

## ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO SOB O ASPECTO CONSTITUCIONAL DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

ANALYSIS OF CURRENT PUBLIC POLICIES FOR THE INSERTION OF BLACK WOMEN IN THE LABOR MARKET UNDER THE CONSTITUCIONAL ASPECT OF THE PRINCIPLE OF THE EQUALITY

**Fernanda Oliveira Gurgel**<sup>1, 2</sup>

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário ICESP de Brasília (Unicesp).

<sup>2</sup> Artigo desenvolvido sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Ms. Juliana da Silva Felipe, do Curso de Direito do Unicesp.

**Resumo:** O presente artigo trata da correlação do direito constitucional com uma problemática social, qual seja, a inserção da mulher negra no mercado de trabalho. O objetivo geral desse artigo é analisar e entender a motivação pela qual, mesmo com tantas políticas estatais, não se atinge a equidade e ainda existe a exclusão em questão. Para tanto, o princípio da igualdade expresso no texto constitucional será peça fundamental para o presente estudo, o qual utilizará a metodologia exploratória e descritiva.

**Palavras-chave:** Equidade; Mulher negra; Mercado de trabalho; políticas públicas; preconceito.

**Abstract:** This article deals with the correlation of constitutional law with a social issue, that is, the insertion of black women in the labor market. The general objective of this article is to analyze and understand why even with so many state policies, it does not achieve equity and there is still an exclusion in question. For this, the principle of expression expressed in the constitutional text will be fundamental for the present study, or which will use an exploratory and descriptive methodology.

**Keywords:** Equity; Black Woman; Labor market; Public police; Preconception.

**Sumário:** Introdução. 1. A mulher negra no mercado de trabalho. 1.1. Contextualização histórica do cenário, avanços e melhorias. 1.2. Preconceito, racismo e sexismo. 2. Políticas Públicas - Análises. 3. O Direito Constitucional, a equidade e o princípio da igualdade. 4. Mulheres negras que fizeram história. Considerações finais. Referências.

## Introdução

A Constituição Federal de 1988 - CF/88, em seu texto garantidor, afirma que todos são iguais perante a lei, entretanto, propõe um tratamento desigual, também conhecido pela doutrina como discriminação positiva, para aqueles que possuem alguma dificuldade de se enquadrar na sociedade como os outros.

O tratamento desigual, por sua vez, almeja a equidade na população brasileira. Para saber se um grupo possui ou não essa diferença de tratamento é preciso que se analise e observe todo o contexto.

No estudo em escopo, serão analisadas as dificuldades enfrentadas advindas de um preconceito não só de gênero, como também de raça. Sendo esse preconceito o que coloca mulheres negras em condições de completa desigualdade desde a capacitação até a inserção das mesmas no mercado de trabalho.

Diante disso, o presente artigo almeja analisar algumas das políticas públicas já implementadas em território brasileiro e os desafios para a efetivação da mulher negra no mercado de trabalho, sob a ótica constitucional do assunto, ou seja, correlacionando-o com o princípio da igualdade assegurado no texto constitucional brasileiro.

A ideia básica é investigar o porquê das mulheres negras, mesmo com ações positivas do Estado, no caso a edição de políticas públicas, não alcançarem suas vagas no mercado de trabalho, e, mesmo alcançando, o motivo pelo qual elas não chegam aos altos cargos, como funções de chefia.

Cumprir destacar que embora as mulheres, no geral, sofram com preconceitos e discriminação por questão de gênero e os homens negros também sofram o mesmo por questão racial, a presente pesquisa se delimitará apenas ao relacionado às mulheres negras.

Esse estudo foi motivado por uma infeliz constatação, por parte da autora, de que nos ambientes laborais frequentados pela mesma, é difícil perceber a existência de mulheres negras no cenário laboral e, mais difícil, ainda, é encontrá-las nos cargos de liderança.

Ademais, é perceptível que embora sejam vivenciados inúmeros avanços tecnológicos nos dias atuais, os avanços sociais estão um tanto quanto estagnados ou andando em um passo mais devagar. O que, por sua vez, é um empecilho para a evolução da sociedade como um todo.

Diante dessa negativa de avanços sociais, o governo busca transformar essa realidade de forma a integrar toda a população minoritária por meio de implementação de políticas públicas, inserindo-se esse debate, assim, na esfera do Direito. De forma a normatizar um comportamento esperado na sociedade.

Neste diapasão, infere-se a seguinte problemática: as políticas públicas estão alcançando os seus objetivos no tocante à inserção da mulher negra no mercado de trabalho?

Para tanto, essa problemática será abordada e descrita no decorrer do presente artigo, posto que esse tema abrange mais do que um estudo sociológico.

