

# A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

*Maria Rodrigues Souza<sup>1</sup>*  
*Naila Ingrid Chaves Franklin<sup>2</sup>*

## RESUMO

Por meio do presente artigo, pretende-se discutir a viabilidade da adoção de medidas estatais a fim de garantir a igualdade material das mulheres negras no acesso ao mercado de trabalho. Para isso, o artigo discute o racismo como produtor de desigualdades sociais gigantescas, as quais também se materializam no acesso desigual das mulheres negras ao mercado de trabalho. Discute-se a permanência da lógica de exclusão social e econômica das mulheres negras do país após a abolição da escravidão para, finalmente, analisar-se a necessidade do Estado de garantir políticas públicas que promovam a igualdade material, sendo insuficiente a igualdade formal propagada pela legislação. Ressalta-se que o procedimento metodológico utilizado para a realização de tal estudo é a revisão bibliográfica, com consulta à diferentes fontes, como artigos, teses, monografias, dissertações e livros que abordam a temática supracitada. Ao final, foi possível concluir o que Estado através das políticas deve agir de maneira a corrigir e evitar as constantes reproduções das discriminações em relação à mulher negra em relação ao mercado de trabalho.

Palavras –chave: Racismo. Mulher negra. Mercado de trabalho.

---

1 Graduanda em Direito pela Universidade de Rio de Verde, Campus Caiapônia, GO.  
2 Orientadora: Mestra em Direito pela UnB – Universidade de Brasília.

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho possui o intuito de discutir a viabilidade da adoção de medidas estatais que visem promover a igualdade material da mulher negra frente ao mercado de trabalho, pois sabe-se que o racismo, em virtude da cor da pele e de características fenotípicas, tem sido a marca principal para justificar o tratamento diferenciado com as pessoas negras. Dessa maneira, em se tratando do mercado de trabalho a situação da mulher trabalhadora negra é traduzida em nosso país na forma desigual de acesso às posições de ocupação de cargos diversos no mercado de trabalho através das diferenças salariais ou até mesmos nas funções atribuídas.

Frente a isso, este estudo se justifica pela necessidade de refletir sobre a condição da mulher negra no Brasil no que diz respeito ao mercado de trabalho, compreendendo, todavia, a desigualdade de raça e de gênero contra essa mulher a luz dos princípios da igualdade material.

Diante disso cabe destacar que embora a luta por igualdade de gênero e raça da mulher negra venha ganhando força no cenário brasileiro, ainda é frequente que muitas sofram violência na sociedade, o que também é expresso pelos salários desiguais que recebem pelo simples fato de serem negras.

Frente a isso, o objetivo desse estudo é apresentar um tema que apesar de ser muito recorrente, ainda é pouco tematizado na literatura científica e sociedade, que é a maneira como o Estado pode interferir para coibir práticas de exclusão da mulher negra no mercado de trabalho.

Logo, se espera refletir como essas discriminações negativas afetam a inserção da mulher negra no mercado de trabalho em pleno século XXI sinalizando que apesar da igualdade jurídica formal, não se alcança a igualdade material. Sendo assim, é necessário que o Estado garanta políticas públicas que promovam a igualdade material, sendo insuficiente a igualdade formal propagada pela legislação.

Desta forma, o projeto de pesquisa pretende se debruçar sobre o seguinte problema: como o Estado pode garantir a igualdade material das mulheres negras no mercado de trabalho?

Para a execução do presente estudo, a metodologia adotada foi a revisão bibliográfica, tendo como fontes prioritárias livros, artigos científicos, teses e monografias. Dessa feita, o assunto foi debatido através da leitura, fichamento e coleta de dados do material explanado.

Assim, o presente trabalho intitulado como: A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho à luz do princípio da igualdade se justifica pela relevância na discussão acerca da igualdade social na área jurídica, demonstrando a insuficiência da igualdade no plano

formal, bem como a discussão sobre como o racismo é latente na sociedade e para tanto precisa falado, enfrentado e analisado pelo Estado.

## **2 A MULHER NEGRA NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO: RACISMO E SEXISMO**

A invisibilidade da mulher negra no decorrer da história contada é nítida. Sabe-se que a desigualdade entre o homem e a mulher é fenômeno antigo, sendo inestimável seu surgimento. Contudo, no Brasil, a mulher negra é duplamente discriminada, em razão de sua condição de gênero, mas também de raça, por conta da histórica exploração do povo negro que se produziu na escravidão.

