

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS

Luciane Maria Trippia
Eduardo Milleo Baracat

SUMÁRIO: Introdução – 1. Discriminação da mulher negra no mercado de trabalho – 2. Políticas Públicas com vistas ao combate da discriminação da trabalhadora negra no Brasil – 3. Repercussões das políticas públicas na sociedade brasileira – Considerações finais – Referências.

RESUMO: Nas últimas décadas, o mercado de trabalho tem sofrido as influências e os impactos da globalização, surgindo, daí, desafios em relação aos processos de exclusão dos grupos vulneráveis, notadamente em relação à trabalhadora negra. Pesquisas comprovam que embora no Brasil quase metade da população seja composta por pessoas negras e pardas, tal proporção não é verificada no meio laboral, onde são constatados diversos tipos de discriminação. O Estado, enquanto responsável pela organização social e jurídica do país, vem adotando medidas na tentativa de combater e evitar as constantes reproduções das discriminações

em relação à mulher negra, através de ações dos Poderes Legislativo e Executivo. Objetivou o presente trabalho investigar em que medida os referidos Poderes desenvolvem políticas públicas com vistas à inserção da trabalhadora negra no mercado de trabalho, tendo sido verificada a existência de proposta de lei e legislação específica na esfera pública, além de diversos projetos, onde foi verificada a utilização de ações afirmativas, especialmente a previsão de cotas raciais.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação – mercado de trabalho – mulher negra – políticas públicas.

ABSTRACT: In recent decades, the labor market has suffered the influences and impacts of globalization, emerging thence challenges in relation to processes of exclusion of vulnerable groups, especially with respect to the black working. Research shows that while in Brazil almost half the population is composed of black and brown people, this proportion is not



Luciane Maria Trippia

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pela UNICURITIBA/PR. Professora de Direito Previdenciário do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Advogada.



Eduardo Milleo Baracat

Doutor e Mestre em Direito pela UFPR. Professor do Programa de Mestrado em Direito, e pós-graduação do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba – PR.

checked in the workplace, where it is found various types of discrimination. The State, as responsible for social and legal organization of the country, has taken steps in an attempt to combat and prevent the constant reproductions of discrimination against the black woman, through actions of the legislative and executive branches. This study aimed to investigate to what extent such powers develop public policies aimed at the integration of the black working in the labor market, having been checked for proposed law and specific legislation, in addition to several projects where the use it was found affirmative action, especially the prediction of racial quotas.

KEYWORDS: Discrimination - job market - black woman - public policy.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem sofrido mudanças, surgindo novas formas de organização, de reestruturação produtiva, sob a influência e impactos da globalização, surgindo, daí, novos desafios sociais, principalmente no tocante aos processos de exclusão de grupos vulneráveis ao longo da história, como os negros, por exemplo.

O Brasil é considerado o país que concentra o maior percentual de população negra fora do continente africano.¹ A estimativa dessa população, no ano de 2005, era de 91

milhões de pessoas aproximadamente, segundo informou a PNAD², representando, desta forma, quase a metade da população no país. Contudo, tal proporção não é verificada neste mesmo compasso no mercado de trabalho, principalmente em relação à mulher negra.

A discriminação da trabalhadora negra é traduzida na forma desigual de acesso ao emprego, às posições de ocupação no mercado de trabalho, nas diferenças salariais e nas atividades desenvolvidas. Ademais, há grande dificuldade para mulheres negras concluírem os estudos, dificultando o acesso a melhores oportunidades de trabalho, e, assim, a uma condição financeira maior e melhor.

Ressalta-se que o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, contudo, adveio de visíveis e acentuadas transformações em relação aos papéis e às funções atribuídas na sociedade em geral, o que pode ter decorrido de alguns fatores como: o controle da natalidade, a busca de uma identidade feminina com o trabalho, o acesso à educação, e a própria subsistência. Mas, inegavelmente, marcado fortemente pela discriminação.