Pode-se afirmar, mais uma vez, que a existência de preconceito e da desigualdade adentra a esfera do direito constitucional, vez que fere o princípio que estipula que todos são iguais perante a lei, qual seja, o princípio da igualdade.

Portanto, como já mencionado, será analisada a motivação dessa realidade e as formas que o Estado, por meio de suas políticas públicas, utiliza para solucioná-la. Esse assunto será dividido em tópicos.

Em primeiro momento, será feita a contextualização histórica para entender o porquê da mulher negra sofrer tanto preconceito, após, serão abordadas e mencionadas algumas das políticas públicas que visam melhorar essa problemática, e conseqüentemente será abordada a fundamentação desse assunto sob o aspecto constitucional do princípio da igualdade, ao final da análise dos tópicos mencionados, serão citadas as mulheres negras que fizeram e fazem a diferença vencendo todas as barreiras e representando as demais que sofrem com o mesmo.

Essa análise, bem como esse estudo será efetivado com pesquisas bibliográficas, artigos científicos e, principalmente, com consultas e estudo da CF/88 e legislações que tenham a pertinência temática. Essa pesquisa tem como base uma metodologia exploratória e descritiva.

## **1. A mulher negra no mercado de trabalho**

É de fácil constatação que a mulher simplesmente pelo gênero que possui já sofre preconceito e é considerada inferior. A mulher negra, então, é prejudicada duplamente por esse preconceito.

As mulheres negras se encontram em desigualdade de oportunidades em relação às demais quando o assunto se trata de inserção no mercado de trabalho. Basta que se observem os cenários laborais, para que se tenha essa certeza.

Ou seja, em ambientes de trabalhos, é mais fácil encontrar mulheres brancas do que mulheres negras. Até porque mulheres negras geralmente desempenham subfunções e, assim

sendo, não são vistas ou são pouco valorizadas. Exemplos de subfunção seriam, a prestação de serviços domésticos, de auxiliar de limpeza, dentre outros.

Observa-se, ainda, que, mesmo sendo aos poucos, as mulheres negras estão adentrando nas atividades laborais em maior volume, posto que antigamente era mais difícil conseguir qualquer lugar no mercado de trabalho.

A questão do presente artigo, não é tirar o mérito das atividades supracitadas, mas entender o porquê dessas mulheres terem suas vagas de trabalho tão limitadas e estereotipadas nessas funções.

Entende-se que esse fato está estritamente ligado à figura da mulher negra como escrava, ou seja, a imagem externa das pessoas de que a mesma possui apenas força física, não sendo valorizada e muito menos requerida a sua capacidade intelectual.

A maior inserção das mulheres negras no trabalho doméstico revela um traço desvantajoso na situação em que estas se encontram. O emprego doméstico é uma das formas mais antigas de trabalho assalariado, sendo exercido pelos trabalhadores masculinos e femininos no decorrer dos últimos dois séculos. Como o serviço doméstico remunerado é um espaço de absorção de mão-de-obra feminina, os níveis de remuneração nessa atividade sejam inferiores aos observados para o conjunto dos trabalhadores (PINTO, 2016).

Ressalta-se que a dificuldade dessa inserção é fruto de um fenômeno social, não vivenciado apenas no Brasil, como também na maior parte dos outros países, assunto esse que será abordado no tópico a seguir.

## **1.1. Contextualização histórica do cenário, avanços e melhorias**

Como dito anteriormente, a dificuldade de inserção da mulher negra na competitividade trabalhista está diretamente relacionada ao fenômeno social da escravidão. Os negros, no geral, não eram tratados como pessoas, pelo contrário, eram tratados como "coisa".

A mulher negra, mais especificamente, era tida como um objeto sexual pelos homens brancos que as comprariam:

Quando se tratava de mulher, os seios eram bem examinados pois poderia vir a servir como ama de leite e bem assim as nádegas. Tinha-se interesse em negras do traseiro grande, bem servido de carnes, porque isso era – diziam – indício de força, saúde e qualidade de boa parideira, capaz de dar novos escravos ao senhor (MACEDO, 1974, p. 32).

Desde então, mesmo com o fim do período de escravidão, a sociedade encontra um sério problema para tirar de sua cultura esse fator negativo, ou seja, desvincular de sua história o preconceito com os negros que afeta, inclusive nos ambientes de trabalho.

[...] Em nosso país, apesar de todos se dizerem avessos ao racismo, não há quem não conheça cenas de discriminação ou não saiba uma boa piada sobre o tema. Ainda hoje o trabalho manual é considerado (sic) aviltante e a hierarquia social reproduz uma divisão que data da época do cativo. Com naturalidade absorvemos a ideia (sic) de um elevador de serviço ou de lugares que se transformam em verdadeiros guetos raciais. É por isso que não basta condenar a história, ou encontrar heróis delimitados. Zumbi existe em cada um de nós. É passado e é presente (MOURA, 1996, p. 30).