Nesse contexto, nota-se que o viés racial implícito através da prática do racismo para com a mulher negra desde o período escravocrata pode ser entendido através de práticas sugestivas de discriminação e preconceito, resultante de estereótipos relativos a ela e se estende até os dias atuais, e pode ser entendido como:

[...] uma crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural. O racista cria a raça no sentido sociológico, ou seja, a raça no imaginário do racista não é exclusivamente um grupo definido pelos traços físicos. A raça na cabeça dele é um grupo social com traços culturais, linguísticos, religiosos etc. que ele considera naturalmente inferiores ao grupo ao qual ele pertence. De outro modo, o racismo é essa tendência que consiste em considerar que as características intelectuais e morais de um grupo, são consequências diretas de suas características físicas ou biológicas. (MUNANGA, 2006 p. 08).

É possível perceber que para Munanga (2006) o racismo se ancora no sentido sociológico e não biológico. Diferentemente do que se alega para deslegitimar as vozes dos movimentos sociais negros que afirmam a presença do racismo na sociedade atual, as raças não existem em termos biológicos, mas em termos sociológicos, ou seja, a criação da inferioridade do negro é fenômeno social e historicamente situado, mas não tem amparo no plano biológico. Desse modo, percebe-se que o racismo está enraizado na sociedade e é fruto do sistema social que, por sua vez, mantinha privilégios, alimentava a exclusão e as desigualdades sociais.

Ademais, nota-se que o racismo ainda é um grave problema que se constitui nos dias atuais presente em toda a sociedade, através da imposição de padrões eurocêntricos que ainda

se circunscrevem em nossa sociedade vai se naturalizando e se enraizando historicamente em nosso país.

Embora o Brasil seja considerado o país que concentra o maior percentual de população negra fora do continente africano concebe-se que em pleno século XXI, a sociedade projeta e impõe padrões de beleza, que por sua vez, provoca desigualdades, raciais e de gênero entre as pessoas, inclusive, no mercado de trabalho. Como, por exemplo,

A mulher negra, que é um elemento no qual se cristaliza a estrutura de dominação, como negra e como mulher, se vê, deste modo, ocupando os espaços e os papéis que lhe foram atribuídos desde a escravidão. A “herança escravocrata” sofre uma continuidade no que diz respeito à mulher negra. Seu papel como trabalhadora, grosso modo, não muda muito (RATTS, 2007, p. 104).

Para Ratts (2007), é preciso identificar os mecanismos de construção das diferenças atravessadas pelo sistema de sexo/gênero, construções produtoras de desigualdades e de aprisionamentos identitários, que ainda são enquadrados na lógica binária do eterno feminino/masculino que são operados na correlação de forças emanadas pelo poder patriarcal.

De acordo com Trippa; Baracat (2013), o racismo e a discriminação com a mulher negra no mercado de trabalho é um dos principais fatores estruturantes das injustiças sociais que acometem a sociedade brasileira e que ainda envergonham o país. 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. (TRIPPIA e BARACAT, 2013. p.3).

Diante dessa citação, é perceptível que por mais que tenham ocorrido avanços na sociedade no decorrer da história, o racismo se constitui na forma como as pessoas negras vivenciam de modo desigual determinadas oportunidades. A mulher negra, conforme observou-se, não goza das mesmas oportunidades no mercado de trabalho do que a mulher branca ou o

homem branco, pois vive-se em uma sociedade que ainda mascara preconceitos e estereótipos oriundos do período escravista.

Além da discussão acerca da raça e os métodos para sua designação, cabe acrescentar que a desigualdade de ingresso no mercado de trabalho entre homens e mulheres, que assim é descrita.

É atribuída, principalmente, a alguns fatores, entre os quais: a divisão sexual das atividades laborais, a falta de creches e escolas suficientes para os filhos das trabalhadoras; e a exclusão das mulheres donas de casa, as quais também contribuem de forma significativa para a economia brasileira. (TRIPPPIA; BARACAT, 2013.p.9).

Para Trippia e Baracat (2013) é dever do Estado garantir bem-estar de todos os membros da sociedade, sem distinção, através de políticas públicas, contudo, tal situação ainda não é realidade.

Nesse contexto, cabe destacar que sumariamente a presença da mulher negra no mercado de trabalho ainda é marcada por exclusão e inferioridade. Tal fato não poderia se dar em razão das disposições constitucionais brasileiras, as quais garantem equidades para todos os indivíduos, independente da raça, sexo ou qualquer outra forma de distinção. No entanto, conforme os dados do publicados pelo IPEA,

A inserção de brancos e negros no mercado de trabalho acontece de forma distinta, sendo que os negros costumam ocupar as vagas de trabalho mais vulneráveis, ou seja, com menor remuneração, menor proteção e que exigem maior esforço físico, enquanto que para os brancos a maior concentração de mão-de-obra está em setores com maior remuneração, mais estabilidade e que exigem menos esforço físico. (BENEDITO,2008, p.43).

