

MULHER E NEGRA: DUPLA VULNERABILIDADE PARA O MERCADO DE TRABALHO?

WOMEN AND BLACK: DOUBLE VULNERABILITY FOR THE JOB MARKET?

Ben Hur Figueiredo Botelho^I

Marli M. Moraes da Costa^{II}

^I Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, RS, Brasil. Mestrando em Direito. E-mail: benhurbotelho@gmail.com

^{II} Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, RS, Brasil. Doutora em Direito. E-mail: marlimmdacosta@gmail.com

Resumo: O presente artigo tem por objetivo tratar sobre a participação da mulher negra no mercado de trabalho, como forma de imprimir liberdade de acesso aos diversos espaços sociais, principalmente numa sociedade onde é facilmente identificável a predominância da cultura patriarcal, em que controle está nas mãos de homens brancos, que ditam as regras a serem cumpridas. Onde o preconceito, os estereótipos e a discriminação são uma constante, notadamente, quando se trata da população negra. Na base do preconceito estão as crenças sobre características pessoais que são atribuídas aos sujeitos que são diferentes, seja pela sua cor, sua cultura, sua raça, etc. O preconceito parece estar tão enraizado nas relações humanas, que se torna difícil distinguir suas origens. Observa-se que as barreiras consistem, notadamente às mulheres negras, devido à existência de uma dupla vulnerabilidade, o sexismo e o racismo, em que a sociedade se manifesta de forma implícita, mas por vezes explícitas. Embora a elaboração de normas que regulamentem a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho por este grupo, a sua efetividade não é identificada. O método utilizado na realização deste trabalho, foi o dedutivo, e a técnica utilizada, foi a documental-legal e bibliográfica.

Palavras-chave: discriminação; mercado de trabalho; mulher; negra;

abstract: This article aims to address the participation of black women in the labor market, as a way of providing freedom of access to various social spaces, especially in a society where the predominance of patriarchal culture is easily identifiable, in which control is in the hands of white men, who dictate the rules to be followed. Where prejudice, stereotypes and discrimination are constant, especially when it comes to the black population. At the base of prejudice are beliefs about

DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v22i42.621>

Recebido em: 09.12.2021

Aceito em: 10.01.2022



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.

personal characteristics that are attributed to subjects who are different, whether because of their color, culture, race, etc. Prejudice seems to be so ingrained in human relationships that it is difficult to distinguish its origins. It is observed that the barriers consist, notably for black women, due to the existence of a double vulnerability, sexism and racism, in which society manifests itself implicitly, but sometimes explicitly. Although the elaboration of norms that regulate the equal opportunities in the access to the labor market for this group, its effectiveness is not identified. The method used in carrying out this work was deductive, and the technique used was documental-legal and bibliographic.

Keywords: black; discrimination; job market; woman;

1 Introdução

Com a promulgação da Constituição da República de 1988, conferiu-se especial cuidado no que toca aos direitos de igualdade racial, tanto é que o constituinte criou regras e exceções para balizar a materialização do tratamento desigual quando a medida for necessária para desfazer obstáculos históricos, como no caso das minorias, onde os negros, também representados neste grupo, embora sejam, populacionalmente, grande maioria, se enquadram em vista do histórico de falta de acesso ao mínimo social e a cidadania, desde o Brasil colonial.

Tendo como base o mandamento constitucional, diversas normas com finalidade de reduzir a discriminação, em especial dos negros, foram instituídas, dentre elas, atenta-se ao Estatuto da Igualdade Racial, que por sua vez, tem como principais objetivos, dentre outros, o combate à discriminação, bem como, a promoção e a emancipação dos direitos da população negra, de forma a dar acesso igualitário aos meios de cidadania.

Neste sentido, a desigualdade em relação à mulher negra no mercado de trabalho, deflagra a cultura do domínio senhoril em sua dupla vulnerabilidade, quer seja pela crença do domínio pelo homem em relação à mulher, quer pelo domínio exercido pelo homem branco durante o processo de escravidão. Ou seja, a mulher negra, se constitui num elemento no qual se cristaliza a estrutura de dominação, como negra e como mulher, o que obstaculiza o seu acesso ao mercado de trabalho, e até mesmo aos espaços de poder dentro da sociedade.

A manutenção do patriarcado na sociedade brasileira faz com que a mulher seja recrutada a assumir tarefas em âmbitos domésticos, em menor medida na indústria e de transformação nas áreas urbanas e que permaneça como trabalhadoras nas áreas rurais.

Esses resquícios da escravidão se sobrepõem aos mecanismos atuais, pelos quais o grupo dominante mantém privilégios. Estes mecanismos, são essencialmente ideológicos e tem um efeito discriminatório ao atentar para as condições objetivas da sociedade. Se a mulher negra

hoje continua ocupando empregos semelhantes aos tempos do Brasil colônia, é devido à dupla vulnerabilidade cultural de ser uma mulher e negra.

Este fenômeno se evidencia no que toca a ocupação do espaço no mercado de trabalho, em que, muito embora seja a população negra a grande maioria no quantitativo populacional, no mercado de trabalho formal, elas ocupam os menores cargos e recebem baixos salários em comparação com os homens.