Por outro lado, há que se falar que a inserção da mulher, no geral, no mercado de trabalho foi fortalecida com os períodos de guerra mundial, tanto na primeira quanto na segunda.

Tendo em vista que, em razão de serem consideradas sexo mais frágil, as mulheres foram preteridas para as missões de conflitos armados, as mesmas tiveram que assumir os negócios familiares e comandar suas famílias enquanto os seus maridos, pais e irmãos estavam ausentes. A partir de então, a figura feminina tornou-se mais presente nessas atividades.

Em artigo publicado pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, em uma análise social, concluiu-se:

Em virtude das guerras que ocorreram na primeira metade do século 20, muitas mulheres assumiram as empresas e negócios de suas famílias, além da posição do homem na condução do lar. Isso aconteceu, em grande medida, não apenas durante os anos de conflito, mas também posteriormente, em razão do grande número de mortes e de acidentes que deixavam os homens inaptos para o trabalho (LEAL, 2016).

No cenário brasileiro, não foi muito diferente do que aconteceu no restante do mundo com o fim do período de escravidão e após, com o período de urbanização, as mulheres negras tentaram, de forma infrutífera, utilizar os seus conhecimentos para lograr êxito no mercado de trabalho, portanto, não conseguiram se firmar, por sofrerem repressão daqueles que temiam que as mesmas ganhassem força na participação no Estado:

Uma das melhores formas de perceber a atuação e a persistência do trabalho feminino no controle das vendas é justamente acompanhar a evolução das inúmeras medidas para seu controle. Essa repressão enfrentava um dilema básico: se por um lado as autoridades temiam os encontros sociais que ali ocorriam, pautando-se tanto em justificativas morais quanto econômicas (o temor da perda ou do ferimento de escravos), por outro, esse mercado representava uma garantia de abastecimento estável para as populações mineiras, além de gerar recursos para as despesas administrativas na região com a cobrança de tributos. A repressão deveria voltar-se, portanto, mais

para o controle e a vigilância, o que fez surgir uma série de proibições tentando impedir que funcionassem próximo às áreas de mineração e buscando controlar o público frequentador (DEL PRIORE, 2004, p. 123).

Com o fim do período de escravidão, embora existissem leis para inserir os negros no mercado de trabalho, como afirma Lyra Filho (1982, p. 3) as mesmas se submetiam ao juízo de valor realizado por aqueles que possuíam maior poder econômico na sociedade, que decidiam se as mesmas seriam seguidas ou não, e esse também foi um fator que não permitiu a inserção dos negros libertos, em geral, no mercado de trabalho em iguais condições aos brancos, por exemplo.

A lei sempre emana do Estado e permanece, em última análise, ligada à classe dominante, pois o Estado, como sistema de órgãos que regem a sociedade politicamente organizada, fica sob o controle daqueles que comandam o processo econômico, na qualidade de proprietários dos meios de produção. (LYRA FILHO, 1982, p. 3).

Observa-se, para tanto, que a imagem criada da mulher negra de objeto sexual e incapaz para atividades laborais que exijam mais que sua mão de obra foi criada na escravidão e, embora esse período tenha chegado ao fim, a imagem da mesma não foi desconstruída.

Imagem essa que, mesmo com mais de 130 anos da abolição da escravidão, é possível ver enraizada na sociedade, como se percebe, por exemplo, quando se analisa que a mais comum atividade laboral realizada na atualidade por essas mulheres é a de empregada doméstica e, provavelmente, sendo inferior e subordinada à mulher branca, muito semelhante ao que acontecia na escravidão.

Ou seja, desde a colonização do Brasil pelos portugueses na qual a mão de obra dos trabalhos braçais era submetida aos negros, tidos como escravos, tem-se o estereótipo do trabalho de forma a se enraizar na sociedade o preconceito perceptível nos dias de hoje.

Os avanços, por sua vez, acontecem gradativamente. De modo que, em comparação às mulheres brancas, são poucas as mulheres negras que conseguem se destacar na sociedade, e, quando essas se destacam, é perceptível, o poder da representatividade que elas têm perante as demais, as quais se enxergam em situação de inferioridade por sofrerem duplamente o preconceito como será abordado no tópico a seguir.

## 1.2. Preconceitos, racismo e sexismo

Antes de se adentrar na análise em sentido estrito das políticas públicas editadas pelo Estado para se garantir a aplicação do princípio constitucional da igualdade, garantidor da equidade de condições, respeitando as desigualdades, faz-se necessária a compreensão do por que dessas políticas públicas se destinarem às mulheres negras, de forma que se perceba que, ao contrário do que muitos pensam, ainda existe o preconceito, por muitos velado, contra as mesmas.