Diante dessa citação concebe-se que o negro aparece em última escala de prioridade no que se refere ao mercado de trabalho por ser visto de maneira excludente e desigual. Além disso, tem se também a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres, que por sua vez mantem a desigualdade da população feminina.

Conforme dados publicados pelo IPEA em 2008 e referentes ao ano de 2006, “Enquanto as mulheres brancas ganham, em média, 63% do que ganham homens brancos, as mulheres negras ganham 66% dos homens do mesmo grupo racial e apenas 32% do rendimento médio de homens brancos”. (BENEDITO,2008, p.58).

Conforme o exposto acima, entende-se que a discriminação no trabalho ainda é latente na sociedade e é representada inclusive pelos planos salariais que em sua maioria são inferiores aos dos homens. Neste contexto, o Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, que o IPEA produz desde 2004 em parceria com a ONU Mulheres tem como objetivo disponibilizar dados sobre diferentes temáticas da vida social, com os recortes simultâneos de sexo e cor/raça, com indicadores da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), do IBGE. Embora recaia sobre a figura feminina preconceitos sociais e raciais, segundo dados do IPEA (2010), é possível notar nos últimos anos uma grande consolidação de vantagens das mulheres em relação aos homens no campo educacional.

Um dos indicadores selecionados é a taxa de analfabetismo, que vem caindo de maneira importante no Brasil nas últimas décadas, mas que ainda não atingiu os patamares ideais e, nesse caso, apresenta um diferencial racial importante: em 2015, entre as mulheres com 15 anos ou mais de idade brancas, somente 4,9% eram analfabetas; no caso das negras, este número era o dobro, 10,2%. Entre os homens, a distância é semelhante. (IPEA,2010, p. 2).

No que se refere ao mercado de trabalho, ao contrário do campo educacional, as mulheres encontram-se em posição inferior à dos homens, haja vista de que a maior “parte dos indicadores mostra uma hierarquia estanque, na qual o topo é ocupado pelos homens brancos e a base pelas mulheres negras” (IPEA,2010, p. 2).

A grosso modo, a taxa de desocupação feminina em 2015 de acordo com dados do IPEA (2010), era de 11,6% – enquanto a dos homens foi de 7,8%.

No caso das mulheres negras, a proporção chegou a 13,3% (a dos homens negros, 8,5%). Os maiores patamares encontram-se entre as mulheres negras com ensino médio completo ou incompleto (9 a 11 anos de estudo): neste grupo, a taxa de desocupação em 2015 foi 17,4%. (IPEA,2010, p.2).

Diante do exposto, concebe-se que a mulher ainda sofre uma forte resistência de ser considerada como igual na sociedade no que se refere ao mercado de trabalho e a sua valoração nesse âmbito. Na condição de negra, se encontra em desvantagem em relação à população branca e na condição de mulher se encontra em desvantagem em relação ao público masculino, ocupando a base da pirâmide social.

## **2.1 IGUALDADE FORMAL VERSUS IGUALDADE MATERIAL**

A Constituição Federal de 1988 trouxe consigo uma série de princípios como: a dignidade da pessoa humana, a igualdade, liberdade de expressão, entre outros. De acordo com Rothenburg(2008), a igualdade, por exemplo é algo natural dos seres humanos que vivem em sociedade, e é encontrada espontaneamente na sociedade, a “despeito da natureza comum (biológica e moral, física e espiritual) de todo ser humano” (ROTHENBURG,2008, p.77).

Para esse autor, partindo do pressuposto de que as pessoas se diferem umas das outras por diversos fatores, seja de condição, social, racial, cultural ou econômico, o princípio de igualdade para existir precisa ser obtido a partir de reivindicações e conquistas os quais o Direito pode servir de valiosa ferramenta. Assim,

Os princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementaridade de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção. (ÁVILA, 2009.p. 2).

Para esse autor, embora o princípio da igualdade seja resguardado pela Constituição de 1988, o que se tem atualmente é apenas uma igualdade formal, na forma da lei. No entanto, mais do que a igualdade formal, é necessário perseguir a igualdade material, o que se busca mediante a implementação de ações afirmativas para que esse princípio estabelecido na Constituição ocorra de maneira efetiva na sociedade, alcançando a igualdade material que por sua vez se configura como uma grande diferença da formal, pois

Nessa diferenciação entre igualdade formal (de direito) e material (de fato), reproduz-se a distância entre o esperado (no plano normativo) e o acontecido

(no plano da realidade), e a distinção corresponde a uma suposta diferença entre teoria (igualdade formal) e prática (igualdade material). “O princípio de igualdade formal arriscar-se-ia, de fato, a permanecer (ao menos em parte) uma pura afirmação teórica, se não fosse integrado pelo de igualdade substancial. (ROTHENBURG, 2008, p. 79).

