial seria uma contravenção penal, punível com prisão de três meses a um ano e multa. Esta lei demonstra um esforço em combater a discriminação no acesso ao emprego, introduzindo mecanismos importantes. No entanto, uma lei rigorosa não é eficaz sem instrumentos processuais ou administrativos adequados para sua aplicação, impondo um ônus significativo às vítimas ou ao Ministério Público para comprovar suas alegações (LIMA, 2005, p. 312).

Há de se destacar também a busca pela igualdade trazida na DUDH, datada de 1948, a qual dispõe que:

Artigo 1. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo 2. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor,

sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo 7. Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Ainda no que tange as formas de combate ao racismo nas relações de trabalho, Patrícia de Menezes Brandão e Christiane Moraes Gurgel (2022, p. 272) traz a importância da já mencionada Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, a qual visa a eliminação de todas as formas de discriminação no trabalho, incentivando medidas como a criação de leis e programas educacionais sobre o assunto, além da cooperação dos empregadores. No mesmo viés, as autoras apontaram a Convenção 190 da OIT, pela qual foi reconhecido o direito universal ao trabalho sem qualquer prática de violência e/ou assédio, tidos como práticas inaceitáveis, incluindo, portanto, as questões relativas à raça e gênero.

Já em 2010, foi implementado o Estatuto da Igualdade Racial como uma medida para assegurar e proteger os direitos da população negra, com o objetivo de reduzir a desigualdade social persistente, tendo como base o artigo 5º da Constituição Federal, buscando promover a igualdade de oportunidades e combater o racismo no Brasil (ALENCAR; ET AL., 2020, p. 10).

Assim, apesar do importante arcabouço legislativo sobre o assunto, as legislações vigentes ainda são insuficientes para acabar com as múltiplas opressões que as mulheres negras sofrem, de modo que outras medidas precisam ser implementadas para dar efetividade a essas normas, como é o exemplo da interseccionalidade no campo jurídico, bem como na implementação de políticas públicas.

### **3.4 A (in)existência de legislação que abarque conjuntamente a dupla discriminação que as mulheres negras sofrem.**

Após a análise das normas, percebe-se que a Consolidação das Leis do Trabalho não abarca as peculiaridades da mulher negra ao mercado de trabalho, tratando da sua dupla

discriminação, pelo contrário, vemos um campo jurídico que traz igualdades universais, muito embora um país como o Brasil necessite da abordagem interseccional, de raça, classe e gênero.

Assim, sobre o fenômeno da interseccionalidade, Kimberlé Crenshaw conceitua:

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Nesse prisma, a interseccionalidade é um conceito pensado e criado pelo feminismo negro, uma vez que a mulheridade negra defendeu as pautas do movimento negro, bem como foram defensoras da luta do feminismo criado pelas mulheres brancas, mas não apenas foram invisibilizadas (não reconhecidas), como também não tiveram suas demandas abarcadas. Assim, Carla Akotinere, no livro “Interseccionalidade, o qual faz parte da coleção Feminismos Plurais, coordenado por Djamila Ribeiro, explica que:

A interseccionalidade é sobre a identidade da qual participa o racismo interceptado por outras estruturas. Trata-se de experiência racializada, de modo a requerer sairmos das caixinhas particulares que obstaculizam as lutas de modo global e vão servir às diretrizes heterogêneas do Ocidente, dando lugar à solidão política da mulher negra, pois que são grupos marcados pela sobreposição dinâmica identitária. É imprescindível, insisto, utilizar analiticamente todos os sentidos para compreendermos as mulheres negras e “mulheres de cor” na diversidade de gênero, sexualidade, classe, geografias corporificadas e marcações subjetivas (AKOTINERE, Carla. 2019, p. 29).

Contrapondo-se à perspectiva da interseccionalidade, as categorizações legais convencionais sobre discriminação adotam uma lógica comparativa estática das desigualdades. Esse enfoque falha ao não reconhecer as hierarquias e dinâmicas complexas das relações de poder que as originam, tratando de forma homogênea as opressões em categorias isoladas, de modo que acaba por ocultar o sexismo, racismo e classismo (PEREIRA; BERSANI, 2020, p. 8).

Entre o direito trabalhista no Brasil e a sua implementação há um afastamento significativo na medida em que as mulheres negras enfrentam a maior opressão nas relações de trabalho no país e são as menos amparadas pelas leis trabalhistas. Na verdade, o que se tem é uma construção jurídica baseada e destinada a classe dominante (PEREIRA; BERSANI, 2020, p. 22).

De outro modo, válido destacar o cuidado do já mencionado Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, 2010), em trazer a discriminação múltipla que as mulheres de cor sofrem, conforme se depreende artigo 1º, inciso III, do referido dispositivo:

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, 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.

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

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

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

III - desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais (Lei nº 12.288, 2010).

Outra norma que traz, embora de forma tímida, as complexas discriminações de maneira simultânea, é a Lei n.º 9.029/1995, também já destacada no presente trabalho, a qual lista em seu artigo 1º a proibição da discriminação, para o acesso e a manutenção do trabalho, por diversos motivos como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, dentre outros (Lei nº 9.029, 1995).

Portanto, a abordagem interseccional oferece instrumentos para reconhecer as estruturas de subordinação que resultam em invisibilidades que perpetuam injustiças, pois ao tratar da discriminação contra mulheres, isoladamente, a percepção pode se limitar apenas ao critério sexual, ignorando completamente o contexto racial, de modo que a interseccionalidade entra para revelar que certos contextos são complexos e envolvem, ao mesmo tempo, mais de um tipo de discriminação negativa (RIOS; SILVA, 2017, p. 45).

Dessa forma, Flávia Souza Máximo Pereira e Humberto Bersani, no artigo “Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho

brasileiro”, traz justamente a interseccionalidade no campo jurídico como um ponto de partida para o combate efetivo à discriminação:

Assim, em um cenário em que coexistem racismo, sexismo e classismo também no campo epistêmico, a adoção da interseccionalidade no Direito do Trabalho brasileiro, em caráter provisório, aponta para um potencial transformador na teorização das diferenças. Embora ainda não se saiba como positivizar um processo totalizante de desprendimento jurídico epistêmico, no campo do Direito do Trabalho, das múltiplas dimensões de opressão da matriz moderna/colonial, algumas pistas se apontam como instrumentos – ainda que temporários – no horizonte de resistência: a interseccionalidade, indubitavelmente, é uma delas (PEREIRA; BERSANI, 2020, p. 26).