2 Mulher e negra: dupla vulnerabilidade?

A saga feminina. Sim, não há melhor forma de trabalharmos e questionarmos pontos de reflexão acerca da vulnerabilidade feminina, sem pensar “que saga” longa e árdua do sexo¹ feminino. Longa, pois, como popularmente se diz “não é de hoje” o enfrentamento e a constante necessidade de mostrar que estão e que são parte, necessária e crucial ao projeto comunitário e social. E árdua, por consagrar sua historicidade em constantes lutas pela necessária busca da igualdade entre os sexos.

De Beauvoir (1949 (1990)) manifesta que, ao ver, simplista e equivocado, da sociedade, seriam as mulheres os seres que carregam consigo o útero, ou, algo que não passa de um ser visto como “o segundo sexo”, haja vista sua percepção havida por uma sociedade culturalmente masculina, onde o ser mulher é o outro, enquanto o ser homem é absoluto e essencial, sendo a mulher uma construção social.

A mulher, de ontem, está em demasia relacionada às histórias e suas mitologias, como nos casos de Lilith e Medusa; a primeira [Lilith], parte da mitologia judaica, nascida do pó, para servir e ser mulher de Adão, enquanto a segunda [Medusa] - partindo-se da mitologia grega -, a mais bela das moças, “feita” para, após cumprir suas obrigações diante da sociedade, em especial aos cuidados do templo, ser entregue em virgindade àquele que lhe tenha sido o escolhido (WAQUIM, 2020).²

O que temos em comum nas histórias? Mulheres “feitas”, “moldadas”, “criadas” para servir e para ser, seja aos homens, seja ao templo, a mesma deve servir para determinado fim,

1 Aqui utilizar-se-á “sexo” para tratar da apresentação biológica da mulher, ou seja, relacionado a uma visão puramente corpórea, enquanto difere de “gênero”, reservado a uma análise direcionada à questão social do ser, podendo, portanto, ser amplificado seu uso (RIPPON, 2021). Frisa-se, portanto, que não se está por desmerecer conceito que, como, De Beauvoir (1949 (1990)), consideram não ser o estado natural que define a mulher em sociedade, como por exemplo, ter útero, mas sim, a sociedade masculina que a define como ser diferente e determinado.

2 A história não parou, sabemos, neste momento. Mas, em especial ao que toca às mitologias, após Lilith, criada do pó para Adão, não aceitar total submissão às vontades de seu “dono”, surge Eva, criada da Costela de Adão [mulher é parte do homem, como se espécie enquanto homem gênero]. E Medusa, por sua vez, por apresentar especial beleza, fora condenada por Atena a viver o resto de seus dias desconfigurada em um arquétipo de humana-serpente, por se ter deixado cair nos braços de Poseidon. A história se repete nas configurações da mulher como menos social (WAQUIM, 2020).

como se um objeto fosse - mulheres coisas? -, tornando evidente a cultura machista da sociedade, cuja responsabilidade pela vulnerabilização feminina é longínqua e, ainda, não superada.

Todavia, e indo ao encontro dos ditos populares, imagine-se que “nada é tão ruim que não possa piorar”³ para fins de discriminação social, o que, no presente caso, se pode representar quando, além da discriminação por ser do chamado “sexo frágil” [mulher], ser negra, remetendo-se, então, a uma dupla vulnerabilidade social ou, simplesmente ao oposto do culto social representado pela normalidade da estratificação global masculino-branca, que, ao que se observará, ainda classifica os indivíduos para ter, ou não, acesso pleno aos espaços socioeconômicos, de justiça social e, conseqüentemente, de promoção da dignidade humana, por sua coloração de pele e sua apresentação sexual.

E quando se diz não ser necessário ir nas origens de determinado problema para estabelecer a sua ação e conexão com o contemporâneo, não se está simplesmente e, em especial no Brasil, (des)contabilizando o ocorrido desde o período colonial, em especial, pela forma como o Brasil lidou com a escravidão e marginalização dos negros e índios, em especial das mulheres deste coletivo, desde então, em processo de “subcidadania” (SOUZA, 2018).

Tanto que, em 2017, portanto, pouco mais de 4 anos, duas grandes marcas, uma delas mundialmente reconhecida em venda de cosméticos, em especial por sua linha de sabonetes [Dove], e a outra, também de grande referência, mas na linha de papéis higiênicos [Personal], chamaram atenção por meio de suas propagandas de cunho racista, sendo a primeira veiculada nos Estados Unidos e a segunda, por meio da mídia online, no Brasil, onde publicizaram o seguinte (CLEMENTE, 2019):



Fonte: CLEMENTE, 2019, p.58.

3 Frase popular adotada após popularizarem as Leis de Murphy [Edward Aloysius Murphy], formuladas em 1949 (SIENGE, 2021).