O autor faz a distinção entre esses dois tipos de igualdade como se fosse um paralelo entre a norma em abstrato e a realidade em concreto, em que a “paradoxal distância que existe entre uma igualdade formal, preconizada pelas leis, e a igualdade substancial a ser detectada na realidade dos fatos.” (ROTHENBURG, 2008, p. 80).

Dessa maneira, fazendo referência a presença da mulher negra no mercado de trabalho concebe-se ainda uma alusão entre a igualdade formal e a material, haja vista de que embora a mesma tenha direitos constitucionais que a insira com equidade na sociedade, ela ainda sofre com equiparação entre igualdade formal e igualdade de fato.

Frente a isto, Fernandes (2007), observa que para se viver em uma sociedade de forma igualitária e justa “é necessário que existam leis para impor limites e sujeições a determinados atos, dessa forma evitando-se a violação dos direitos dos indivíduos” (FERNANDES, 2007, p.6).

Nas palavras desse autor, deve-se recorrer justamente a igualdade formal e a material para se inserir de fato a mulher negra na sociedade, uma vez que:

A primeira a ser tratada é a igualdade formal, que é conhecida como aquela igualdade em que todos são iguais perante a lei. Ela se diferencia da igualdade material pela forma como é instituída, é impossível falar nela sem fazer menção ao artigo 5º da Constituição Federal, que é onde encontra amparo, deixando claro que não poderá haver distinção de qualquer natureza entre as pessoas (FERNANDES, 2007, p.6).

Dessa maneira, recai sobre a igualdade formal a responsabilidade de vedar ao Estado qualquer tipo de tratamento que seja de origem discriminatória, proibindo assim os atos judiciais, administrativos ou normativos do Poder Público que tenham como “objetivo a privação das liberdades públicas fundamentais do cidadão com base em critérios tais como a religião, o sexo, a raça, ou a classe social” (FERNANDES, 2007, p. 9).

Neste contexto, assim como Fernandes (2007), Canotilho (1998), endossa que a igualdade formal é “um postulado de racionalidade prática: para todos os indivíduos com as mesmas características devem prever-se, através da lei, iguais situações ou resultados jurídicos” (CANOTILHO, 1998, p. 398).

Em relação a igualdade material por sua vez, pode ser compreendida como igualdade real, ou seja, como os indivíduos efetivamente se inserem nesse contexto social que, a priori, deveria se dar de modo igualitário se fosse levado em consideração apenas o plano normativo. Deste modo:

Este tipo de igualdade visa compensar através das ações afirmativas grupos menos favorecidos que possuam determinadas características, através disso, busca-se a reparação das desigualdades existentes que decorrem de um sistema histórico (SILVA, 2012, p.6).

Para Silva (2012), a igualdade material é um assunto complexo de se abordar socialmente, pois ela tem a preocupação de que todos tenham acesso às mesmas oportunidades partindo do princípio da democracia social e, infelizmente, nem todos indivíduos possuem uma equiparação de oportunidade no meio em que vivem. Assim, cabe ao Estado promover políticas públicas que “visem reduzir as desigualdades entre os membros de uma sociedade, mas isso deve ocorrer sem que haja violação de nenhum princípio disposto na Constituição Federal” (SILVA, 2012, p. 10).

Diante do exposto, esclarece-se que tanto a igualdade formal como a material é de responsabilidade do Estado, uma vez que recai sobre ele garantir o respeito e valorização de todo e qualquer indivíduo como bem afirma a Constituição de 1988 vigente em nosso país.

### **3 AÇÕES AFIRMATIVAS PARA MELHORAR A COMPETITIVIDADE DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Partindo do princípio de que é um desafio para o Estado garantir a eficiência da igualdade formal e a material, convém acrescentar que ainda existe na atualidade um tratamento desigual que tem como viés a reprodução de desigualdade, sobretudo para com mulheres por ordem de sexo, raça. E é através do Direito que “as pessoas podem buscar soluções punitivas e compensatórias quando são vítimas da discriminação” (SILVA, 2012, p. 10).

No Brasil, o que ocorre com grande intensidade é a presença no mercado de trabalho de um rendimento desigual que ocorre com foco no gênero, ou seja, entre mulheres e homens, e na racial, o que faz com que pessoas socialmente lidas como brancas tenham privilégios.