Nesse aspecto, nota-se que a atual CLT não trata, detidamente, das múltiplas discriminações que as trabalhadoras negras sofrem, tanto para a sua inserção no mercado de trabalho como para a manutenção e continuidade delas nesses espaços, de modo que o fenômeno interseccional, aqui tratado, deve ser amplamente inserido no campo jurídico com o fulcro de diminuir as invisibilidades em que a legislação se faz omissa.

#### **4 POLÍTICAS PÚBLICAS COMO MEDIDA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO AMBIENTE LABORAL.**



*Arte: SOS CORPO<sup>5</sup>*

---

<sup>5</sup>Mulheres que lutaram pela libertação do povo negro da condição de trabalho escravo até os dias de hoje, contra o racismo, contra o sexismo, por justiça social e pela superação das desigualdades produzidas por um sistema perverso. Disponível em: <https://soscorpo.org/?p=11654> Acessado em 25/10/2023.

As Políticas públicas, conforme Maria Paula Dallari Bucci (2006, p. 39) é um programa de ação do governo, a partir de um processo ou conjunto de processos, juridicamente regulados, cujo objetivo é coordenar os meios disponíveis para o Estado, para a consecução de objetivos sociais importantes e politicamente determinados.

O processo de elaboração das políticas públicas é conhecido também como “ciclo de políticas públicas”, e conforme Leonardo Secchi (2010) amplamente explica, é dividido em sete fases: Identificação do problema, formação da agenda, formulação de alternativas, tomada de decisão, implementação, avaliação e extinção. São essas, etapas interdependentes, e não representa uma ordem imutável, na realidade serve apenas como referencial para organizar as ideias (SECCHI, L., 2010, p. 33).

Concernente à identificação do problema, reside na diferença entre o estado atual das coisas, conhecido como status quo, e uma situação ideal que poderia ser alcançada. Esse problema público pode estar presente na sociedade a bastante tempo, mas não receber atenção o suficiente, seja porque a população aprendeu a conviver com ele, seja porque não é interesse da classe dominante resolvê-lo. Caso um dos atores políticos identifique e queira colocar o problema em pauta para ser resolvido, este irá buscar inseri-lo na lista de prioridades, chamada agenda, a qual abarca o conjunto de problemas tidos como relevante (SECCHI, L., 2010).

A fase de formulação de alternativas, é de suma importância e envolve a definição de metas, estratégias, ações e a análise das possíveis repercussões de cada opção de resolução, analisando inclusive os possíveis custos e benefícios dessas alternativas. Já na fase da tomada de decisões, os interesses são considerados e os métodos agora são claramente definidos (SECCHI, L., 2010).

Concernente a implementação da política pública, há nesse momento a transformação da intenção política e das estratégias escolhidas, em ações, as quais podem ser ações afirmativas, valorizativas, repressivas, ou dentre outras. Na etapa de avaliação, por sua vez, será analisado o processo de implementação e o desempenho dessa política pública, cujo propósito é aprofundar o entendimento sobre a situação da política e avaliar o grau de redução do problema que a originou.

Por fim, teoricamente, a extinção da política pública deveria se dar no momento em que o problema é solucionado, entretanto, na prática há alguns óbices para findá-la, como resistência dos beneficiários, omissão institucional, dentre outros fatores que levam as políticas continuarem “vivas” mesmo que o impasse já tenha “morrido”.

Diante disso, dedico esse capítulo às políticas públicas como alternativa para viabilizar, de forma digna, a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, no entanto, não se pretende erradicar de forma utópica todas as dificuldades, mas sim diminuir a distorção dessa desigualdade, e projetar uma contínua evolução afetando a raiz do problema, qual seja, a estrutura machista, sexista, e classista em que estamos inseridos.

Para falar sobre as políticas antidiscriminatórias faz-se necessário ter como principal referência a carta magna. Após a ditadura a assembleia constituinte de 1988 culminou com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), que efetivou o combate à discriminação racial com o intuito de promover o respeito à diversidade e a dignidade humana.

No artigo 3<sup>a</sup>, nos incisos I e II, dispõem que a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, sendo objeto de proteção fundamental do Estado brasileiro (CRFB/88). Nos artigos 5<sup>a</sup>, incisos XLI – XLII proíbe toda e qualquer forma de discriminação, repúdio ao racismo, tornando um crime inafiançável e imprescritível. Também o art. 7<sup>a</sup>, afunilando para o objetivo da temática que é o direito da mulher negra no trabalho, dispõem que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)  
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Percebe-se que o artigo 7<sup>a</sup> supracitado é o respaldo legal assegurado na carta magna, para os trabalhadores/as negros/as, inclusive com a proibição da diferença salarial ou admissão por motivos de cor (Art. 7º, inciso XXX). Juntamente com os demais Artigos já mencionados: Art. 1<sup>a</sup> - redução das desigualdades, Art. 3<sup>a</sup> -prevalência dos direitos humanos, Art. 4<sup>a</sup> – defesa da igualdade, Art. 5 - ampla defesa da justiça e outros.

Porém, eles não se efetivam na prática conforme foram citados em vários momentos destacados nesse estudo. Isso porque a isonomia de que trata a CF/88 é uma verdadeira meta para o Estado e a sociedade, que deve agir para seu efetivo cumprimento. Por tanto, não basta estar apenas assegurado em lei, mas também precisa estar nas pautas das políticas públicas educacionais, uma vez que o conhecimento se torna condição sine qua non para efetivação de lutas, respeito e igualdade de direitos. Conforme afirma Sacramento (2006) “Parte-se da premissa de que a igualdade é um objetivo a ser perseguido através de ações e políticas públicas,



e que, portanto, ela demanda iniciativas concretas em proveito dos grupos desfavorecidos” (SARMENTO, 2006, p. 66).