Como dito no início deste artigo, a mulher negra sofre com o preconceito duas vezes. Ela sofre o preconceito por conta de seu gênero, pelo fato de ser mulher, e sofre o preconceito por conta de sua raça, ou seja, por ser negra.

Fala-se, dessa forma, na palavra interseccionalidade<sup>1</sup> desses preconceitos, posto que os dois, em algum momento, se encontram.

Para Carneiro (2003, p. 119) o racismo<sup>2</sup> superlativa o sexismo<sup>3</sup>:

Nesse sentido, o racismo também superlativa os gêneros por meio de privilégios que advêm da exploração e exclusão dos gêneros subalternos. Institui para os gêneros hegemônicos padrões que seriam inalcançáveis numa competição igualitária. A recorrência abusiva, a inflação de mulheres loiras, ou da “loirização”, na televisão brasileira, é um exemplo dessa disparidade (CARNEIRO, 2003).

Entretanto, o preconceito de gênero, destinado a inferiorizar a mulher em relação ao homem, também está presente no ambiente de trabalho e, inclusive, os motivos da mulher negra não alcançar completo êxito quanto sua inserção nele, encontram-se estritamente relacionados às diferenças de oportunidades oferecidas aos homens e às mulheres.

Em relação à formação profissional, as mulheres, de maneira geral, encontram-se em uma posição de desvantagem em relação aos homens, pois mesmo que melhor qualificadas, não ocupam os mesmos espaços. Isto consequentemente gera uma sub-representação das mulheres nos setores laborais, como, por exemplo, nos cargos de chefia (SOUZA; PADILHA; KAZMIRCZUK; ROSA; SOUTO, 2019).

Para Antunes e Alves (2004), ainda que a discriminação contra a mulher como um todo, quanto à inserção no mercado de trabalho, tenha diminuído, outros fatores ainda encontram-se

---

<sup>1</sup> Interseccionalidade trata-se do termo criado para fazer referência à intersecção de identidades sociais, no caso, refere-se ao encontro do preconceito de gênero com o de raça.

<sup>2</sup> Racismo é o preconceito oriundo das diferenças biológicas e raciais entre os povos.

<sup>3</sup> Sexismo é o preconceito advindo da diferença de sexo (gênero).

estagnados, sendo um deles a disparidade salarial, entre homens e mulheres. Segundo os autores, os níveis de remuneração das mulheres são inferiores ao recebidos pelos homens, ainda que nos dias atuais, em que se tem normatizado direitos trabalhistas e constitucionais para garantir a igualdade.

Esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, um movimento inverso quando se trata da temática salarial, na qual os níveis de remuneração das mulheres são em média inferiores àqueles recebidos pelos trabalhadores, o mesmo ocorrendo com relação aos direitos sociais e do trabalho, que também são desiguais. Muitos estudos têm apontado que, na nova divisão sexual do trabalho, as atividades de concepção ou aquelas de capital intensivo são realizadas predominantemente pelos homens, ao passo que aquelas de maior trabalho intensivo, frequentemente com menores níveis de qualificação, são preferencialmente destinadas às mulheres trabalhadoras, (ANTUNES; ALVES, 2004).

Junto ao preconceito em razão do gênero, tem-se o preconceito racial, abordado no tópico anterior, o qual é consequência de uma cultura vivenciada durante os períodos de colonização.

A discriminação racial, advinda do preconceito já citado, por sua vez, é uma realidade vivenciada no país, motivo pelo qual já foi debatida em muitos estudos que almejam acabar com a mesma, assim como se observa em artigo publicado pela revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho:

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 ações conjuntas buscando garantir a todos os cidadãos brasileiros, sem exceções, o respeito aos direitos e garantias fundamentais (TRIPPIA; BARACAT, 2014).

Dessa forma, a partir do trecho acima citado, para se combater a discriminação em questão, necessário se faz implantar políticas públicas e, dessa forma, esperar o movimento de inclusão proveniente da conscientização da sociedade como um todo.

No Brasil, algumas políticas públicas já foram implantadas. Passa-se, então, à análise das mesmas no próximo tópico.

## **2. As políticas públicas e a inserção da mulher negra no mercado de trabalho**

Com tantos avanços científicos já vivenciados e sendo vivenciados até hoje, no século XXI, é necessário que sejam incentivados, também, os avanços sociais, desde aqueles mais simples até aqueles complexos que demandam certa ruptura com o passado e com os ideais criados e enraizados na existência e perpetuação de um povo.