Compreendendo, todavia, as desigualdades de gênero e raça em relação à trabalhadora brasileira, como produto de um amplo e complexo processo de reprodução de iniquidades e hierarquias sociais, há que ser enfrentada esta questão pelo Estado, o qual, uma vez que tenha chamado para si a

1 Disponível em: <http://portalraizes.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5:estatisticas-da-populacao-negra&catid=7:dados&Itemid=8>. Acesso em 20 jun. 2014.

2 Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/produtos/idr/download/populacao.pdf>>. Acesso em 20 jun. 2014.

responsabilidade pela organização social e jurídica, deverá lançar mão dos meios que possui para resolver esta questão.

Desta forma, emergem as políticas públicas como medidas estatais na tentativa de combater a desigualdade simultânea de gênero e raça, no mercado de trabalho, através de ações dos Poderes Legislativos e Executivos, mediante um conjunto de iniciativas, visando a intervir numa sociedade fundada em uma ilusória supremacia racial branca.

Assim, objetiva o presente trabalho investigar em que medida os referidos Poderes desenvolvem políticas públicas, no âmbito federal, com vistas a inserção da mulher negra no mercado de trabalho. Para tanto, o artigo foi dividido em três partes, contando com pesquisas nesse âmbito, mas sem a pretensão de exaurir todas elas existentes no país. Ao final, buscar-se-á responder o referido problema, com vistas a contribuir para uma sociedade racialmente consciente e igualitária.

1. DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Discriminação é um tema que, embora com ampla legislação que veda tal prática, suscita ainda tratamento especial, haja vista a sua ocorrência nos mais variados seguimentos da sociedade, seja no plano nacional ou como em quase todo âmbito internacional, onde também é verificado o desrespeito ao princípio da igualdade.

A manifestação do princípio da igualdade, por sua vez, se dá pela não discriminação, segundo afirma Alice Monteiro

de Barros³, para a qual a ocorrência de reconhecimento de tal princípio, valorizado por meio de previsão constitucional, “inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto”. Assim, certo é que a discriminação tem relação direta com a igualdade.

Joaquim B. Barbosa Gomes⁴ observa que a condenação às discriminações, assim como a promoção da igualdade, teria ocorrido de uma forma mais enfática, após a Revolução Francesa, precisamente na segunda parte do século XIX, pelas teorias e mecanismos advindos do Direito Constitucional, de onde se extraíram fundamentações jurídicas para políticas de Estado anti-discriminatórias.

Em relação à discriminação no mercado de trabalho, segundo Silvia Carine Tramontin Rios, ela pode ocorrer de forma direta (quando ela é intencional e consciente), indireta (quando há uma conduta velada), e oculta (similar à indireta, diferenciando-se quanto à intencionalidade, sendo nesta forma consciente). A autora ressalta, todavia, que estas duas últimas formas de discriminação (indireta e oculta) são as mais difíceis de comprovar quando assim as empresas estão agindo.⁵

3 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012, p. 889.

4 GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 18.

5 RIOS, Silvia Carine Tramontin Rios. **Discriminação do empregado**. In: BARACAT, Eduardo Milleo. Controle do empregador: procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: 2009, p. 122.

O Brasil é um país formado por uma população altamente miscigenada. Contudo, segundo assevera Estevão Mallet, há discriminação em relação à raça negra, estando ela presente de forma dissimulada, oculta e disfarçada. E essa discriminação torna-se ainda mais grave, em razão da dificuldade de identificá-la e combatê-la,⁶ mormente no tocante à discriminação simultânea, de gênero e raça, ocorrida com a trabalhadora negra.



Para Emerson Rocha, a simultaneidade da discriminação racial e de gênero dessas trabalhadoras, “abate a mulher de modo mais radical se comparada ao homem porque o critério estético de avaliação social pesa de modo mais significativo sobre ela”.⁷ Isto sem considerar, ademais, a discriminação de classe social, o que remeteria a mulher negra à base da pirâmide social, em razão de uma tripla discriminação.