Ressalta-se, portanto, a importância da interação entre as políticas públicas e o Direito, como bem ensina Diogo R. Coutinho:

Assim, enxergar o direito como objetivo de políticas públicas sugere, em primeiro lugar, que se reconheça que o arcabouço jurídico tenha a característica de formalizar metas e indicar os “pontos de chegada” das políticas públicas. O direito, nesse sentido, pode ser entendido como uma diretriz normativa (prescritiva) que delimita, ainda que de forma geral e sem determinação prévia de meios, o que deve ser perseguido em termos de ação governamental (2013, p. 19).

Dessa maneira, devemos ter em mente que as políticas públicas terão como objetivo a efetivação dos Direitos sociais assegurados pela Constituição e pelas legislações infraconstitucionais, ou seja, o Direito é a meta, e essas políticas seriam um dos meios de ação governamental e não-governamental para que atinja a dinamicidade das relações sociais e o direito não fique apenas plano do “dever ser”.

No artigo “A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas”, Luciane Maria Trippia e Eduardo Milleo Baracat (2013, p. 13) destaca que no Brasil, em 2003, se teve a primeira grande política pública, qual seja, as “cotas”, reservas de vagas para a população negra em universidades públicas federais, sendo a Universidade de Brasília (UNB) a primeira a adotar tal ato, programa esse que acabou despertando o assunto nos outros segmentos sociais. Além disso, os escritores ressaltam ainda a importância da lei nº 12.288, de 2010, do Estatuto da Igualdade Racial, a qual significou importante contribuição para as políticas públicas e para o arcabouço legal do Brasil, trazendo em seu artigo 38a implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho.

Na esfera do poder executivo, o Decreto n. 4.228, de 2002, instituiu, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, o qual prevê a observância da presença de afrodescendentes no preenchimento de alguns cargos, como se vê abaixo:

Art. 2º O Programa Nacional de Ações Afirmativas contemplará, entre outras medidas administrativas e de gestão estratégica, as seguintes ações, respeitada a legislação em vigor:

I - observância, pelos órgãos da Administração Pública Federal, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS;

II - inclusão, nos termos de transferências negociadas de recursos celebradas pela Administração Pública Federal, de cláusulas de adesão ao Programa;

III - observância, nas licitações promovidas por órgãos da Administração Pública Federal, de critério adicional de pontuação, a ser utilizado para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis com os objetivos do Programa; e

IV - inclusão, nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, de dispositivo estabelecendo metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência (Decreto nº 4.228, 2002).

Em conformidade com o mesmo Decreto, em 2003, foi estabelecida a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, com a missão principal de fomentar a igualdade racial, em colaboração com o Ministério do Trabalho e Emprego. Além disso, foram instituídos o Programa Primeiro Emprego, o Programa de Qualificação e Requalificação Profissional, bem como o Programa Brasil, Gênero e Raça. Visando a promoção de políticas públicas de combate às diversas discriminações, foram estabelecidas também as Delegacias Regionais do Trabalho e Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação, as quais objetivam, dentre suas responsabilidades, a implementação de programas educativos que garantam a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, bem como o desenvolvimento de estratégias e ações destinadas à eliminação da discriminação (TRIPPIA; BARACAT. 2013, p. 15).

Dessa forma, passemos para a análise detida dos tipos de políticas públicas, notadamente as ações afirmativas, valorizativas e repressivas, de modo a compreender como estas têm colaborado para o combate das múltiplas discriminações.

#### **4.1 Ações Afirmativas como Política Pública antidiscriminatória**

Para melhor entendimento faz-se necessário ampliar a compressão em relação ao significado e a origem das Ações Afirmativas. Essas ações tiveram início nos Estados Unidos, nos anos 60, momento no qual se buscava na democracia interna a igualdade de oportunidades, sendo destaque também nesse período os movimentos negros apoiados por liberais e progressistas pela defesa de direitos, bem como pela eliminação da segregação e posturas ativas para a população negra. Ronald Dworkin (2000) afirma que elas visavam reduzir as desigualdades sociais: “somos obrigados a olhar os argumentos a favor da ação afirmativa com solidariedade e espírito aberto” (DWORKIN, 2000, P.440). Tal pensamento está relacionado as políticas para reduzir e garantir as oportunidades no acesso as cotas nas universidades.

Joaquim Barbosa traz um conceito cuidadoso das Ações Afirmativas:

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, Joaquim; SILVA, Fernanda. 2001, p. 94).

Assim, as ações afirmativas são voltadas para grupos que sofrem discriminação de raça, étnica, de gênero, religiosa e com o objetivo de promover a inclusão. Para tanto abrange os serviços públicos como educação e saúde, proteção social e empregabilidade, reconhecimento das tradições culturais e combate ao preconceito. Desta forma, busca-se quebrar o paradigma do Estado, que em nome da neutralidade, aplicava suas políticas governamentais ignorando a importância de fatores como sexo, raça, cor, e origem nacional (GOMES, Joaquim; SILVA, Fernanda. 2001, p. 93).

As cotas raciais no Brasil, enquanto políticas públicas de ações afirmativas, têm o propósito de reparar os danos sociais infligidos pelo domínio da classe privilegiada, buscam tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade. Seu objetivo não se limita apenas a permitir que cidadãos negros ingressem na universidade para desenvolver suas habilidades, mas também visa proporcionar a esses cidadãos condições futuras melhores, oferecendo oportunidades reais e substanciais para alcançar seus objetivos (AUGUSTO; MANAF, 2022, p. 16).

A visibilidade das Ações Afirmativas que estão fortemente ligadas aos sistemas de cotas, porém elas são bem mais amplas, abrangem também bolsas os auxílios, vagas prioritárias em programas de habitação, vagas em creches, redistribuição de terras, contratação de grupos

discriminados, dentro outras ações. Trazendo para o foco da população negra e neste contexto está incluída a mulher, pode ser aqui mencionado a lei de cotas no Ensino Superior, as Leis 10.639/03 e 11645/08; também a lei 12.990/2014 que institui a reserva de 20% no serviço Público Federal.