O poder legislativo de um país, ao se deparar com os problemas sociais de seu território, cria normas como forma de atingir um desejado comportamento na sociedade. Não é diferente com o Brasil, o qual tem em seu ordenamento jurídico disposições constitucionais e leis específicas como forma de normatizar e diminuir o preconceito vivenciado.

O art. 5º da Constituição Federal de 1988 é claro ao esclarecer o princípio da igualdade, o qual estabelece que todos sejam iguais perante à lei, não havendo, para tanto, distinção de qualquer natureza, contudo, as questões referentes ao princípio da igualdade e à equidade serão abordadas no próximo tópico.

Por ora, passa-se à análise de algumas políticas públicas que já contribuíram e contribuem para o fim da discriminação à mulher negra no mercado de trabalho.

De acordo com uma ordem cronológica, pode-se citar algumas das consideradas principais políticas públicas que tinham e têm como objetivo o fim da discriminação racial.

A primeira a ser citada nesse artigo, é a promulgação da Lei Imperial n.º 3.353 no dia 13 de maio de 1888, conhecida como Lei Áurea.

A Lei em questão foi o diploma legal responsável, na teoria, pelo fim da escravidão. Entretanto, as condições dos negros não sofreram grandes alterações, pois, mesmo com a suposta liberdade, eles continuavam sendo excluídos da sociedade que ainda os via como inferiores.

Durante o período da escravidão existia a tese de que “o negro é inferior – não tem bons sentimentos, não liga para a liberdade, não tem apego aos que lhes são próximos – e vai ser inferior por muito tempo porque carrega nas veias o sangue escravo” (AZEVEDO, 1987, p. 225). Destaca-se que esse pensamento é a base do preconceito até hoje vivenciado e, por muitos, não admitido.

Para Trippia e Baracat (2014), os movimentos de proteção aos direitos humanos com um recorte mais étnico-racial que buscavam a erradicação do racismo, em toda a comunidade internacional, ganharam força a partir da segunda metade do século passado, tempo em que, mais precisamente em 1950, surgiu 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 2001, a elaboração da Declaração e o Plano de Ação de Durban, na África do Sul, na III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata.

Com os eventos internacionais, o tema acerca do fim das desigualdades de gênero e de raça também chegaram ao Brasil.

Em 1988, o texto da Constituição Federal, o movimento democrático e de igualdade de gênero em tese ganhou força no país, posto que o mesmo expressou dentre os seus objetivos e direitos fundamentais:

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

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

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

**IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação.**

(...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, **sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres **são iguais** em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

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

(...)

**XXX – a proibição de diferenças de salários**, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

(BRASIL, 1988) (g.n.).

Como se nota, o texto da Constituição promulgada em 1988 foi importante na busca pela igualdade de condições e oportunidade oferecidas às mulheres negras, e logo depois da mesma o ideal de conscientização se perpetuou até chegar, por exemplo, no âmbito do direito trabalhista.

Como ocorreu com o acréscimo da letra A ao Art. 373 da Consolidação das leis trabalhistas, em 1999, com a edição da Lei 9.799. Veja-se:

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) (BRASIL, 1943).

Como se percebe nesse caso, o legislador, após visualizar a desigualdade racial e de gêneros, objetiva o fim das discriminações à mulher, seja por conta de seu gênero, por causa de sua cor, da sua situação familiar ou de estado de gravidez. Vedando discriminações que possam ocorrer tanto no momento de contratação, quanto durante as práticas laborais e no momento de dispensa do serviço.

Cerca de 11 (onze) anos depois do acréscimo supracitado na CLT, o cenário, embora tenha se tornado mais democrático quanto a inserção no mercado de trabalho, ainda era de desigualdade racial no território brasileiro, e mais uma vez, buscando finalizar com os preconceitos foi editada uma nova Lei, dessa vez a Lei 12.288 de 20 de Julho de 2010.

Essa lei, por sua vez, instituiu o Estatuto da Igualdade Racial que, como exposto no seu primeiro artigo, destinava-se a garantir à população negra igualdade de oportunidades, defesa de direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, bem como o combate à discriminação e as demais formas de intolerância racial. Confira-se:

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. (BRASIL, 2010).

O Estatuto da Igualdade Racial abrange políticas no âmbito do direito à saúde, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, à moradia, ao trabalho e outros direitos responsáveis por garantir uma vida digna à pessoa.

No caso deste estudo, merecem maior apreço as disposições do estatuto que versam a respeito do Trabalho. Essas disposições estão expressas do art. 38 ao 42 da referida lei, os quais dispõem, dentre outras informações que o poder público é o responsável por promover as ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. Com esse texto, é possível ressaltar que as medidas públicas a serem implementadas não devem ser limitadas ao âmbito do ingresso no serviço público, mas devem também alcançar instituições privadas.