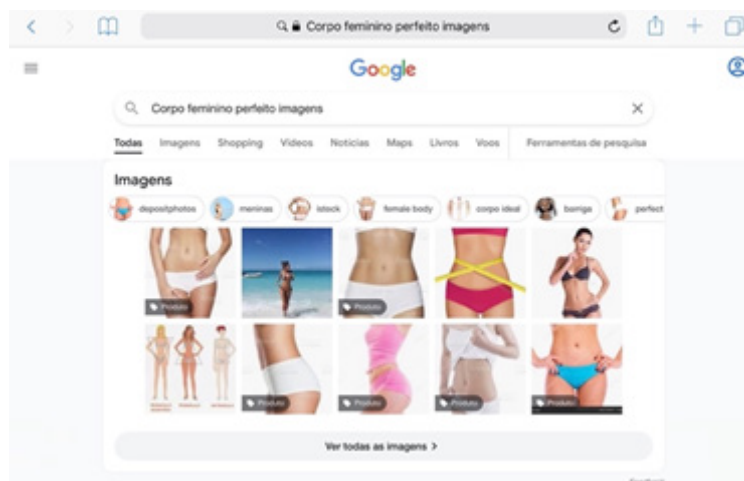
Fonte: CLEMENTE, 2019, p.59.

Ao que se percebe, em especial na primeira propaganda [Dove], a mulher que usa os produtos da marca, vai transcendendo de um aspecto sujo [negra], para um aspecto limpo [branca], deixando muito nítida a ideia de que a mulher negra representa algo a ser extinto, limpo, eliminado, enquanto a branca representa um fim, um objetivo, a ser alcançado. Já, na segunda propaganda, veiculada no Brasil, a Personal, em lançamento de sua linha de papéis higiênicos PersonalVip Black, fazendo uma alusão à beleza negra, ao citar “Black is beautiful”, o faz com uma modelo branca, a atriz Marina Ruy Barbosa, descontextualizando todo histórico de lutas antirracistas cuja frase “#blackisbeautiful” situa (CLEMENTE, 2019).

Consoante Clemente (2019, p.64), no Brasil, a partir dos anos 2000, se passou a dar mais ênfase à adoção de medidas de combate ao racismo, em especial após a participação do país na “[...] Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlatas, ocorrida em Durban na África do Sul, em 2001, onde o país teve uma das maiores delegações presentes no evento.”, o que, embora seja gratificante, não inibiu que o processo de discriminação implícita ocorresse, conforme se observou na propaganda supracitada, bem como por tudo o que observamos diariamente em nossa cultura patriarcal.⁴

E mais, no que toca ao público feminino, o efeito cultural de exigir determinada corporeidade, acaba desfazendo todo o processo de empoderamento, em especial das mulheres negras, pois, basta realizar uma simples pesquisa em uma das principais ferramentas de buscas na internet [Google] questionando por “Corpo feminino perfeito imagens”, que o resultado que lhe aparecerá será a seguinte:

⁴ Quando falamos em racismo implícito, vamos ao encontro de Jessé Souza (2019, p.10), que manifesta que “[...] o nosso pensamento social muda o racismo explícito da cor da pele para um racismo implícito, e por conta disso torna-se muito mais perigoso.”.



FONTE: Google, 2021.

Neste sentido, impõe-se questionar se toda mulher se identifica com as referidas imagens. Caso positivo, embora o sexismo ainda esteja delineando os moldes sociais, ao menos estará inserida nos padrões culturais aceitáveis. Do contrário, não estará apta para inserção na cultura do dever ser social, ainda mais se a pele for negra, eis que, ao que se observa diante da pesquisa, nenhuma das mulheres resultantes da busca o são, o que, de forma explícita gera cotidianamente ações excludentes, desiguais e degradantes ao público feminino que não se enquadre nos padrões.

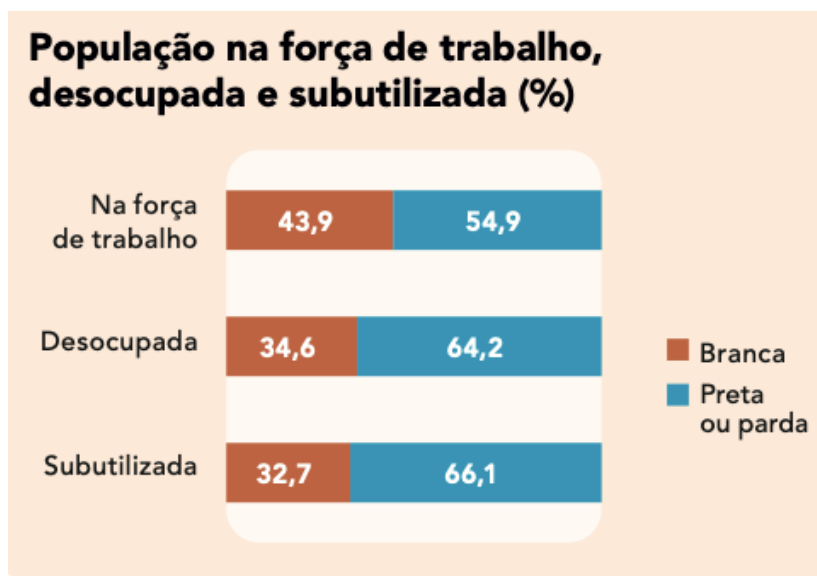
No Brasil, nos três primeiros meses de 2021, segundo dados da IBGE/PNAD⁵ contínua, a população brasileira foi estimada em 212 milhões de habitantes, sendo que na divisão por raça ou etnia,⁶ a população de cor negra representou um total de 54,5%, subdividida, por sua vez, em 45,9% pardos e 8,7% de cor preta; já a população branca, subdividida em cor branca, 44,4%, e amarela, 0,7%, apresentou um total de 45,2%, enquanto, os índios, apresentaram população total de 0,3% sendo que, igual número [0,3%] não declarou cor. (IBGE, 2018)

Quer dizer, a população negra no Brasil mantém-se como o grupo que, em números, tem grande maioria, muito embora esse domínio, conforme se há de observar, não passe de mero quantitativo populacional, uma vez que, no mercado de trabalho, por exemplo, como forma de proteção aos direitos sociais, as pesquisas indicam contrariedade, eis que, mesmo as mulheres negras representando um quantitativo também maior, com 28% do total da força de trabalho do país, até mesmo maior que o número de homens negros, dada proporção de simples divisão do grupo, que no total compõe 54,9%, não deixam de ser, também maioria, na força de trabalho desocupada⁷ ou subutilizada, senão vejamos:

5 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios.