Destarte, vale destacar também a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente nas Américas, apresentada pelo Diretor Geral da OIT, na XVI Reunião Regional Americana, em maio de 2006, a qual visa promover o trabalho decente como um objetivo global, e abarca na agenda o objetivo de reduzir as barreiras para a incorporação das mulheres, dos afrodescendentes, e outros grupos discriminados, no mercado de trabalho, trazendo para tanto, políticas antidiscriminatórias e ações afirmativas. Assim, veja-se:

- Incorporar a perspectiva da igualdade de gênero e étnico-racial nas instituições e políticas do mercado de trabalho.
  - Promover programas de emprego focalizados em áreas de concentração indígena ou afro-descendente.
  - Formular e promover políticas ativas de emprego que levem em conta a realidade socioeconômica e cultural dos grupos em questão, garantindo o acesso desses grupos às políticas ativas de mercado de trabalho em igualdade de condições.
  - Estimular políticas antidiscriminação e de ação afirmativa no âmbito do trabalho e no acesso a recursos produtivos.
  - Promover a incorporação de cláusulas contra a discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades na negociação coletiva.
- (Trabalho Decente nas Américas: Uma Agenda Hemisférica, 2006-2015, p. 53).

Extrai-se do mencionado documento uma evolução importante: O reconhecimento das múltiplas discriminações, notadamente gênero e raça, como pauta das políticas públicas, a serem externadas por meio de ação afirmativa, para a promoção da igualdade no campo do trabalho.

Entrementes, conforme expõe Eunice Lea de Moraes na Publicação feita pela OIT “Igualdade de Gênero e raça no trabalho: Avanços e desafios”, no Brasil a opressão de gênero está intrinsecamente relacionada à raça, identidade étnica e classe social, mas ao mesmo tempo, o país enfrenta uma falsa noção de democracia racial, perpetuada por meio de preconceitos arraigados e práticas discriminatórias racistas. Como solução, pesquisas sobre esse assunto destacam a necessidade de políticas afirmativas, cujos resultados possam catalisar transformações fundamentadas na promoção da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, assim como no reconhecimento da diversidade e das disparidades (MORAES, Eunice., 2010, p. 85).

Assim, resta evidente que as políticas públicas Afirmativas de promoção da igualdade e combate à discriminação são muito importantes, visto que as legislações, não são suficientes para acabar com a discriminação da população negra, em específico da mulher negra, a qual detém oportunidades inferiores e desiguais no campo de trabalho, ao comparar com a população branca.

## **4.2 Ações Valorizativas como Política Pública antidiscriminatória**

Concernente às ações valorizativas, além do combate às práticas discriminatórias, os seus principais objetivos, segundo Negreiros (2017) são:

[...] a construção de uma nova perspectiva da visão do País e das relações raciais nele constituídas. Parte-se do pressuposto de que a subordinação racial à qual o País foi submetido impossibilitou a expressão e a visibilidade do que é ser negro no Brasil e do processo de construção da identidade negra. Assim, se por um lado busca-se combater as justificativas para atitudes racistas, por outro, visa-se à construção de uma identidade nacional que efetivamente repudie a prática do racismo, não negando a existência das raças e de um processo histórico de discriminação, mas por meio do reconhecimento do passado e da construção de um futuro equitativo e cidadão para o conjunto da população brasileira (NEGREIROS, 2017, p.19).

Fica evidenciada, através da autora acima mencionada, a invisibilidade do que é ser negro e mulher negra no processo de construção da identidade, e ampliamos ainda sua exclusão ao observar os diversos setores trabalhistas. Pensando nisso, as ações valorizativas visam o reconhecimento, a construção de uma identidade contada pelos próprios negros e negras, possibilitando um futuro de reconhecimento, respeito, e de oportunidades justas. Vale lembrar todo processo histórico de discriminação mencionado no capítulo II dessa pesquisa, e a condição da mulher negra como “não- sujeito”. Portanto, trata-se de uma necessária política de reparação e valorização (NEGREIROS, 2017, p.19).

A autora cita ainda o ensejo de políticas no âmbito da cultura e das comunidades quilombolas entre os anos de 1988 e 2000, como a criação da Fundação Cultural Palmares pela Lei n. 7.555/88, as ações voltadas para a cultura afro-brasileira, bem como o programa Brasil quilombola com ações governamentais dentro dos quilombos com acesso a rede de proteção

social e direito ao território, em 2004, além das Políticas para as Mulheres em 2016 para enfrentamento à Violência e autonomia e formação pelo programa Gênero e Diversidade (NEGREIROS, 2017, p. 19/20).

Outro exemplo importante de ação valorizativa é a Lei 10.639/2003, a qual alterou as diretrizes e bases da educação nacional disposta na Lei 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, incluindo, a obrigatoriedade, no currículo da Rede de Ensino, temática sobre o estudo da História e Cultura Afro-Brasileira, como se vê do teor do seu artigo 29-A abaixo:

"Art. 26-A. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, oficiais e particulares, torna-se obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira.

§ 1º O conteúdo programático a que se refere o **caput** deste artigo incluirá o estudo da História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil.

§ 2º Os conteúdos referentes à História e Cultura Afro-Brasileira serão ministrados no âmbito de todo o currículo escolar, em especial nas áreas de Educação Artística e de Literatura e História Brasileiras. (Lei 10.639/2003).

Destarte, a maioria das ações valorativas resulta de iniciativas não-governamentais promovidas pelo movimento negro. Ao denunciar a predominante polarização socio-racial no Brasil, esse movimento destacou questões cruciais como apropriação cultural, lugar de fala e padrões de beleza, entre outros temas de grande relevância (AUGUSTO; MANAF. 2022, p. 19).

Dessa forma, temos um importante instrumento para a reconstrução da sociedade e ressignificação da história tradicional que nos foi passada pela literatura eurocêntrica, de modo que se faz necessário a criação e implementação de novas ações valorizativas que busquem combater a discriminação no âmbito laboral, de forma interseccional, desmascarando o racismo, sexismo e o classismo, os quais a atingem, sobretudo, a realidade das mulheres negras.

### **4.3 Ações Repressivas como Política Pública antidiscriminatória**

Tratando especificamente sobre as ações repressivas, têm como objetivo enfrentar atos discriminatórios, notadamente a discriminação direta, utilizando a legislação criminal vigente, como é o exemplo da criminalização do racismo (JACCOUD; BEGHIN, 2002, p.55-56).