No entanto, uma maneira de possivelmente coibir e contribuir com a igualdade material é a adoção das chamadas ações afirmativas com vistas a promover a igualdade material da mulher negra no mercado de trabalho.

As ações afirmativas são políticas públicas que têm por objetivo corrigir as desigualdades raciais presentes na sociedade. Pode-se dizer, dessa forma, que as ações afirmativas têm como principal objetivo a reparação dos anos de discriminação e falta de oportunidades que “determinadas raças sofreram, essa compensação se dará por meio das denominadas políticas públicas ou privadas” (MORAES, 2011, p.7).

Ainda no entendimento de Moraes (2011), essas medidas buscam proporcionar igualdade de oportunidades a todos os indivíduos. Elas podem ser de três formas: “com objetivo de reverter a representação negativa dos negros; para promover igualdade de oportunidades; e para combater o preconceito e o racismo” (MORAES, 2011, p.8).

Já no que se refere ao cenário brasileiro esse autor salienta que esse assunto vem recebendo um destaque significativo.

Isso não ocorre somente pela posição favorável às ações afirmativas. Mas trata-se da necessidade de compreensão da eficiência jurídica do princípio da igualdade, que têm previsão de vários tratamentos diferenciados positivo. Através de dois essenciais momentos as políticas de ações afirmativas, tiveram a sua expansão desenvolvida, como auxílio na “proibição de discriminação contida no princípio da igualdade e como instituição de medidas positivas de combate à discriminação” (RIOS, 2008, p.158).

Assim, conforme este autor, as ações afirmativas podem ser entendidas como mecanismos jurídicos de correção em face de discriminação e instrumentos de prevenção de futuras atitudes discriminatórias, evitando dessa maneira a prática constante do regime discriminatório, porque elas incluem, sobretudo a possibilidade de determinação judicial de “administração provisória ou de supervisão das medidas corretivas que deveriam ter sido adotadas pelo infrator” (RIOS, 2008, p.160).

Desse modo, o principal objetivo das ações afirmativas é reparar a discriminação e impedir a sua reprodução, buscando, dessa maneira, por meio da proibição das práticas discriminatórias efetuar socialmente o princípio da igualdade, sem a intenção de privilegiar nenhum indivíduo ao passo que se observar ao longo dos tempos pode se notar que

Mediante a tantas discriminações revelou-se no cenário brasileiro a necessidade da superação da desigualdade na realidade fática”, já que a simples proibição não demonstrava ser suficiente para superar as discriminações raciais enraizadas na sociedade. Por óbvio se percebeu que não era suficiente acabar somente com os mecanismos discriminatórios e racistas, pois a sua eliminação não assegurava a condição de igualdade entre negros e brancos (RIOS, 2008, p. 162).

Assim, este autor segue comentando que diante da situação de pobreza e sujeição dos negros na sociedade surgiu-se a necessidade de medidas efetivas de inserção dos negros no meio econômico e social tais como a prática de inserir políticas públicas universalistas de proteção social, que tivessem noção da situação específica da situação racial dos negros e dos resultados da discriminação institucional” (RIOS, 2008, p163).

Tais medidas incluíram iniciativas específicas diante dos desafios do preconceito racial e de suas consequências concretas, no Brasil, por exemplo, depois da promulgação da Constituição de 1988, tanto os movimentos sociais quanto os setores governamentais têm debatido conceitos de igualdade entre os indivíduos independentemente da sua cor.

A constituição brasileira contempla a proteção do direito da mulher no mercado de trabalho, a partir de incentivos especiais, são medidas que objetivam auxiliar um grupo que vivencia situação de desvantagem, pois basta considerar os níveis de desigualdade salarial entre homens e mulheres no exercício dos mesmos postos de trabalho ou os índices de escolaridade. (RIOS, 2008, p. 164).

É interessante notar que as ações afirmativas visam o combate à discriminação através de medidas especiais, perante situações que provocam a de exclusão e desvantagem. Logo, as mesmas têm por intenção modificar os efeitos excludentes e vexatórios das práticas discriminatórias.

No que se refere as ações afirmativas para com a mulher Rios (2008) salienta que no artigo 4º, item 1 da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, têm expressa menção a

Adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados. (RIOS, 2008, p. 164).