6 “Esses dois conceitos (raça e etnia) são confundidos inúmeras vezes, mas existem diferenças sutis entre ambos: raça engloba características fenotípicas, como a cor da pele, e etnia também compreende fatores culturais, como a nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo.” (SANTOS *et al*, 2010, p.121).

7 Muitas vezes, essas desocupadas estão “Como mostram as pesquisas sobre o uso do tempo, isso não significa que as mulheres não trabalham, mas sim que dedicam muitas horas ao trabalho doméstico não remunerado e ao cuidado de crianças, idosos e pessoas com deficiência.” (ABRAMO, 2016).



FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

Logo, por simples cálculos, sem necessidade de recorrer a instrumentos especiais para analisar determinadas proporções, há de se compreender que, mesmo estando em um quantitativo de grande expressão da força de trabalho, a mulher negra não está, efetivamente, no espaço de promoção social e material do mercado laboral, uma vez que, quando se está diante das altas taxas de desocupação ou subutilização da mão de obra, observam-se pessoas que, ou não tiveram oportunidades no mercado formal de trabalho, e conseqüentemente não obtiveram/ obterão direitos trabalhistas, dentre outros, ou daquelas que, embora estejam no mercado de trabalho, estão sendo subutilizadas em suas funções, não tendo oportunidade de maiores ganhos econômicos e sociais.

E mais, além de estarem em grande e maciça maioria diante das posições de desocupação e subutilização, as mulheres negras, quando encontram posição no mercado de trabalho, são desqualificadas de qualquer processo indutor de promoção social, eis que, segundo dados, em pesquisa realizada no Estado de São Paulo, no ano de 2020, foram menos de 7% das contratações, sendo que, ainda, para cargos de liderança são a menor presença, além do fato de ganharem o equivalente a 44% do salário de homem branco de igual cargo ou função, ou seja, mulher e negra ganha menos da metade que um homem branco em igual atividade (IBGE, 2018).⁸

E é, justamente aí, que surgem as minorias, que, por sua vez, não guardam qualquer relação com quantitativo populacional, mas sim, àquelas que estão minorizadas ao acesso ao social, destituídas de oportunidades, vistas por “[...] ocuparem uma posição de não dominância

8 Destaca-se a vantagem dos homens brancos sobre os demais grupos populacionais, sendo que a maior distância de rendimentos ocorre quando comparados às mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade do que os homens brancos auferem (44,4%). O segundo grupo de maior vantagem é o da mulher branca, que possui rendimentos superiores não só aos das mulheres pretas ou pardas, como também aos dos homens dessa cor ou raça (razões de 58,6% e 74,1%, respectivamente). Os homens pretos ou pardos, por sua vez, possuem rendimentos superiores somente aos das mulheres dessa mesma cor ou raça (razão de 79,1%, a maior entre as combinações).” (IBGE, 2018, p.3).

no contexto social em que estão inseridas, não obstante possam constituir um grande contingente de pessoas, se levado em conta o critério quantitativo”. (ROSSINI, 2010).

Portanto, guarda relação com as mulheres negras, pois, em que pese, apresentarem um maior quantitativo populacional e também de força de trabalho, ainda encontram, muito mais barreiras para sua inserção social no mercado de trabalho, quando deveria ser exatamente ao contrário, até mesmo por uma questão de justiça social, ou seja, deveriam ter acesso mais igualitário a seus direitos sociais, aliás, conforme estabelecido na CF/88 e nas normativas internacionais de proteção as minorias sociais.

3 Mercado de trabalho e mulheres negras

A inclusão de negros e negras no mercado de trabalho é tema que retrata território para muitas discussões, em que pese muitos tenham sido os avanços havidos, em especial no século XXI, e no Brasil, mais particularmente após a Constituição da República de 1988, que demarca já em seus objetivos fundamentais, ser princípio adotado pelo Estado brasileiro “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”, ratificando que isso será, não só um direito, mas também um dever de todos - dar tratamento igual a todos -, “sem distinção de qualquer natureza”, justamente com intuito de se perfazer caminhos de acesso e promoção à dignidade humana (CARVALHO FREITAS, 2010), que por sua vez:⁹

[...] é um dos princípios estruturantes da ordem constitucional brasileira. Insculpido no art. 1º, III, da Constituição da República, constitui-se em um dos fundamentos pátrios que devem ser tutelados em quaisquer circunstâncias, inclusive em âmbito trabalhista (GOLDSMITH; PALMA, 2015, p.245).¹⁰