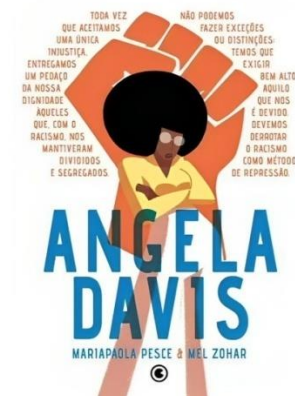
Nesse passo, temos políticas repressivas que possuem lei específica, como a importantíssima Lei Afonso Arinos, que representou um grande avanço em termos de mecanismo antidiscriminatório, o qual estabeleceu penas e/ou multas para a instituição de ensino que recusasse a inscrição de aluno(a) em estabelecimentos de ensino por preconceito de raça ou de cor, bem como previu sanção para estabelecimento que obstar o acesso de alguém a qualquer cargo ou serviço por preconceito de raça ou de cor, além de punição para aquele que negar emprego ou trabalho a alguém em autarquia, sociedade de economia mista, empresa concessionária de serviço público ou privada, por preconceito de raça ou de cor (Lei nº 1.390/1951).

Ademais, a Lei n. 7.743, de 28 de junho de 1989, popularmente conhecida como Lei Caó, representa uma atualização da Lei Afonso Arinos, pois indica como contravenções os atos resultantes de preconceito baseado em raça ou cor, sexo ou estado civil, com o intuito de combater o racismo, o sexismo e a misoginia, bem como estabelece a possibilidade de pena de prisão de três meses a um ano, juntamente com uma multa, para as mesmas situações previstas na Lei Afonso Arinos (NEGREIROS, 2017, p. 46).

De outro modo, o Brasil carece de ações Repressivas no que tange a discriminação de gênero, raça e classe no ambiente de trabalho. O professor Lindomar Wessler Boneti (2009) entende que o Estado estabeleceu um mecanismo de controle tendo como meio o vínculo formal de produção, e com o aumento do segmento informal, o Estado foi perdendo o controle do social dando espaço para um processo de desajustes sociais, o que explicaria a ausência do Estado, em termos de políticas sociais e de ações repressivas, nas áreas de maior violência urbana.

Conclui-se assim que as opressões expostas ao longo deste trabalho, as quais assolam as mulheres negras, são dinâmicas e foram se moldando ao longo dos séculos. Em vista disso, as formas de combate também devem ser múltiplas, demandando dos vários tipos de políticas públicas e/ou privadas em interação, sem prescindir, contudo, do arcabouço jurídico protetivo e antidiscriminatório, para que assim haja um combate efetivo ao racismo, sexismo e machismo.

## 5 CONCLUSÃO



Angela Davis<sup>6</sup>

Diante do exposto, a pesquisa revelou que durante mais de 500 anos da construção do Estado brasileiro, vivemos numa sociedade que ainda reproduz a herança de opressões machistas, racistas e sexistas, e o campo laboral, bem como o jurídico, não está isento disso. A mulher negra, durante muito tempo, carregou o status de não-sujeito, pois não se enquadrava, e nem era reconhecida, nas demandas das mulheres brancas, tampouco nas lutas dos homens negros, e ao mesmo tempo representava, como representa até hoje, o grupo mais explorado e oprimido da sociedade.

Diferentemente das mulheres brancas, as negras estavam nas lavouras, na casa grande, nas senzalas, nas ruas, negociando, produzindo sem o descanso devido, assim como os homens negros, tomando surras e castigos, sem benefícios, sem alimentação adequada, nem quando grávidas eram afastadas dos trabalhos, mantendo-se em condições insalubres, sem qualquer amparo para a mãe ou para o nascituro.

Além do trabalho equiparado ao masculino, essas mulheres deveriam ainda oferecer o corpo, seja como ama de leite, seja como amante, sendo frequentemente vítima de exploração sexual, acarretando a carga de estereótipos impostos socialmente, pois a negra era tida como coisa, considerada naturalmente promíscua, e ainda objeto de compra e venda em razão de sua condição de escrava.

Como consequência da desvalorização contínua das mulheres negras e das complexas discriminações atinentes a elas, ocupam hoje, majoritariamente, o setor informal e o trabalho

---

<sup>6</sup>“Angela Davis nasceu em 1944 em Birmingham, no Alabama ao sul dos Estados Unidos. Dedicou a vida para a lutar contra o racismo e a desigualdade, para a causa feminista, à paz e à melhora das condições dos detentos nas prisões dos Estados Unidos. Disponível em <https://www.livrariascuritiba.com.br/angela-davis-1v495371/p> Acessado em 29/10/2023.



doméstico, ou seja, labores de menor prestígio social, de baixa remuneração, e com quase nula chance de ascensão. Essa é a população mais vulnerável da sociedade, na maioria das vezes incapazes de acessar uma educação de qualidade, e muito menos oportunidades dignas de emprego.

Assim, ao analisar as leis protetivas e antidiscriminatórias, sobretudo a legislação trabalhista, conclui-se pela sua insuficiência diante da omissão estatal em relação as complexas discriminações que as mulheres negras sofrem simultaneamente. Dessa forma, os dispositivos Constitucionais e infraconstitucionais que trazem a igualdade de forma universal e genérica, por si só, não são capazes de atingir a promoção da efetiva isonomia e a inserção da mulheridade negra no mercado de trabalho, a partir de condições igualitárias, uma vez que, como visto ao longo do presente trabalho, são assoladas por múltiplas discriminações, de modo que, o fenômeno da interseccionalidade deve ser abarcado também pelo âmbito jurídico laboral.

Outrossim, ficou evidenciado também que as políticas públicas, notadamente as ações afirmativas, repressivas e valorativas, são alguns dos instrumentos, que utilizados juntamente com o arcabouço legislativo antidiscriminatório, são capazes de promover, em maior escala, a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, representando instrumentos importantes para o combate aos estereótipos que lhe foram impostos.

Por fim, frisa-se que não se pretendeu aqui erradicar, de forma utópica, o problema, mas sim fomentar a desconstrução de pensamentos antes considerados normais, e trazer possíveis medidas que busquem a efetiva igualdade, minimizando as consequências das discriminações tratadas ao longo do trabalho. Assim, devemos ter em mente que as opressões são diversas, e os mecanismos de combate também precisam ser múltiplos, bem como a luta e a resistência deve ser contínua, de modo que não só o Estado, mas toda a população precisa atuar com o objetivo de combater as discriminações de gênero, raça e classe.