Ainda, pode-se dizer que tais práticas em relação à população negra, não são fenômenos recentes. De acordo com Lavinias (1976), já nos anos 70, houve um marco inicial de promoção de políticas públicas que pudessem coibir tais práticas discriminatórias com negros:

O pontapé inicial na implementação das políticas sociais com corte de raça e gênero teve início nos Estados Unidos após a promulgação do Civil Rights Act de 1964 cujo artigo VII vai servir de instrumento legal para inibir e penalizar toda forma de discriminação no mercado de trabalho por parte das empresas privadas<sup>8</sup> com base na raça religião sexo cor ou nacionalidade Nesta ocasião momento de intensa mobilização social e política nos Estados Unidos em decorrência da explosão de conflitos étnicos e raciais a ideia das ações afirmativas voltou se primeiramente para a defesa e ampliação das oportunidades de emprego para trabalhadores negros. (LAVINAS,1976, p.77).

Assim, desde tal período, visando aumentar a efetividade desses programas voltados para a Igualdade de Oportunidades no Emprego, os chamados EEOC “quase todas as grandes firmas começaram a empregar no mínimo alguns negros para ocupações de nível elementar e intermediário (LAVINAS, 1976, p. 77).

No Brasil, em relação ao mercado de trabalho, sabe-se que as taxas de participação feminina aumentaram em muito. No entanto, não se pode dizer que isso ocorreu com alguma qualidade. Após a instabilidade com períodos de recessão e a estagnação da renda per capita, precarização do emprego e redução do assalariamento formal, a economia brasileira de acordo com Lavinias (1976) sofreu uma crise nos 90, a qual permitiu uma intensificação do processo de reestruturação produtiva do país. Nesse processo, houve um entendimento de que os anos 80 foram um período favorável para a inserção feminina no mercado de trabalho. Veja-se:

[...] favoráveis a inserção das mulheres no mercado de trabalho -as taxas de atividade feminina cresceram significativamente (de 32% em 81 para 39,02% em 90) sobretudo entre as coortes mais maduras com idade entre 30 e 39 anos" (aquelas detendo maior nível de escolaridade e presentes nas maiores faixas de renda) - expandiu-se fortemente o emprego feminino nas atividades ligadas a administração pública ao social e nos serviços pessoais persistindo ainda assim guetos ocupacionais Porém do ponto de vista da hierarquia funcional dos postos de trabalho foi quase insignificante o avanço das mulheres (LAVINAS,1976,p.79).

Percebe-se a continuidade desse crescimento entre os anos 90 e 93, quando a taxa de atividade feminina continuou se expandindo. No entanto, pelo trecho supramencionado, percebe-se que essa inserção foi precária, eis que não se obteve uma igualdade nas funções exercidas.

Deste modo, diversas atuações do Estado podem contribuir para que se alcance tal equidade. Em relação à mulher, a autora cita que é importante que a mesma possua:

Uma formação profissional mais qualificada e atualizada aos padrões produtivos vigentes de forma a tornar as mulheres capazes de disputar em igualdade de condições com os homens novos postos de trabalho. Essas políticas ativas de mercado de trabalho poderiam ser elas sim objeto de ações afirmativas no sentido de garantir a mocidade em todos os cursos e formações. (LAVINAS,1976, p.79).

Mediante ao exposto por Lavinias (1976), percebe-se que a qualificação é uma ação afirmativa que pode garantir a inserção da mulher no mercado de trabalho, pois se estas forem qualificadas irão alargar espaços em diversas instâncias sociais.

Nesse contexto, além da qualificação o referido autor acredita também que deve existir uma nova institucionalidade para colocar questões relativas ao fortalecimento do emprego feminino nas negociações coletivas e outros espaços de negociação.

Com isso, entende-se que há diversas políticas públicas e discussões das ações afirmativas em relação à mulheres e negros. No entanto, partindo de sua particular posição, é necessário pensar políticas públicas específicas para mulheres negras, que estão em desvantagem dupla.

Assim, as ações afirmativas objetivam igualdade mediante a diversas transformações existentes na sociedade no que diz respeito a garantia dos direitos e a inserção da mulher negra nas diversas instâncias sociais.

Logo, as ações afirmativas enquanto políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado discriminatório, objetivam assegurar e garantir a diversidade e a pluralidade social; constituindo medidas concretas que podem viabilizar o direito à igualdade da mulher negra.

## **4.OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GERAL**

- Realizar abordagem teórica apontando medidas para garantir o acesso à igualdade material da mulher negra no mercado de trabalho.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Apontar as principais formas que o preconceito racial se manifesta no mercado de trabalho.
- Discutir sobre racismo e discriminação;
- Entender a diferença entre a igualdade formal e a material;
- Tecer discussões sobre à igualdade material da mulher negra no mercado de trabalho.
- Discorrer sobre às Ações afirmativas para melhorar a competitividade das mulheres negras no mercado de trabalho.