Fato é, que o direito de igualdade transcende a natureza do formal e do individual, fazendo com que o Estado, e quando falamos Estado, falamos no sentido *lato sensu*, que seria a sua expressão ampla, portanto sua composição tanto criatura quanto criador¹¹ - **ação vertical e**

9 “Após a promulgação da CF88, com o seu patrocínio, deu-se uma mudança na agenda do Estado brasileiro. Uma série de leis foi promulgada e trouxe uma evolução no nosso ordenamento jurídico no que diz respeito à proteção dos direitos das minorias.”, dentre elas estão “[...] Lei no 7.716, que definiu os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. [...] Lei no 9.029, de 13 de abril de 1995, foram fincadas condições que inibiam práticas discriminatórias. [...] Lei 9.459/97, a qual contemplou, também, a discriminação ou preconceito em virtude de etnia, religião ou procedência nacional. [...] Lei no 12.288, de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial” (CUNHA, 2017, pp.08/09).

10 A existência digna é também preceituada no art. 170 da Constituição, como o objetivo a ser assegurado pela ordem econômica brasileira, fundada na valorização do trabalho humano (GOLDSMITH; PALMA, 2015, p.246).

11 O Estado é uma criação do homem, portanto uma “criatura”, que tem por finalidade agir em contrapartida ao seu “criador”, qual terá de sua parte a necessidade de propiciar o sustento necessário para que, a “criatura”, por meio de seus instrumentos, haja com objetivo fim de gestão da máquina pública em benefício de todos, observando as eleitas “regras de convivência de seus membros”, sem as quais, perder-se-á a real necessidade de um Estado [criatura], responsável por tirar liberdades de uns em relação aos direitos de outros e, assim por diante, realizando uma política de gestão social, com finalidade única: gerar segurança no acesso de todos e para todos (PASOLD, 2013, p.24).

horizontal - , da necessidade de que seja a norma de fato materializada e figure como verdadeiro instrumento da inclusão e efetivação dos direitos coletivos, dentre eles, os das minorias, que necessitam, por vezes, especial impulso para seu efetivo acesso aos direitos sociais.

Tanto é que, além dos comandos constitucionais, cuja idealização do constituinte restou clara no sentido de ampliar, de forma generalizada o acesso aos direitos fundamentais, dentre eles os sociais [saúde, educação, trabalho, moradia etc.], o Estado, visando instrumentalizar meio de dar maior propulsão aos direitos das minorias, *in casu*, negros, em especial por conta do lastro cultural da discriminação, em 20 de julho de 2010, instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288, que, em seu art. 4º, *caput*, prevê que: “A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:”, eliminação de obstáculos históricos, como, por exemplo, está previsto no inciso V do respectivo artigo (BRASIL, 2010).

Entretanto, pode se estar diante do trocadilho, “Lei para inglês ver”, uma vez que, no que se refere a inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho, verificam-se grandes arestas sociais, impostas pelo domínio social de homens brancos, em que mesmo que sendo inseridas no mercado de trabalho, este grupo acaba ocupando, quando muito, cargos de assistência e não de poder.

Registra-se que tal evidência é contrária aos preceitos de um Estado de Bem-estar social, que visa assegurar a todos pleno acesso aos espaços de cidadania, independentemente de sexo e cor da pele, não sendo motivo de estabelecer critérios de capacidade laborativa. Do contrário, estar-se-ia receitando fórmulas primitivas, em um mercado de trabalho voltado para uma era pós-globalizada.

Segundo dados levantados pela pesquisa intitulada “Potências (in)visíveis: a realidade da mulher negra no mercado de trabalho” - considerada uma das maiores pesquisas realizadas acerca da inclusão de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil - “Mesmo nas empresas que adotam ações afirmativas de inclusão racial, a questão hierárquica ainda é branca e maior parte dos cargos para pessoas negras são para assistentes ou analistas juniores.” (NÓS, 2020).

E mais, “De todas as mulheres negras entrevistadas, nenhuma é CEO e apenas 2% é diretora no atual trabalho.”, sendo que dessas, apenas 3% são gerentes, supervisoras ou coordenadores, bem como 3% também são sócias ou proprietárias, sendo uma margem pouco maior, 8% e 18%, respectivamente, analistas ou administrativo e operacional, ficando a grande maioria, 23%, como assistente ou auxiliar (NÓS, 2020).

A pesquisadora indica que “Mesmo que a pessoa tenha experiência, ela necessita percorrer um **árduo** caminho para ocupar cargos maiores”, pois “[...] em grande parte, o trabalho de inserção não atinge as camadas mais vulneráveis, deixando-a na base da pirâmide, onde há apenas trabalhos informais ou oportunidades autoprojetadas”, corroborando para que as mulheres negras permaneçam em situação de vulnerabilidade (NÓS, 2020).

O que vai ao encontro de Souza (2016), quando fala acerca do liberalismo, pragmatismo e utilitarismo como fortes influenciadores das ideologias conservadoras que mantem o pensamento retrógado para reprodução da política econômica e social burguesa em uma sociedade calcada na manutenção dos interesses das classes dominantes que utilizam de sua expertise na exploração do mercado de trabalho.

Entretanto, de acordo com Diniz (2010), apostar numa maior diversidade da força de trabalho, por meio da inclusão e não discriminação de todos aqueles que desejam acender a um emprego é essencial para melhorar a produtividade e o ambiente de trabalho das empresas, o nível de inovação e a criatividade geral da economia e para o estabelecimento da justiça social das pessoas.