## REFERÊNCIAS:

**A CARTA DE ESPERANÇA GARCIA: UMA MENSAGEM DE CORAGEM, CIDADANIA E OUSADIA.** Conclusões acerca do projeto realizado no período 2014-2015 no âmbito do Edital Minc/UFPE 2013: Preservação e acesso aos bens do patrimônio Afro-brasileiro. Disponível em: [A Carta de Esperança Garcia DocumentoFINAL | PDF | Escravidão | Brasil \(scribd.com\)](#) Acesso em: 10 abr. 2023.

ACCARINI, André. **Mulheres negras sofrem mais com trabalho precário e falta de investimentos.** Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/tres-anos-de-perdas-e-retrocessos-para-as-mulheres-d94a> Acesso em: 06/10/2023

ALMEIDA, M. bell hooks. Blogs de Ciência da Universidade Estadual de Campinas: **mulheres na filosofia.** V. 7, N. 2, 2021, p. 21-33. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/bell-hooks/> Acesso em: 15 abr. 2023.

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural? Série Feminismos Plurais.** São Paulo. 2018.

ALENCAR, Yohana Maria Monteiro Augusto de; IFADIREÓ, MELO, Miguel; BITU, Vanessa de Carvalho Nilo; **Quando a cor da pele é empecilho para a gestão organizacional":** Uma revisão de literatura sobre mulheres negras no mercado de trabalho. Curitiba. 2020. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/10382/8679> Acesso em: 29 de out. 2023.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade.** Feminismos Plurais/Coordenação de Djamila Ribeiro. São Paulo. 2019.

AMORAS, COSTA e ARAÚJO. **O ATIVISMO DAS MULHERES NEGRAS ESCRAVIZADAS NO BRASIL COLONIAL E PÓS-COLONIAL, NO CONTEXTO DA AMÉRICA LATINA.** revista brasileira de estudos urbanos e regionais, v. 23. 2021 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeur/a/fCbpyXCkGTFgKnjJgwnfwdN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 abr. 2023.

AUGUSTO, Julia Antunes da Rosa; MANAF, Marcos Aurélio. **(In)eficácia das políticas públicas para promoção da igualdade racial.** Transições. Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, 2022. Disponível em: <https://periodicos.baraodemaua.br/index.php/transicoes/article/view/347/335> Acesso em: 02/11/2023.

BACELAR, Teles Jocilene. **O DIREITO TRABALHISTA DA MULHER NO BRASIL.** Monografia apresentada ao curso de Pós Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Salvador. 2018. Disponível em: <https://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Jocilene%20Teles%20Bacelar.pdf> Acesso em: 21/10/2023.

BASTOS Ingrid Caribé,. **OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO LABORAL DA MULHER: UMA ANÁLISE À LUZ DA SOCIOLOGIA FEMINISTA.** Tese (Monografia) - Faculdade Baiana de Direito. Salvador. 2018.

BANDEIRA, Lourdes. **Sociedade e Estado**. Três décadas de resistência feminista contra o sexismo e a violência feminina no Brasil: 1976 a 2006. Brasília, v. 24, n. 2. maio/ago. 2009.

\_\_\_\_\_. **Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres: avançar na transversalidade da perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas** Brasília: Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal); Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), jan. 2005. Disponível em Disponível em: Microsoft Word - Versão Final Lourdes Bandeira Revisado2.doc (mte.gov.br). Acesso em: 15 abr. 2023.

BIAVASCHI B. Magda. **Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: condições e tensões sociais**. Fundação Friedrich Ebert Stiftung Brasil. São Paulo. Dez. 2014. p.7

BONETI, Lindomar Wessler. Políticas públicas e violência no Brasil. CAOP. 2009. Disponível em: <https://site.mppr.mp.br/crianca/Pagina/POLITICAS-PUBLICAS-E-VIOLENCIA-NO-BRASIL> Acesso em: 06/11/2023.

BRANDÃO, Patrícia de Menezes; GURGEL, Christiane Moraes. Org. VALE, Edilton Meireles Silvia Teixeira do. **Direito do Trabalho nas Universidades**. 2022.

BRASIL. [Constituição (1824)]. CONSTITUIÇÃO POLITICA DO IMPERIO DO BRAZIL: Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824. Organização do texto: Luiz Joaquim dos Santos Marrocos. 1824. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm). Acesso em: 21 nov. 2023

\_\_\_\_\_. Constituição (1934). Constituição Da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível na internet: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acessado em: 27/10/2023.

\_\_\_\_\_. Constituição (1946). Constituição Da República dos Estados Unidos do Brasil Disponível na internet: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acessado em: 27/10/2023.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 27/10/2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 27/10/2023.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4228.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm) Acesso em: 02/11/2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.473, de 10 de Julho de 1968. Regula o provimento de cargos e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15473.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.473%2C%20DE%2010,Art.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15473.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.473%2C%20DE%2010,Art.) Acesso em: 28/10/2023.

\_\_\_\_\_. 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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm) Acesso em: 28/10/2023.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19799.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm) Acesso em: 28/10/2023.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.872, de 4 de junho de 2009. Aprova o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PLANAPIR, e institui o seu Comitê de Articulação e Monitoramento. Educação das Relações Étnico-raciais: avaliação da formação de docentes Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/). Acesso em: 25/out. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br> . Acesso em: 21 set. 2023

\_\_\_\_\_, Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro Brasileira e Indígena. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br> . Acesso em: 26 de out. 2023.

\_\_\_\_\_. 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, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/) . Acesso em: 15 de out.2023

BRAUDEL, Fernand. **Minha formação de historiador**. In : BRAUDEL, Fernand. *Reflexões sobre a história*. São Paulo : Martins Fontes (1992 [1972]).

BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em Direito**. Saraiva. São Paulo. 2006.

CARDOSO, Cláudia Pons. **OUTRAS FALAS: FEMINISMOS NA PERSPECTIVA DE MULHERES NEGRAS BRASILEIRAS**. Tese de Pós Graduação em Estudos de Gênero, Mulher e Feminismo (PPGNEIM) da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Salvador.2012.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser**. 2005. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. . Acesso em: 11 maio 2023.

\_\_\_\_\_. **Mulheres em movimento**. 2003. p 122. Disponível em: [Sueli Carneiro \(scielo.br\)](http://scielo.br).