Segundo Marcelo Paixão e Flávio Gomes, entre 1995 a 2006, a população economicamente ativa (PEA) brasileira, descontando a população residente nas áreas rurais da região Norte, apresentou um saldo líquido de ingresso de 20,6 milhões de pessoas. Quando considera grupos de cor ou raça, é verificado que, entre os brancos, esse saldo líquido foi de 7,7 milhões de pessoas, ao passo que entre pretos e pardos foi de 12,6 milhões de pessoas.⁸

Portanto, ao longo do período analisado, a presença de pessoas negras no mercado de trabalho, em diversos segmentos, apresentou maior dinamismo diante do que ocorreu entre os de cor ou raça branca. As mulheres negras representaram cerca de 6,4 milhões de pessoas a mais para o mercado de trabalho. Os homens negros responderam pelo incremento de 6,3

6 MALLET, Estevão. **Igualdade, discriminação e direito do trabalho**. Rev.TST, Brasília, vol. 76, nº 3, jul/set 2010.

7 ROCHA, Emerson. In: *SOUZA, Jesse. A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009, p. 374.

8 PAIXÃO, Marcelo; GOMES, Flávio. **Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação**. In: XAVIER, Giovana, FARIAS, Juliana Barreto, GOMES Flávio (orgs.). *Mulheres negras no Brasil escravista e do pós-emancipação*. São Paulo: Selo Negro, 2012, p. 304.

milhões de pessoas. Entre homens e mulheres brancos, respectivamente, o acréscimo de ingresso no mercado de trabalho, entre 1995 e 2006, foi de 2,6 e 5,1 milhões de pessoas.⁹

Ressalta-se que a taxa de participação na PEA, no período de 1995 a 2009, manteve-se relativamente estável em quase todos os grupos de idade, exceto para os grupos mais novos, de 10 a 17 anos, levando a presunção de que estejam frequentando o ensino fundamental. Ademais, a conclusão dos níveis educacionais, e a busca por qualificação são de suma importância para o ingresso no trabalho.¹⁰

Ainda que tenha havido um elevado acesso de mulheres negras ao mercado de trabalho, permanece a restrição ao acesso de mulheres em geral, a alguns segmentos. Isto ocorre tanto no serviço público, como no setor privado, razão pela qual poderia ter levado a inclusão da letra *a*, no art. 373, da CLT, pela lei 9.799/99. Esta lei veda impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, por razão de sexo, entre outras exigências.¹¹

Além do mais, ainda em relação às diferenças de gênero, observa-se que

a estrutura ocupacional entre os sexos é heterogênea, ocorrendo uma segregação horizontal. Tal fenômeno ocorre na maioria dos países, onde o maior percentual de mulheres está concentrado em ocupações que guardam analogia com atividades exercidas no ambiente doméstico. Ressalta-se que tais ocupações são, geralmente, mal remuneradas e de pouco prestígio.¹²

Pesquisas comprovam que a participação masculina, geralmente, é maior que a feminina, apesar de ter havido um crescimento de 48,1% para 52,6% da participação das mulheres, e do fato de ter ocorrido uma redução de 75% para 72% na participação masculina da população economicamente ativa (PEA). Tal fato, ao se comparar com a análise educacional, demonstra uma inversão de hierarquia de gênero.¹³

As mulheres tendem a permanecer mais nas escolas do que os homens.¹⁴ Mas, por outro lado, elas acabam participando menos no mercado de trabalho, o que indica uma inflexão distinta na trajetória feminina e masculina no mercado de trabalho. Acrescenta-se neste resultado, também, as atribuições familiares incumbidas pela sociedade às mulheres em geral, o que, certamente, reflete nesta trajetória.¹⁵

Em análise de dados fornecidos pelo IBGE, contendo microdados Pnad por atividade

9 Ibid, p. 304.

10 LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. **Articulando Gênero e Raça: a participação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho (1995-2009)**. In: MARCONDES, Mariana Mazzini (et al.). *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: Ipea, 2013, p.63.