E indo ao encontro da ideia proposta, também na pesquisa “Potências (in)visíveis: a realidade da mulher negra no mercado de trabalho”, em parceria com a consultoria “Indique Uma Preta”, a fim de dar maior inclusão para mulheres negras no mercado de trabalho, apresentaram em “Quais as potências da trabalhadora negra?”, não apenas suas qualidades, mas as vantagens para o empregador, baseando-se em níveis potenciais como “inovação, performance, reputação” (NÓS, 2020; INDQ, 2021):

REPUTAÇÃO. A pressão social fez com que a pauta de inclusão deixasse de ser um diferencial para se tornar uma premissa, que afeta

profundamente o valor de uma marca. Inclusão não é um favor: é preciso ultrapassar a moeda humanitária na inclusão de negras e negros. A nova geração já não naturaliza a reprodução de vieses racistas no mercado. 83% dos consumidores acreditam que uma empresa deve promover transformações da porta para dentro antes de fazer discursos sobre diversidade/representatividade.

PERFORMANCE. Em um cenário competitivo, perfis criativos, empreendedores e que se adaptam facilmente às mudanças são os mais valiosos. Empresas com mais diversidade são mais propensas a obter maior lucratividade. Mulheres negras fomentam o que chamamos de economia de revoada. Empresas com diversidade étnico racial somam 36% mais propensas a obter lucros.

INOVAÇÃO. Para antecipar o futuro e conquistar o sucesso, o diferencial está na pluralidade de perspectivas dos colaboradores. A cultura negra é o maior centro de influência da atualidade. Mulheres negras transformam ancestralidade em inovação (NÓS, 2020; INDQ, 2021).

Logo, ao que se observa, em especial no que toca à reputação, o cenário está, não só propício à maior inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho, como indica a contratação como forma de demonstração da marca como propulsora da diversidade e igualdade social, mas será que de fato isso acontece? É oportuno o referido questionamento, uma vez que, recentemente, uma grande marca de roupas criou um código interno, cuja manifestação diante

de seus alto-falantes indicava cuidado e atenção redobrados aos funcionários quando da entrada de uma pessoa negra na loja¹².

Quer dizer, mesmo estando diante de muitos indicativos, sejam quantitativos ou qualitativos, ainda se encontram fortes barreiras culturais e sociais para o estabelecimento da cultura da inclusão, ou melhor, da normalização da inclusão da mulher negra no mercado de trabalho, qual enfrenta inúmeros obstáculos que, muitas vezes, acabam sendo, por conta da cultura da discriminação implícita - a mais perigosa conforme visto em Jessé Souza (2019, p.10) -, verdadeiras muralhas no cotidiano da mulher negra, como é o caso da formação e qualificação.

As mulheres negras não são apenas a maioria no quantitativo populacional, também o são no quantitativo educacional, eis que, consoante IBGE (2019), são negros e pardos 50,3% nas universidades públicas, enquanto brancas, 49,7%, desfazendo o mito da “falta de qualificação necessária” para inclusão no mercado de trabalho e, infelizmente, levando a parâmetros de percepção do que alega a publicitária de 29 anos, que entrevistada pela pesquisa da “Potências (in)visíveis: [...]”, diz que:

Eu dou meu máximo, meu gestor sempre fala: ‘nossa, você me surpreendeu’. [Daí eu penso] naquele negócio que a mãe da gente sempre fala desde pequeno: se o branco faz 10, você precisa fazer 20 ou 30. Se não, não vão olhar para você, não vão te reconhecer. (NÓS, 2020; INDQ, 2021).

Quer dizer, você pode ter a melhor qualificação, ainda assim, as barreiras culturais e o sistema de “neomasculinização e branquiocultura” ou de “loirização” do mercado de trabalho vão ser grandes empecilhos no seu caminho, criando processos de seleção cujas vagas serão preenchidas de maneira informal, por meio de indicações que, por sua vez, manterão os mesmos processos homogêneos de “perpetuação racistas na seleção e promoção”, dizendo, ainda, que os processos são abertos, mas que as negras não aparecem, construindo uma tese de desinteresse, uma tese da “preguiça”. (NÓS, 2020; INDQ, 2021)

Todavia, para a formulação e implementação de políticas públicas de inclusão social e trabalhista, é fundamental desconstruir a tese da “preguiça” como principal causa da exclusão do mercado de trabalho, eis que, encarar a vulnerabilidade como falta de esforço pessoal leva a estigmatizar as pessoas que se encontram nessa condição, sem considerar o contexto, as restrições que enfrentam e a estrutura econômica e social da qual fazem parte e que as exclui.

Isso é particularmente relevante no caso das mulheres – especialmente, as negras -, que têm uma elevada carga de trabalho não remunerado em casa, devido à persistência dos papéis tradicionais de gênero na atribuição de tarefas dentro do lar (CEPAL, 2013) e à ausência de sistemas públicos que lhes garantam efetivo acesso ao mercado de trabalho, garantia esta que advem da norma constitucional, que deve atribuir ao Estado e aos indivíduos caráter pleno para execução da norma, bem como responsabilidade e subordinação recíproca.