CASTRO, Mary G. e LAVINAS, Lena. **Do feminino ao gênero: a construção de um objeto**. In: COSTA, Albertina de Oliveira e BRUSCHINI, Cristina. (orgs.) Uma questão de gênero. São Paulo, Rosa dos Tempos/Fundação Carlos Chagas, 1992.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2021.

CONCEIÇÃO, Willian Luiz. **ARRANJOS DA BRANQUITUDE EM JORGE AMADO: a obra Tenda dos Milagres (1969) entre a ambivalência da mestiçagem e o fortalecimento da cultura brasileira**. 2014. p 79. Disponível em: <file:///C:/Users/Julia/Downloads/ARRANJOS DA BRANQUITUDE EM JORGE AMADO a.pdf>. Acessado em: 18 de mai. 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 10, n. 1, pp. 171-188, 2002.

COUTINHO, Diogo R. **O direito nas políticas públicas**. São Paulo. 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/Carmelita/Downloads/1.2.%20O%20direito%20nas%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20-%20Diogo%20Coutinho.pdf> Acesso em: 30/10/2023.

DAVIS, Ângela. **Mulheres Raça e Classe**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIAS, Ana Cláudia Silva. **HERANÇAS COLONIAIS DISCRIMINATÓRIAS DE RAÇA, DE GÊNERO E DE CLASSE: O DIREITO DA MULHER NEGRA EM FACE DO MERCADO DE TRABALHO**. Goianésia – GO. P 23. 2018. Disponível em: [http://45.4.96.19/bitstream/aee/8299/1/2018\\_TCC\\_AnaDias.pdf](http://45.4.96.19/bitstream/aee/8299/1/2018_TCC_AnaDias.pdf) Acesso em: 08/10/2023

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. Tradução Luis Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

EVANGELISTA, Paloma Pires. **PROTEÇÕES JURÍDICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS DO TRABALHO DA MULHER**. Monografia apresentada para a Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM. 2016. Disponível em:

<https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1514/Trabalho%20de%20Conclus%C3%A3o%20de%20Curso.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 de out.2023.

FERREIRA, A. B. H. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

FERREIRA, M. C. **Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. *Temas em psicologia da SBP***, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 120, 2004.

FIGUEIREDO, A. et al. **Racismo cordial desconstruído: uma leitura pós-positivista do papel da mulher negra no Brasil Colonial**. Revista Científica das áreas de História, Letras, Educação, e Serviço Social, Belo Horizonte, v. 6, n. 1, p. 4-14, 2013. Disponível em: <http://revistas.unibh.br/index.php/dchla/article/view/912/906>. Acesso em: 15 mar. 2023

FRANÇA, Misael Neto Bispo da. **Enegrecendo o Direito. Questões raciais no Brasil**. In: ROCHA, Julio Cesar de Sá da; LEAL, Camila Garcez; SILVA; Érika Costa da; TRABUCO, João Pablo; BORGES, Lázaro Alves. Salvador/BA. Editora Mente Aberta. 2020.

FRANCISCO, Renan Barella de. **Discriminação no ambiente de Trabalho: Ações afirmativas e mecanismos de combate**. Trabalho de Conclusão de curso apresentado à Faculdade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo. 2021. Disponível em: <https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/16ea55d3-3049-4eb6-a266-3e572e47ab63/content> Acesso em: 21/10/2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Características da População e Domicílios**. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 16/19/2023.

GRACIA, E. F. **Tortura e violência sexual contra mulheres na ditadura civil-militar brasileira**. 2014. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em História). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2014.

GIACOMINI, Sonia Maria. **Mulher e escrava**. Uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil. Petrópolis. 1988.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, CARNEIRO, MADEIRA. **MULHERES NEGRAS, RACISMO ESTRUTURAL E RESISTÊNCIAS**. 2018. Disponível em: [MULHERES NEGRAS, RACISMO ESTRUTURAL E RESISTÊNCIAS | Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social \(ufes.br\)](https://www.ufes.br/revistas/Anais%20do%20XVI%20Encontro%20Nacional%20de%20Pesquisadores%20em%20Servi%C3%A7o%20Social). Acesso em: 16 maio. 2023.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva**. Rio de Janeiro. Renovar, 2001. Disponível em: [https://bradonegro.com/content/arquivo/11122018\\_205135.pdf](https://bradonegro.com/content/arquivo/11122018_205135.pdf) Acesso em: 01/11/2023

GONZALES, Lélia. **O lugar da mulher**. In: MONTEIRO, Paula; DRUMONT, Mary; GOLDBERG, Elça Lima Anette; ALBANO, Celina; PITANGUY, Jackeline; LUZ, Madel. Coleção Tendências vol. no. 1. Rio de Janeiro. 1982.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. Organização de: Flávia Rios e Márcia Lima. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/a/8dCkDDv4wgsRGP9YJv9dnsK/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 11 abr. 2023.

HOOKS, bell. *Intelectuais Negras*. Estudos Feministas, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p.464-478, 1995.

\_\_\_\_\_. **E eu não sou eu uma mulher? Mulheres negras e o feminismo**. Tradução Bhuvi Libanio. 4ª edição. Editora rosa dos tempos. Plataforma Gueto, janeiro de 2020.

JACCOUD, L. **O combate ao racismo e á desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial**. In: THEODORO, M. (org.). *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição*. Brasília: Ipea, 2008

JACCOUD, Luciana; BEGHIN, Nathalie. **Desigualdades Raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental**. Brasília, DF: IPEA, 2002.

LEIRIÃO, Letícia Percinoto. **RACISMO ESTRUTURAL E ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL: O IDEAL ANTIDISCRIMINATÓRIO E A UNIVERSALIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**. Monografia apresentada no Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. São Paulo. 2021. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/9011> Acesso em: 13 abr. 2023.

LEONI, Eugenia Trancoso. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal**. Escritório da OIT no Brasil. Brasília, 2010. Disponível em: [https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/migrados/File/observatorio/O\\_perfil\\_dos\\_trabalhadores\\_e\\_trabalhadoras\\_na\\_economia\\_informal.pdf](https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/observatorio/O_perfil_dos_trabalhadores_e_trabalhadoras_na_economia_informal.pdf) Acesso em: 07 de out. 2023.