11 BARROS, Alice Monteiro. **Discriminação no Emprego por Motivo de Sexo**. In: RENAULT, Luiz Otavio Linhares; VIANA, Marcio Tulio; CANTELLI, Paula Oliveira (coord.) *Discriminação*. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 71.

12 Ibid, p.71.

13 LIMA, 2013, p.65.

14 Ibid, p.65.

15 Ibid, p. 65.

no mercado de trabalho, no ano de 2006¹⁶, em relação às cinco principais ocupações das mulheres, verificou-se entre as mulheres brancas que: 33,0% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 13,5% empregadas no mesmo setor (sem carteira); 13,3% exerciam atividade considerada por conta própria (sem 3º grau), 9,9% empregada pública/estatutária/militar, e 9,0% empregada doméstica (sem carteira).

Em relação ao trabalho das mulheres negras, a mesma pesquisa mostrou que: 22,0% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 16,6% trabalhavam como empregada doméstica (sem carteira), 15,9% exercia atividade considerada por conta própria (sem 3º grau), 14,2% empregadas no setor privado (sem carteira assinada), e 7,5% empregada pública/estatutária/militar. E em relação ao emprego doméstico (com carteira), o índice encontrado foi de 5,2%.

Verifica-se, desse modo, que embora tenha havido um expressivo aumento no ingresso das mulheres negras no mercado de trabalho, houve restrições a alguns segmentos, em ambos os setores (serviços públicos e privados). Também foi verificada a ocorrência de diferenças em relação às ocupações (segregação horizontal), tendo sido mantida a presença das mulheres, em geral, nas atividades relacionadas ao serviço doméstico. Destaca-

se que a trabalhadora negra, em especial, é a que mais exerce a atividade de empregada doméstica no país.

2. POLÍTICAS PÚBLICAS COM VISTAS AO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA NEGRA NO BRASIL

O tema desigualdade racial no Brasil vem crescendo e tomando força não apenas na forma de debate público e acadêmico, mas também como uma preocupação do Estado, em torno do qual vem sendo construído um conjunto de iniciativas, a fim de propiciar a efetiva democracia racial. E, para tanto, é imperioso que haja intervenção estatal através de políticas públicas.

Políticas públicas, em sua acepção conceitual, são entendidas como programas de ação do governo que resultam de processos previamente regulados (processos eleitoral, de planejamento, de governos, legislativo, administrativo, judicial e orçamentário), com vistas a coordenar os meios à disposição do Estado e das atividades privadas, a fim de realizar objetivos socialmente relevantes, e politicamente determinados.¹⁷

O conceito de políticas públicas pressupõe um modelo de ação, ou programa, ou atividade pública, o que torna evidente o comprometimento das funções estatais na realização de metas para efetivas os direitos fundamentais previstos na Magna Carta. Esta,

16 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011microdados.shtm>> Acesso em 03 maio 2014, p.15.

17 BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em Direito**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 39.

por sua vez, dá a direção e regula a atuação do Estado, representado através de seus três Poderes.

Observa-se que foi a partir do início da segunda metade do século passado que a comunidade internacional foi compelida a elaborar instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, também com um recorte mais étnico-racial, visando à erradicação do racismo e da discriminação, apesar de muitos Estados europeus, contraditoriamente, continuarem com suas colônias na maioria dos continentes.

No âmbito internacional, surgiu em 1950, a Declaração das Raças da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco); em 1958, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Discriminação em Emprego e Profissão; e, em 1960, a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino da Unesco, os quais representaram um marco inicial na proteção dos direitos humanos. A exemplo destes documentos paradigmáticos surgiu, em 1965, a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial, a qual adveio em decorrência das lutas pelos Direitos Civis nos EUA, e das lutas anticoloniais na África.¹⁸ E

18 Destaca-se que o Brasil ratificou a **Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial** em 17 de março de 1968, e que, atualmente, o referido documento é ratificado por 170

posteriormente, em 2001, houve a elaboração da Declaração e o Plano de Ação de Durban, na África do Sul, *III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata*.