## **5 MATERIAL E MÉTODOS**

Para a execução do presente estudo, primeiramente foi realizada a leitura de artigos, entrevistas, teses, livros e monografias que abordem o tema em questão. Depois, será feito o fichamento dos mesmos bem como a revisão bibliográfica, que por sua vez é:

Feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Desse modo essas revisões bibliográficas irão abordar sobre o conceito de raça e de Gênero; entender como surgiu o termo gênero e a sua importância para a sociedade; contextualizar do preconceito racial no Brasil e discutir sobre racismo e discriminação. Para

isso contaremos com o apoio de alguns teóricos tais como Munanga (2006), Ciconello (2008), Ratts (2007) Schwarcz (2006), Saffiotti (2004) dentre outros.

Ademais, após ser realizado algumas abordagens teóricas que corroboram com a temática supracitada, será feita também a análise teórica de obras que contemplem discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e doutrinas sobre o princípio da igualdade.

## **6 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A partir das discussões apresentadas, verificou-se que apenas a letra da lei não é suficiente para garantir a igualdade plena da mulher negra no mercado de trabalho. Para isso, analisou-se uma maneira específica que o Estado pode intervir para garantir a igualdade material: que é a adoção de políticas afirmativas.

Dessa forma, convém salientar que a Lei possui uma determinação material e de sentido para a garantia de direito para a mulher negra perante a sociedade sendo que, nesse cenário, as ações afirmativas surgem como medida urgente e necessária, que compreendem políticas públicas (e privadas) que visam à

Garantia de direitos historicamente negados a grupos minoritários, como negros, mulheres e portadores de deficiência. Fundamentam-se no princípio de igualdade substancial ou material, que difere daquele professado pelo liberalismo francês e norte-americano assentado em uma concepção formal de igualdade, qual seja, a de igualdade de oportunidades. (RIOS, 2008, p. 166).

Diante dessa premissa, nota-se que o Estado garanti a igualdade de direitos e o acesso igual à educação e ao mercado de trabalho para com a mulher negra, pois ele enquanto agente regulador da ordem social deve exercer seu papel através da busca pela promoção da igualdade para todos, principalmente dos mais vulneráveis, visando, por fim, a estabelecer a justiça social e garantir a convivência pacífica e igualitária na sociedade em relação aos negros (as).

Ademais, é ao Estado que cabe, com suas decisões imperativas, ditar as normas de conduta, organizacionais e, deste modo, criar novas situações a fim de,

Também, atuar no sentido de fazer prevalecer os direitos humanos na sociedade. Assim, o Estado é considerado supremo e o legal depositário da vontade social,

devendo oferecer a toda população a característica de certeza. (TRIPPIA e BARACAT,2013. p.10).

O Estado brasileiro não pode olvidar o dever de implementar as normas constitucionais o que implica a busca do respeito à igualdade material para com a mulher negra, para que os preconceitos não tenham efetividade no plano social.

A intervenção do Estado está vinculada à criação de uma política de proteção de um conjunto de ações, planos e metas que os governos nacionais, estaduais ou municipais elaboram para “atingir o bem-estar da sociedade. Essas ações que os governantes selecionam são aquelas que acreditam ser necessárias para atender as demandas da sociedade”. (CARVALHO, 2008, p.05).

Dessa forma, as ações são instrumentos de concretização da igualdade em sentido formal, tirando-o da letra fria da lei para viabilizá-la no mundo prático.

Deve ser entendida como o tratamento igual e uniformizado de todos os seres humanos, bem como sua equiparação no que diz respeito a concessão de oportunidades de forma igualitária a todos os indivíduos. A igualdade material é um princípio programático, uma meta ou um objetivo a ser alcançado pelo Estado em atuação conjunta com a sociedade. (CARVALHO, 2008, p.06).

Frente a isso, percebe-se que na sociedade necessita-se da edição de leis para minimizar as diversas práticas e preconceitos para com a mulher negra, mas também de atos concretos por parte do Poder Público e da mudança de posicionamento de toda a sociedade para que se alcance chegar a plenitude do princípio.

Por fim, pode se perceber que o Estado assume o papel de agente promotor das minorias marginalizadas, ocupando-se de fomentar mecanismos orientados à transformação social no que tange à redução da desigualdade social e à busca pela justiça social, questões basilares no assunto referente ao tema das ações afirmativas.

## 7 CONCLUSÃO

O presente artigo teve o intuito de trazer informações de como o Estado pode interferir para coibir práticas de exclusão da mulher negra no mercado de trabalho. Para isso, primeiramente, discutiu-se como o racismo ainda se faz presente na sociedade brasileira e é responsável por reservar à população negra um lugar de exclusão social que se faz presente em diversos setores e, dentre eles, no mercado de trabalho.