12 “Zara criou código para ‘alertar’ entrada de negros em loja, diz polícia - “Zara zerou...” (UOL, 2021).

E no que toca à subordinação recíproca ao cumprimento dos indivíduos nos direitos e garantias fundamentais, as principais teorias que se aprofundam no estudo dessa questão agrupam-se em: teoria da eficácia direta, ou seja, os direitos fundamentais são aplicados nas relações privadas independentemente de qualquer intermediação do legislador; e teoria da eficácia indireta, em que os preceitos fundamentais são aplicáveis às relações privadas apenas como parâmetros interpretativos (MARCINHUK, 2019).

Refletindo sobre os direitos fundamentais dos cidadãos, ressalta-se de acordo com Goldsmith e Palma (2015):

O texto constitucional, ao elencar os direitos fundamentais dos cidadãos, não lhes garantiu apenas a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, em âmbito individual e coletivo, mas assegurou-lhes, também, direitos sociais – entre os quais, conforme já salientado, situa-se o trabalho. Os direitos fundamentais sociais, hoje reforçados por preceitos de democracia e pluralismo, são frutos de movimentos sociais que, ao longo da história, demonstraram a força do homem quando unido aos seus pares em prol de um objetivo comum. Tal movimentação logrou demonstrar que, uma vez desrespeitados tais direitos, os efeitos de seu não cumprimento recaem sobre toda a sociedade, afetando a justiça social. Também por disposição constitucional, os direitos fundamentais sociais têm aplicabilidade imediata, concluindo-se que, quando omissos, o Estado pode ser condenado na obrigação de fazer “o que se entende por judicialização das políticas públicas.” Ou seja, quando se fala em direitos sociais, por serem também fundamentais, não pode haver supressão e diminuição de sua aplicabilidade (GOLDSMITH; PALMA, 2015, p.247).

Assim, resta claro que, o trabalho é um direito social que não pode ser negado o acesso a uma pessoa, justamente por seu status de corporeidade, por possuir qualquer diferença, seja ela sexual, de gênero, ou de qualquer outra natureza, afinal de contas, conforme manifesta Amartya Sen (2000, p.29), “O crescimento econômico não pode sensatamente ser considerado um fim em si mesmo. O desenvolvimento tem de estar relacionado sobretudo com a melhora da vida que levamos e das liberdades que desfrutamos.”, a fim de que haja uma liberdade e um desenvolvimento de fato.

Amartya observa, ainda, (*idem*, p.31) que “A privação de liberdade pode surgir em razão de processos inadequados (como a violação do direito ao voto ou de outros direitos políticos e civis)”, ou em vista da falta de oportunidades para se conseguir o mínimo necessário para garantir seu espaço dentro do ciclo social em que se haja liberdade de busca e de escolhas, representando verdadeiro aspecto de cidadania.

4 Considerações finais

Conclui-se que historicamente, a mulher negra foi introduzida em um contexto de extrema inferioridade, que legitimou as opressões contra seu gênero e a cor da sua pele. Esse entrelaçamento de opressões indica que a mulher negra não foi oprimida apenas em relação ao masculino, mas também, em relação às mulheres brancas. Considerando o passado histórico que

denuncia a segregação do povo negro aos locais mais vulneráveis da sociedade, às classes sociais consideradas “mais baixas”, soma-se também a opressão de classe, muito presente quando se trata da precarização dos corpos negros. Essas desigualdades de gênero, étnico-raciais e de classe foram enraizadas em uma sociedade norteada pela dominação masculina, advinda de um sistema que possui convergências entre o capitalismo e o patriarcado, sistema que promoveu o silenciamento das demandas das mulheres negras e impediu a reivindicação de direitos específicos a sua condição

Fazendo um panorama geral em relação às mulheres, independentemente de sua cor, as suas representações foram orientadas por uma desqualificação como indivíduo detentor de direitos. As ideologias dominantes colocaram-nas em uma posição subalterna e secundária, não só nas relações domésticas propriamente ditas, como, sobretudo, nas relações sociais, políticas, econômicas e trabalhistas. A dificuldade histórica da mulher, notadamente da mulher negra, em inserir-se no espaço público e encaixar-se na sociedade, em obter cargos de liderança e as próprias discrepâncias salariais entre os gêneros foram motivadas pela estrutura social patriarcal imposta. As constantes manifestações e lutas em busca de direitos são o maior reflexo da cultura discriminatória enraizada em âmbito global.

A Constituição da República de 1988, viabilizou meios de formalizar a igualdade entre todos, independente de sexo, raça, religião, dogmas e afins, criando, inclusive, exceções no tratamento dos indivíduos para instrumentalizar a materialização da igualdade entre os diferentes no que toca ao acesso à cidadania, que envolve o exercício efetivo e amplo dos direitos humanos, coibindo, por exemplo, a desigualdade racial, inclusive com a promulgação do Estatuto da Igualdade Racial. Contudo, a cultura do domínio pelo homem branco na sociedade, ainda impõe barreiras ao acesso da mulher negra no mercado de trabalho.

No Brasil, o tema da desigualdade racial vem sendo fortemente discutido, não apenas nos âmbitos públicos e acadêmicos, mas também como preocupação do Estado, adjacente à construção de novas iniciativas a fim de assegurar a efetiva democracia racial. Para tanto, são necessárias a intervenção estatal e a criação de políticas públicas voltadas para a desconstrução dessas formas de opressão e, então, a posterior construção de alternativas capazes de ressignificar a condição das mulheres negras na sociedade.