No âmbito nacional também houve um avanço na questão da igualdade racial, inclusive na área do mercado de trabalho, com grande influência do movimento realizado em 1995, através da *Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida*, em Brasília. Assim, a sociedade brasileira e o próprio Estado vêm, através dos poderes Executivo e Legislativo, discutindo e debatendo sobre a implantação de políticas públicas visando à promoção da igualdade racial.

2.1 – Políticas Públicas: Poder Legislativo e Poder Executivo

O primeiro caso no país de discriminação positiva para os negros foi o sistema de cotas instituído nas universidades do Estado do Rio de Janeiro¹⁹ (Lei Estadual nº 3.708/2001)²⁰, a qual estabeleceu a cota mínima de 40% para a população negra e parda, no preenchimento de vagas relativas ao curso de graduação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Estados.

19 BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes; CORRÊA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas: implicações do estatuto da igualdade racial**. Curitiba: JM, 2012, p. 65.

20 RIO DE JANEIRO. Lei nº 3.708, de 9 de novembro de 2001. Instituiu cota de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro e à Universidade Estadual do Norte Fluminense, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, RJ, 11 dez. 2001.

No entanto, a referida Lei foi revogada pela Lei Estadual nº 4.151/2003,²¹ a qual alterou o sistema de cotas para 20% das vagas nas instituições públicas de ensino superior, mantidas e administradas pelo Estado do Rio de Janeiro, para estudantes oriundos da rede pública de ensino; 20% para negros; e 5% para os portadores de deficiência e filhos de policiais mortos em razão de serviço.

Tais políticas do Poder Legislativo, para a inserção da população negra na sociedade, entretanto, não estavam relacionadas ao mercado de trabalho. Mas essa previsão de reserva de vagas em universidades públicas federais, que permitiu o acesso dos negros à educação, acabou, contudo, por despertar o assunto nos demais segmentos da sociedade.

Em 20 de julho de 2010, foi sancionada a lei nº 12.288, instituindo o *Estatuto da Igualdade Racial*, por ato também do Poder Legislativo, tido como uma grande tentativa de combater a discriminação no negro no Brasil, inclusive no mercado de trabalho, resultando em importante contribuição para as políticas públicas em geral, e para o arcabouço legal do país. Em termos de condições de trabalho, a partir deste documento, em fina consonância com a Convenção nº 111, da OIT, o assunto ganhou relevo no país.

O Poder Legislativo, através do Estatuto de Igualdade Racial, trouxe a sociedade

brasileira um grande instrumento no combate a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho, propiciando a elas, desta forma, ascender socialmente e disputar espaços na sociedade em igualdade de oportunidades, possibilitando, assim, o alcance de sua dignidade.

Ressalta-se, no entanto, que anteriormente a aprovação do Estatuto de Igualdade Racial, o Poder Legislativo, por iniciativa do deputado federal Vicente Paulo da Silva (Vicentinho), já havia elaborado projeto tratando da questão racial, no ano de 2005. Contudo, o referido projeto, que tramita sob o número PLS 5882/2005, encontra-se desde 17/02/2011 na Mesa Diretora da Câmara dos deputados.²²

Esse projeto esclarece-se, dispõe sobre a “proteção de emprego às pessoas negras”, obrigando as empresas a contratar pessoas negras e não negras em proporção correspondente aos dados determinados pelo IBGE e IPEA, na região que se localizarem. Também as obriga a desenvolverem mecanismos que assegurem aos trabalhadores negros a mesma oportunidade de ascensão profissional e hierárquica.

Em relação ao Poder Executivo, através do Decreto n. 4.228, de 2002, foi instituído, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas,

21 RIO DE JANEIRO. Lei nº 4.151, de 4 de setembro de 2003. Instituiu nova disciplina sobre o sistema de cotas para o ingresso nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, RJ, 05 set. 2003.