Cumprir destacar que, dentre outros, um dos principais objetivos do Estatuto da Igualdade Racial, não é só exigir do estado prestações que atendam às deficiências, como também a conscientização da população brasileira.

Após o Estatuto da Igualdade Racial, o qual delibera ao Estado ações que permitam a igualdade de oportunidades a todos independente de raça e cor, foi editada, em primeiro momento, a Lei 12.711 em 29 de agosto de 2012.

A lei citada no parágrafo acima foi instituída com o propósito de democratizar o acesso às universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico e de nível médio.

Cumprir ressaltar que para atingir altos cargos nas atividades laborais, é necessário que a capacitação seja boa, e, caso o acesso da capacitação seja mais fácil para um do que para outros, o mercado de trabalho será discriminado, para tanto, justa a edição dessa lei que versa:

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016).

(...)

Art. 5º Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio, as vagas de que trata o art. 4º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do IBGE. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016).

(...)

Art. 6º O Ministério da Educação e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, serão responsáveis pelo acompanhamento e avaliação do programa de que trata esta Lei, ouvida a Fundação Nacional do Índio (Funai). (BRASIL, 2012).

Passados dois anos, em 2014, foi editada a Lei 12.990, vulgarmente conhecida como Lei de Cotas, essa lei, conforme o seu texto expõe, reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

No texto é acrescentado ainda quem são as pessoas que poderão concorrer às vagas destinadas a candidatos negros. Confira-se:

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (BRASIL, 2014).

Percebe-se, ao analisar todas as políticas públicas supracitadas, que o legislador, de fato, percebe a falta de equilíbrio nas relações que contrapõem homens e mulheres, e mulheres brancas e mulheres negras.

Como já citado, a preocupação do legislador em buscar diminuir a diferença entre essas pessoas por meio de políticas públicas que diferenciam os tratamentos está diretamente relacionada ao princípio da igualdade, princípio constitucional que será abordado no tópico a seguir.

### 3. O Direito Constitucional, a equidade e o princípio da igualdade

A Constituição Federal de 1988 possui, em seu texto, princípios expressos, os quais são o ponto de partida para as demais normas, configurando-se como premissas básicas. No caso deste artigo, o princípio constitucional mais relevante, como mencionado anteriormente, é o princípio da Igualdade, expresso no *caput* do art. 5º do texto Constitucional (CF/88).

O princípio da Igualdade para Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2019, p. 120) é a base do princípio republicano e da democracia. Ademais, para os mesmos, esse princípio determina que é válido tratamento desigual aos que sejam tratados de maneira desigual, e, por isso, esse princípio tem por destinatário o legislador, para que seja assegurada a igualdade perante à lei.

O nome dado ao tratamento desigual oferecido aos que por alguma razão são discriminados é equidade, e cumpre mencionar que, no caso das ações afirmativas que são realizadas por meio de políticas públicas, tem-se a chamada igualdade material, desencadeada do referido princípio, posto que o Estado atua como efetivador dos direitos humanos (LENZA, 2018).

No caso das Cotas Raciais, o Supremo Tribunal Federal - STF, no julgamento da ADPF 186, em 26. 04.2012, considerou constitucional a política de cotas étnico-raciais para a seleção de estudantes da Universidade de Brasília, dispôs o Min. Lewandowski: "as experiências submetidas ao crivo desta Suprema Corte têm como propósito a correção de desigualdades sociais, historicamente determinadas, bem como a promoção da diversidade cultural na comunidade acadêmica e científica (LENZA, 2018, p. 1199).

Na mesma discussão o Ministro relator entendeu (grifou-se):

No mérito, explicitou-se a abrangência da matéria. Nesse sentido, comentou-se, inicialmente, sobre o princípio constitucional da igualdade, examinado em seu duplo aspecto: formal e material. Rememorou-se o art. 5º, *caput*, da CF, segundo o qual ao Estado não seria dado fazer qualquer distinção entre aqueles que se encontrariam sob seu abrigo. Frisou-se, entretanto, que o legislador constituinte não se restringira apenas a proclamar solenemente a igualdade de todos diante da lei. Ele teria buscado emprestar a máxima concreção a esse importante postulado, para assegurar a igualdade material a todos os brasileiros e estrangeiros que viveriam no país, consideradas as diferenças existentes por motivos naturais, culturais, econômicos, sociais ou até mesmo acidentais. Além disso, atentaria especialmente para a desequiparação entre os distintos grupos sociais. **Asseverou-se que, para efetivar a igualdade material, o Estado poderia lançar mão de políticas de cunho universalista — a abranger número indeterminado de**

**indivíduos — mediante ações de natureza estrutural; ou de ações afirmativas — a atingir grupos sociais determinados — por meio da atribuição de certas vantagens, por tempo limitado, para permitir a suplantação de desigualdades ocasionadas por situações históricas particulares. Certificou-se que a adoção de políticas que levariam ao afastamento de perspectiva meramente formal do princípio da isonomia integraria o cerne do conceito de democracia. Anotou-se a superação de concepção estratificada da igualdade, outrora definida apenas como direito, sem que se cogitasse convertê-lo em possibilidade.**

ADPF 186/DF, rel. Min. Ricardo Lewandowski, 25 e 26.4.2012. (ADPF-186).