A evolução que está ocorrendo na Argentina e no Uruguai, notadamente, na efetivação de políticas públicas de garantia e proteção aos direitos das mulheres, representa um marco civilizatório naqueles países e deveria servir de exemplo para outros países da América Latina, entre eles, o Brasil.

Referências

ABRAMO, L. El desarrollo social inclusivo es clave para superar la pobreza y reducir las desigualdades, Notas de la CEPAL, N° 89, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), septiembre. 2016.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 de jun. de 20.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. *Estatuto da Igualdade Racial*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 20 de nov. 2021.

BEAUVOIR, Simone de. (1949 (1990)). *De Tweede Sekse. Feiten, mythen en geleefde werkelijkheid*, Utrecht, Bijleveld.

CEPAL. *Panorama Social de América Latina, 2013 (LC/G.2557-P)*, Santiago, Enero.

COSTA, M. M. M.; DIEHL, R. C. Direitos sociais e proteção social: contradições no cenário latino-americano. In: *Políticas Públicas no Brasil: ensaios para uma gestão pública voltada à tutela dos Direitos Humanos*. 1 ed. Blumenau - SC: Dom Modesto, 2020, v.2, p. 137-150.

COSTA, M. M. M.; M. M. M.; SCHWINN, S. A. Transversalidade de gênero nas políticas públicas para a promoção da igualdade de mulheres migrantes In: *Gênero: identidade e reconhecimento - Volume II*. 1 ed. São Paulo - SP: Letras Jurídicas, 2020, v.1, p. 95-124.

CLEMENTE, Flávia da Silva. *Novas manifestações de racismo e sexismo contra mulheres negras e contra discursos das ativistas digitais negras - 2019*. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/34218/4/TESE%20Flávia%20da%20Silva%20Clemente.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2021.

CUNHA, Ana Maria da. A PROTEÇÃO ÀS MINORIAS NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA POLÍTICA DE COTAS APLICADA À POPULAÇÃO NEGRA. *Revista Eletrônica Jurídico-Institucional*, ano 7, n. 11, jan./jun. 2017. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Elet-MP-RN_n.11.01_1.pdf. Acesso em: 20 de nov. 2021.

GOLDSMITH, R.; PALMA, D. *O direito fundamental do deficiente físico ao trabalho digno e sua inclusão no mercado de trabalho*. 2015. Disponível em: <https://unoesc.emnuvens.com.br/seminarionacionaldedimensoes/article/view/911>. Acesso em: 10 out. 2021.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua*. Notas Técnicas - Versão 1.5. 2a ed. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101561_notas_tecnicas.pdf. Acesso em: 24 nov. 2021.

INDIQUE UMA PRETA. Disponível em: <https://indq.gupy.io>. Acesso em: 20 nov. 2021.

LETRAS. *A carne mais barata do Mercado*: Elza Soares. Disponível em: <https://www.lettras.mus.br/elza-soares/281242/>. Acesso em: 08 nov. 2021.

MARCINHUK, MA. *O preenchimento das cotas para pessoas com deficiência: desafios do empregador*. Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – CESCAGE. Aporia. 2019.

NÓS. *Pesquisa revela situação para mulheres negras no mercado de trabalho*. Disponível em: <https://nosmulheresdaperiferia.com.br/negras-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 10 de nov. 2021.

PASOLD, Cesar Luiz. *Função social do estado contemporâneo*. 4. ed. Revista e ampliada. Itajaí, SC.: UNIVALI, 2013.

RIPPON, Gina. *Gênero e os nossos cérebros: como a neurociência acabou com o mito de um cérebro feminino ou masculino*. 1. ed. Rocco Digital, 2021.

ROSSINI, Angela. Discussão Conceitual de Minoria. Hórus (FAESO), v. 4. nº 2, p. 18-34, 2010.

SANTOS, Diego Junior da Silva et al. Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. *Dental Press Journal of Orthodontics* [online]. 2010, v. 15, n. 3, pp. 121-124. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S2176-94512010000300015>>. Epub 07 Jun 2010. ISSN 2177-6709. <https://doi.org/10.1590/S2176-94512010000300015>. Acesso em: 24 nov. 2021.

SANTOS, R. *O Preconceito*. São Paulo: IMESP, 1996.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Cia das Letras, 2000, p. 17-134.

SOUZA, Jessé Souza. *Subcidadania brasileira: para entender o país além do jeitinho brasileiro* - Rio de Janeiro: LeYa, 2018.

SOUZA, J. M. A. de. *Tendências ideológicas do conservadorismo*. 2016. 305 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – PPGSS, UFPE, Recife, 2016.

UOL. *CE: Zara criou código para 'alertar' entrada de negros em loja, diz polícia* Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2021/10/20/ce-zara-criou-codigo-para-alertar-entrada-de-negros-em-loja-diz-policia.htm>. Acesso em: 08 nov. 2021.

UOL. *Homem negro morre após ser espancado por seguranças do Carrefour em Porto Alegre*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/11/homem-negro-morre-apos-ser-espancado-por-seguranças-do-carrefour-em-porto-alegre.shtml>. Acesso em: 08 nov. 2021.