22 Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=299788>. Acesso em 20 jun. 14

o qual prevê a observância da presença de afrodescendentes no preenchimento de alguns cargos, a eleição de requisito em licitações promovidas por órgãos públicos, de atribuição de pontos às entidades que tiverem no âmbito de suas empresas ações afirmativas, bem como a contratação de empresas que apresentem metas percentuais de participação de afrodescendentes.

Através do mesmo Decreto foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, no ano de 2003, com o objetivo principal de promover a igualdade racial, agindo juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego. A partir de então, foram criadas: o Programa Primeiro Emprego; o Programa de Qualificação e Requalificação Profissional; e o Programa Brasil, Gênero e Raça, visando todos a incluir a população negra no mercado de trabalho.

Para um melhor controle do funcionamento de tais programas, também foram criadas Delegacias Regionais do Trabalho, e Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação, os quais têm, entre as suas atribuições: instituir programas educativos que possam afiançar a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades no trabalho, a fixação de estratégias e ações cujos objetivos são a eliminação da discriminação e do tratamento degradante e a garantia da preservação da dignidade humana em matéria de trabalho.

Ressalta-se que é de competência dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação

o recebimento de denúncias de prática discriminatórias no trabalho, as quais deverão ser resolvidas de acordo com os preceitos legais e, se necessário, deverão ser encaminhadas ao Ministério Público do Trabalho, conforme Fabiana Kelly Ferraz²³.

Destaca-se, ademais, uma medida recém-lançada por iniciativa do Poder Executivo Federal, o qual elaborou projeto de lei (PL 6.783/13), que reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais a candidatos negros e pardos. A proposta aplica tal reserva aos órgãos da administração pública federal, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.²⁴ Essa medida tem até a presente data, como último andamento, “transformada em norma jurídica em 10/06/2014”.²⁵

A exemplo do serviço público e das nações onde já se utilizam cotas como medidas afirmativas, estas poderiam, quiçá, serem adotadas também no setor privado do país, em parcerias com as empresas,²⁶ a fim de auxiliar no combate à discriminação racial, bem como na promoção da igualdade de oportunidade

23 Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_04_234.pdf. Acesso em 20 jun. 2014.

24 Exemplos: Petrobrás, Caixa Econômica Federal, os Correios e o Banco do Brasil.

25 Disponível em: < http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=116761>. Acesso em 20 jun. 2014.

26 Conforme previsão contida no art.39, do **Estatuto da Igualdade Racial**, instituído pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, e em consonância com a Convenção n. 111, da OIT.

daqueles que enfrentam desigualdades sociais²⁷ (como é o caso das trabalhadoras negras, por exemplo).

3. REPERCUSSÕES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE BRASILEIRA

A discriminação racial que há ainda no país, sendo recriada dia-a-dia, e que persistente desde o fim da escravidão, gera sequelas afetando as relações sociais em diversos níveis, inclusive, e talvez especialmente, no âmbito do trabalho. No Brasil, milhares de negros, especialmente mulheres, estão à margem do mercado de trabalho, nas piores atividades, e, a maioria, até na informalidade.



No Brasil, milhares de negros, especialmente mulheres, estão à margem do mercado de trabalho, nas piores atividades, e, a maioria, até na informalidade.

Diante deste cenário, medidas devem ser tomadas a fim de realizar a igualdade material das mulheres negras, inclusive no mercado de trabalho, validando, desta forma, os direitos humanos fundamentais que lhes são assegurados, seja na seara internacional, já há algumas décadas, especialmente após a segunda grande Guerra, como internamente, onde garantias formais estão sendo consolidadas pelo ordenamento jurídico nacional.

As medidas adotadas no combate a discriminação da mulher negra, a despeito das já existentes, para serem eficazes devem levar em conta, além do próprio histórico da população negra no país, também a questão de gênero, haja vista ser o Brasil uma sociedade considerada patriarcal e machista, o que dificulta ainda mais o ingresso, a manutenção e a ascensão das trabalhadoras negras.