Após o julgamento desta ADPF, a Lei nº 12.990/2014, garantidora da destinação de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos no âmbito da administração direta federal e entidades da administração indireta federal aos negros, foi aprovada e motivou outro embate acerca da constitucionalidade das ações afirmativas diferenciando as condições aos desiguais, caso da Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 a qual teve o pedido de declaração de constitucionalidade da Lei julgado procedente e declarou a seguinte tese de julgamento em seu acórdão:

É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. (STF, 2018, On-line).

Para tanto, mencionando novamente o disposto por Alexandrino e Vicente Paulo (2019, p. 123), os defensores das ações afirmativas como instrumento do princípio da igualdade entendem que as mesmas são um meio eficaz, capaz de reduzir a desigualdade material entre os indivíduos.

Dessa forma, nota-se que tanto o poder Judiciário, quanto o poder Legislativo brasileiro atuam em consonância quanto à importância da equidade na aplicação do princípio da igualdade. O que levanta a hipótese de que para a efetivação das leis e o fim das discriminações com a mulher negra no mercado de trabalho depende da conscientização da sociedade.

#### **4. Mulheres negras que fizeram história**

Diante do exposto, não há falar em ausência de políticas públicas que incentivem a entrada das mulheres negras no âmbito trabalhista, o que leva a conclusão de que para as ações afirmativas atingirem resultados é necessário mais que a existência da boa vontade do legislador. Necessário se faz conscientizar a população, transmitindo conhecimento para que se reconheça a realidade das outras pessoas e se conclua que a sociedade pode ser preconceituosa e desencadear uma série de discriminações, como ocorre.

Em contraposição ao predestinado a muitas mulheres negras, tem-se o destaque de algumas no ramo da pesquisa e do mercado laboral, fazendo com que essas se tornassem marcos de representatividade.

Algumas mulheres negras conseguiram combater o preconceito a elas imposto e se destacaram nas suas funções laborais e mostraram que também tem capacitação intelectual diferente da crença a elas imposta.

A Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ publicou em seu calendário do ano de 2020 uma homenagem às cientistas negras que fizeram e fazem história no Brasil, as quais serão dentre outras, as elencadas a seguir.

Enedina Alves Marques (1913-1981), formada em Engenharia Civil, primeira mulher negra formada em Engenharia no país.

Leila Gonzalez (1935 - 1994), intelectual, política, professora e antropóloga. Foi a primeira a ministrar cursos acerca da Consciência Negra no Brasil, autora do texto *Racismo e Sexismo na cultura brasileira*.

Katemari Rosa, graduada em física pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, mestre em Science Education pelo Teachers College e doutora em Science Education pela Columbia University.

No cenário mundial existem outras referências, como: Ellen Johnson Sirlea, primeira mulher eleita chefe de estado de um país africano e vencedora do Prêmio Nobel da Paz por seu trabalho político; Mae Jemison, primeira astronauta negra na história; Mamie Phipps Clark, primeira mulher negra a obter um diploma na Universidade de Columbia, nos Estados

Unidos; Rosa Parks, símbolo da luta por igualdade Racial em 1955, ano em que os Estados Unidos sofriam um forte período de segregação racial <sup>4</sup>.

Infere-se, ainda, que além dessas são inúmeras as personalidades femininas que desempenharam e desempenham o seu labor de forma a inspirar e gerar conhecimento à outras inúmeras mulheres negras.

## Considerações finais

A Constituição Federal de 1988, em seu texto, expressou o princípio da igualdade ao afirmar que todos são iguais perante a lei. O que permite concluir que tal princípio possui como destinatário final o legislador. Em consonância com esse princípio, observa-se a necessidade de promoção de políticas públicas para o impulso da mulher negra no mercado de trabalho.

Políticas públicas, nesse caso, nada mais são do que ações afirmativas do Estado que garantem a essas mulheres um tratamento diferenciado para que elas tenham, com equidade, uma igualdade de condições ao disputar uma vaga de emprego.