LEONE, Trancoso Eugenia. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal**. Série Trabalho Decente no Brasil. Documento de Trabalho n.3. Escritório da OIT no Brasil. p 11. 2010.

LIMA, Márcia; PRATES, Ian. **Emprego doméstico e mudança social Reprodução e heterogeneidade na base da estrutura ocupacional brasileira**. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/mZtFVwnF8twnKKwnD9FhZnG/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 18/10/2023

LIMA, Firmino Alves. **MECANISMOS ANTIDISCRIMINATÓRIOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. 2005. Disponível em: [https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/teses-e-](https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal_v/teses-e-)

[dissertacoes/2005/dissertacao-texto-final-03022005-compilado-1.pdf](#) Acesso em: 21 de out. 2023

MANDARINO, Ana Cristina de Souza. GOMBERG, Estélio. (Orgs.). **Racismos: olhares plurais**. Salvador: EDUFBA. 2010

MARQUES, Léa et al. **Informalidade: Realidades e possibilidades para o mercado de trabalho brasileiro**. Fundação Perseu Abramo. 2018. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/informalidade-realidades-e-possibilidades-para-o-mercado-de-trabalho-brasileiro/> Acesso em: 06/10/2023

MARTINS, Tereza Cristina Santos. **O negro no contexto das novas estratégias do capital: desemprego, precarização e informalidade**. 2012.

MORAES, Eunice Léa de. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios** / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2010. Disponível em: [file:///C:/Users/Carmelita/Downloads/wcms\\_229333.pdf](file:///C:/Users/Carmelita/Downloads/wcms_229333.pdf) Acesso em: 05/11/2023.

MOVIMENTO MULHER 360. **Desigualdade salarial impacta o avanço da equidade de gênero e de raça no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/desigualdade-salarial-impacta-avanco-equidade-genero-raca-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 10 de out.2023.

MUNANGA, Kabenguele. **Rediscutindo a Mestiçagem no Brasil**. São Paulo: Autêntica, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª edição. São Paulo. Saraiva. 2014.

NOVA YORK. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 02/11/2023.

OLIVEIRA, Letícia Ribeiro da. **A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E TUTELA ANTIDISCRIMINATÓRIA: NORMAS, PROPOSTAS E AÇÕES**. 2019. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/12839> Acesso em 21 de out. 2023.

OLIVEIRA, Ana Cristina Oliveira de; SILVA, Anna Clara Coutinho da. **Divisão Sociossexual e Racial do Trabalho Doméstico Feminino e Superexploração do Trabalho**. 9º Encontro Internacional de Política Social 16º Encontro Nacional de Política Social. Tema: A Política Social na Crise Sanitária revelando Outras Crises Vitória (ES, Brasil), 13 a 15 de junho de 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/41218> Acesso em 16 de out. 2023.

OIT. **Convenção n. 89**. Trabalho noturno das mulheres na Indústria. OIT. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235133/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235133/lang--pt/index.htm) Acesso em: 27/10/2023.



OIT. **Convenção n. 111.** Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm) Acesso em: 27/10/2023.

PABLO, João; e BORGES, ALVES Lázaro. Editora Mentem Aberta. Salvador. 2020.

PEREIRA, Bergman de Paula. **De escravas a empregadas domésticas - A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós- abolição.** São Paulo. 2011. Disponível em: [http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1308183602\\_ARQUIVO\\_ArtigoANPUH-Bergman.pdf](http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1308183602_ARQUIVO_ArtigoANPUH-Bergman.pdf) Acesso em: 16 de out. 2023

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; BERSANI, Humberto. **Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho brasileiro.** Revista Direito e Praxis. Minas Gerais. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/wmbnF8MrDGwg3H7Xxyc6Kcb/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 29/10/2023.

PINTO, Elisabete Aparecida. Sexualidade, gênero e cor em outros tempos. In.: MIRANDA, C.; SILVA, C. **“Ponha os olhos em mim”**: sobre direitos humanos e memórias de luta das mulheres escravizadas no Brasil. Plurais, Salvador, v. 4, n. 2, p. 92-115, 2019

PINTO, Celi. **Feminismo, história e poder.** Revista Soc. Polític., Curitiba, v.18, n. 36, p.15-23, 2010.

PROBST, Elisiana. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2015.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** Feminismos plurais. Editora Letramento. São Paulo. 2017

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. **Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro.** São Paulo. 2017. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v69n1/v69n1a16.pdf> Acesso em: 01/11/2023.

RODRIGUES, Priscilla Aguiar. **A LENTA EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E A PERPETUAÇÃO DA DESIGUALDADE ATRAVÉS DO CONCEITO EXCLUDENTE DE EMPREGADO DOMÉSTICO.** Monografia de graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/11054/1/PARodrigues.pdf> Acesso em 10de out. 2023

SANTOS Sales Augusto dos. **Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial. Questão Racial, Mercado de Trabalho e Justiça Trabalhista.** Revista TST, Brasília, DF, v. 76, n. 3, jul./set. 2010.

SCOTT, Joan. Gênero: **uma categoria útil para análise histórica.** Tradução de Christine Rufino Dabat Maria Betânia Ávila. 1989. P. 1-35. Disponível em Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod\\_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf) Acesso em: 08 de set. 2023.

SECCHI, Leonardo. **Políticas Públicas: Conceitos, esquemas de análise, casos práticos.** Cengage Learning. São Paulo. 2012.

Trabalho Decente nas Américas: Uma Agenda Hemisférica, 2006-2015. XVI Reunião Regional Americana da OIT, realizada em Brasília em maio de 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226226.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf) Acesso em: 05/11/2023.

TRIPPIA Luciane Maria; BARACAT Eduardo Milleo. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas.** São Paulo. 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9684bb9ec9d68563> Acesso em: 02/11/2023.

VIEIRA, Bianca. **Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro: Um balanço das políticas públicas.** Florianópolis. p 7. 2017. Disponível em: [1499353872 ARQUIVO Mulheresnegrasnomercadodetrabalhobrasileiro.pdf](1499353872_ARQUIVO_Mulheresnegrasnomercadodetrabalhobrasileiro.pdf) (<dype.com.br>) Acesso em: 13 abr. 2023.