Ademais, importa observar que tais medidas, para surtirem os efeitos desejados, deverão contar também com a participação da sociedade, entre outras instituições, admitindo que a questão racial não é possível ser resolvida sem este amplo engajamento, possibilitando ao Estado então, promover a igualdade material, ao lançar mão de políticas públicas através de seus Poderes Executivo e Legislativo.

À título exemplificativo, mencionou-se como medida advinda do Poder Legislativo, o projeto de lei de 2005 (PLS 5882/2005), o qual, no entanto, está parado, restando prejudicada, pelo menos por ora, esta atitude que poderia contribuir com a ascensão dos trabalhadores negros no mercado de trabalho.

Outro ato do Poder Legislativo mencionado, na busca da inclusão dos negros na sociedade brasileira, com reflexos no mercado de trabalho, foi a elaboração e a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, no ano de 2010. Referido documento representa um marco no ordenamento jurídico brasileiro, na medida em que tratou explicitamente da questão do trabalho do negro, ao instituir um capítulo próprio para tratar do assunto.

Em relação às políticas públicas adotadas pelo Poder Executivo, se for considerada apenas o trabalho público, algumas medidas estão sendo adotadas, tendo como exemplo maior o projeto de lei (PL 6.783/13), que reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais a candidatos negros e pardos, nos órgãos da administração pública federal, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Mas em relação ao trabalho realizado na esfera privada, medidas relevantes não foram localizadas no âmbito do governo federal. O que existem no campo da inserção dos negros é, principalmente, voltado para área acadêmica, como por exemplo, as cotas para estudantes previstas para as universidades federais (e estaduais), e a concessão de benefícios fiscais para as universidades privadas que adotem cotas raciais, mediante o Programa Universidade para Todos (ProUni).

Releva-se que o primeiro registro no Brasil, a respeito de medidas para solucionar a prática discriminatória no meio laboral, ocorreu em 1968, por iniciativa de servidores do Ministério do Trabalho e do TST. Portanto, não foi uma política pública advinda nem do Poder

Executivo, e nem do Legislativo. Esta norma, entretanto, acabou não sendo elaborada.²⁸

Livio Sansone assevera, ademais, que o próprio movimento negro no Brasil, além de tentar sensibilizar a opinião pública, acerca dos temas ligados a causas negras em geral, tem também elaborado reivindicações. Entre elas destaca-se, inclusive, a adoção de ações afirmativas (sistema de quota racial), originariamente utilizada em países mais etnicamente polarizados.²⁹

Assim, a exemplo dessas nações onde já, há tempos, utilizam-se tais medidas afirmativas, poderiam elas ser adotadas também no Brasil, em parcerias com as empresas,³⁰ a fim de auxiliar no combate à discriminação,³¹ bem como na promoção da igualdade de oportunidade daqueles que enfrentam desigualdades sociais, como o que ocorre com mulher negra no mercado de trabalho, por exemplo.

Infere-se que políticas públicas podem ser consideradas ações afirmativas, mas estas, no entanto, podem advir de políticas privadas,

28 MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 120.

29 SANSONE, Livio. **Racismo sem Etnicidade: Políticas Públicas e Discriminação Racial em Perspectiva Comparada**. Rio de Janeiro, v.41, n.4, 1998. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52581998000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 jun. 2014.

30 Conforme previsão contida no **Estatuto da Igualdade Racial**, instituído pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

31 BERTONCINI, Mateus. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas**. Curitiba: JM, 2012, p. 65.

portanto não necessariamente decorrentes de uma ação estatal, ainda que oriunda de alguma legislação advinda de alguma política pública do Poder Legislativo ou Executivo. Ações afirmativas podem ser consideradas, também, como políticas institucionais, ou seja, medidas que decorrem tanto de entes públicos quanto de privados.

A previsão de cotas (espécie de ação afirmativa), todavia, por se uma medida especial, tomada no tempo e focada em determinada questão, deve persistir até o momento em que as distorções sejam eliminadas, não perdurando indefinidamente, para não vir a provocar distorções. No caso das cotas raciais, até que “em algumas gerações, a cor da pele seja irrelevante”, conforme assevera Luís Roberto Barroso³².