A dificuldade de a mulher negra conseguir uma oportunidade laboral é advinda de um histórico que deu origem ao racismo, por exemplo, movimento pelo qual negros e negras são inferiorizados e, no ambiente de trabalho, por muitos, são vistos como incapazes intelectualmente, estando destinados a tarefas menos valorizadas.

A mulher negra, para agravar sua situação, sofre com interseccionalidade de dois tipos de preconceito, quais sejam o racismo e o sexismo. Desde os primórdios, a mulher é vista como inferior, realidade que começou a mudar após as guerras mundiais e com movimentos feministas que ganharam força ao passar das décadas.

No Brasil, o preconceito não é diferente e se percebe que mesmo com a adição de ações de discriminação positiva por parte do Estado, essa inferiorização parece perder força a passos muito lentos e pequenos.

A dificuldade de mudar a realidade vivida mesmo com a implantação de normas e leis, permite inferir que a mudança não depende só de prestações estatais, é preciso que se passe

---

<sup>4</sup> Nascimento, Toni. **Mulheres negras que marcaram a história do Brasil e do Mundo**. Disponível em: <<https://areademulher.r7.com/curiosidades/mulheres-negras>>. Acesso em: 3 de fevereiro de 2020.

conhecimento, ou seja, é preciso conscientizar a população das consequências que o racismo e o sexismo trazem, posto que de nada adianta normas serem feitas se a sociedade não está disposta a seguir.

Portanto, conclui-se que a maior dificuldade na inserção da mulher negra no mercado de trabalho e na promoção aos altos cargos está na falta de conscientização de pessoas que afirmam que racismo e sexismo são coisas normais e que não devem ser mudadas, apenas aceitas.

## Referências

ARRAES, Jarid. **Mulher negra: nem escrava, nem objeto**. 11 de novembro de 2013. Disponível em FORUM: <<https://www.revistaforum.com.br/>>. Acesso em: 20 de setembro de 2019.

AZEVEDO, C. M. M. de. **Onda negra, medo branco: o negro no imaginário das elites do século XIX**. 6ª ed. Ed. Paz e Terra: Rio de Janeiro, 1987.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 4 de novembro de 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (2020)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 31 de janeiro de 2020.

BRASIL. **Lei 12.288 DE 2010 - ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL (2020)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm)>. Acesso em: 31 de janeiro de 2020.

BRASIL. **Lei 12.990/2014 (2020)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm)>. Acesso em: 1º de fevereiro de 2020.

BRASIL. **Lei 12.771 de (2012)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm)>. Acesso em: 1º de fevereiro de 2020.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. Estudos Avançados, São Paulo, nº 49, 2003.

DEL PRIORE, Mary. **História das Mulheres do Brasil**. 7. ed. São Paulo: Editora Contexto, 2004.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 22. ed - São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LYRA FILHO, Roberto. **O que é Direito**. 11ª ed. Primeira Edição, 1982. São Paulo: Editora Brasiliense.

MACEDO, Sérgio D. T. **Crônica do Negro no Brasil**. Record: Rio de Janeiro, 1974.

MELO, Hildete Pereira. PESSANHA, Márcia Chamarelli. PARREIRAS, Luís Eduardo. 2002. **Da cozinha para o mercado – A evolução dos rendimentos dos trabalhadores domésticos nos anos 90**. In: Gênero. Niterói, vol. 2, nº 2.

MOURA, Glória. **Navio Negroiro-Batuque no Quilombo**. CNNCT. São Paulo, 1996.

NASCIMENTO, Toni. **Mulheres negras que marcaram a história do Brasil e do Mundo**. Disponível em: <<https://areademulher.r7.com/curiosidades/mulheres-negras>>. Acesso em: 3 de fevereiro de 2020.

PAULO, Vicente. Alexandrino, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 18. ed. - São Paulo. Editora Método, 2019.

PINTO, Giselle. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais**. 2016. Disponível em ABEP: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1486/>>. Acesso em 3 de novembro de 2019.

SOUZA, Laura Zimmermann de; PADILHA, Ana Luiza Gonçalves; KAZMIRCZUK, Bruna Laís da Veiga; ROSA, Rafaella Peres; SOUTO, Raquel Buzatti. **Os desafios da mulher negra para a conquista de espaço no universo do trabalho**. Revista Gedecon, Edição Especial, p. 3-8, setembro/2019, Unicruz, Cruz Alta, RS, Brasil.

TRIPPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 32, p. 26-38, jul./ago. 2014.

Artigo submetido à *Virtù: Direito e Humanismo*, recebido em 21 de fevereiro de 2020. Aprovado em 19 de maio de 2020. A construção argumentativa, a adequada utilização do referencial bibliográfico, as opiniões e as conclusões são de responsabilidade da autora.

Edição publicada em 25 de outubro de 2021.