Por derradeiro, Joaquim Benedito Barbosa Gomes assevera que o combate à discriminação, de uma forma eficaz, não seria viável sem “o empenho, a determinação, o engajamento e a vontade política dos órgãos que encarnam o poder político da nação”³³, ou seja, medidas há que serem adotadas, e utilizadas, no combate às práticas discriminatórias sofridas pelas trabalhadoras negras no Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intenção do presente trabalho foi a de investigar em que medida os Poderes Executivo

e Legislativo Federais desenvolvem políticas públicas com vistas à inserção da trabalhadora negra no mercado de trabalho, com o propósito de tentar produzir um texto capaz de servir como baliza para outros estudos acerca do tema da discriminação da mulher negra no país. Assim, a pesquisa foi desenvolvida sob o viés meramente exemplificativo, e exclusivo no âmbito federal.

Assim, foi constatado que o Estado, para agir de maneira a corrigir e evitar as constantes reproduções das discriminações em relação à mulher negra, vem utilizando-se de políticas públicas. Tais medidas, por sua vez, se originam dos Poderes Legislativo e Executivo, em todas as suas esferas, em consonância com os tratados internacionais. Notadamente na esfera federal foi verificada a existência de apenas algumas medidas sendo realizadas por esses Poderes no país.

Releva-se que a discriminação da mulher negra perpassa pelos mais diferentes espaços da vida social, em especial no mercado de trabalho, conforme verificados nas mencionadas pesquisas. Desta forma sugere-se, enquanto neste ambiente de políticas públicas, à título de complementação, a realização de campanha educativa e persuasiva para contribuir na eliminação do preconceito, e valorização da diversidade na sociedade brasileira.

A discriminação racial no Brasil deve ser enfrentada de forma mais ostensiva pelo Estado. A existência de diferenças no país é admissível e aceita, mas não as desigualdades no mercado de trabalho. É crucial, assim, estabelecer fortes alianças de solidariedade visando promover

32 BARROSO, Luís Roberto. “Cotas e Justiça Racial: de que lado você está?”, artigo de 06 maio 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-mai-06/luis-roberto-barroso-justica-racial-lado-voce>>, acesso em 25 jul. 2013

33 GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 53.

ações conjuntas buscando garantir a todos os cidadãos brasileiros, sem exceções, o respeito aos direitos e garantias fundamentais.

Sendo esse país signatário dos principais documentos internacionais de proteção de direitos humanos, não pode ficar passivo, e nem continuar a agir de forma tímida diante desta questão. É necessário, portanto, que o Estado defina novas estratégias, empreenda mais esforços através de seus Poderes, especialmente no âmbito federal, a fim de promover a inclusão das trabalhadoras negras e, assim, contribuir para a construção de uma sociedade racialmente consciente e igualitária.

REFERÊNCIAS:

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012.

BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes; CORRÊA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas: implicações do estatuto da igualdade racial**. Curitiba: JM, 2012.

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

GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, 2003.

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo.

Articulando Gênero e Raça: a participação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, Mariana Mazzini (et al.). *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: Ipea, 2013.

MALLET, Estêvão. **Igualdade, discriminação e direito do trabalho**. Rev.TST, Brasília, vol. 76, nº 3, jul/set 2010.

MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero – Porto Alegre**: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

RIOS, Silvia Carine Tramontin Rios. **Discriminação do empregado**. In: BARACAT, Eduardo Milleo. *Controle do empregador: procedimentos lícitos e ilícitos*. Curitiba: 2009, p. 122.

ROCHA, Emerson. In: *SOUZA, Jesse. A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SANSONE, Livio. **Racismo sem Etnicidade: Políticas Públicas e Discriminação Racial em Perspectiva Comparada**. Rio de Janeiro, v.41, n.4, 1998. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52581998000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 jun. 2014.