Debateu-se como a posição da mulher negra na busca por melhores condições de trabalho esbarra no racismo e na discriminação contra a mulher por razões de gênero, o que faz com que a mulher negra seja a pior remunerada e esteja na base da pirâmide social.

Posteriormente, objetivou-se distinguir a igualdade formal da igualdade material. A primeira, conforme se argumentou, diz respeito à igualdade no plano legal, algo que já existe na legislação brasileira. No entanto, a plena igualdade somente é atingida a partir da conjugação da igualdade formal com a material, esta última entendida como a igualdade de fato – e não somente de direito. Em relação às mulheres negras, o que se observou é que embora seja pacífico a existência de igualdade formal, fato é que não se atinge essa igualdade de tratamento na sociedade, o que acaba produzindo a desigualdade de fato, sobretudo nas contratações trabalhistas e na assunção de cargos elevados.

A partir dessas constatações, percebeu-se que uma das possibilidades do Estado garantir a igualdade material da mulher negra no mercado de trabalho são as ações afirmativas, instrumentos legítimos de correção das injustiças historicamente acumuladas na sociedade. Entretanto, convém salientar que as ações afirmativas não possuem natureza punitiva, mas buscam combater os efeitos deixados pela discriminação, mediante uma atuação positiva por parte do ente estatal.

Por fim, conclui-se que a garantia do princípio da igualdade material pode ser realizada através das ações afirmativas do Estado, as quais se configuram como um instrumento legítimo que faz com que a igualdade deixe de ser apenas um princípio jurídico formalmente estabelecido na lei e passe a ser um objetivo constitucional a ser buscado pelo Estado e por toda a sociedade brasileira em prol dos direitos da mulher negra no mercado de trabalho.

## **THE DISCRIMINATION OF BLACK WOMEN IN THE LABOR MARKET IN THE LIGHT OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY**

### **ABSTRACT**

**The purpose of this article is to discuss the feasibility of adopting state measures in order to guarantee the physical equality of black women in access to the labor market. For this, the article discusses racism as a producer of gigantic social inequalities, which also materialize in the unequal access of black women to the labor market. It is discussed the permanence of the logic of social and economic exclusion of the country's black women after the abolition of slavery, in order to finally analyze the State's need to guarantee public policies that promote material equality, and the formal equality propagated by legislation. It should be emphasized that the methodological procedure used to carry out such a study is the bibliographic review, with reference to different sources, such as articles, theses, monographs, dissertations and books that address the aforementioned topic. In the end, it was possible to conclude what the State through the policies must to act in order to correct and avoid the constant reproductions of the discriminations regarding the black woman in relation to the labor Market.**

**Keywords: Racism. Black woman. Job market**

## REFERÊNCIAS

- ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios da definição à aplicação dos Princípios Jurídicos*. 14 ed. São Paulo: Melhoramentos, 2013.
- FERREIRA, Renato (org.). *Ações Afirmativas, a Questão das Cotas*. 1 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2009
- BENEDITO, Alessandra. *Igualdade e diversidade no trabalho da mulher negra: superando obstáculos por meio do trabalho decente*. São Paulo, 2003.
- CANOTILHO, José. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1998.
- CARVALHO, Mateus Cotta de. *Políticas Públicas Conceitos e Práticas*. 2008.
- CICONELLO, Alexandre. *O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial*. 2008.
- FERNANDES, Florestan. *O negro no mundo dos brancos*. 2. ed. São Paulo: Global, 2007.
- FONSECA, J. J. S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila. GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- IPEA. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015*. 2010.
- MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 27. ed. São Paulo: Atual, 2011.
- MUNANGA, Kabengele. *Negritude: usos e sentidos*. São Paulo: Ática, 1988.
- LAVINAS, Lena. *Aumentando a competitividade das mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Cortez Unicamp 1995 2 ed.
- MUNANGA, Kabengele. *Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia*. Palestra proferida no 3º Seminário Relações raciais e educação. Rio de Janeiro: PENESB-RJ, 2003. 2006, p.1-2.
- OLIVEIRA, Lidiany Cristina de. *As teorias raciais e o negro do pós-abolição às primeiras décadas do século xx*. Campinas, 2005. Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.
- PINTO, Giselle. *Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais*. São Paulo, 2010.
- RATTS, Alex. *Eu sou atlântica: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento*. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo: Instituto Kuanza, 2007.

RIOS, Roger Paupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

ROTHENBURG, Walter Claudius. *Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia*. NEJ - Vol. 13 - n. 2 - p. 77-92 / jul-dez 2008.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. *A questão racial vista por três professores*. São Paulo, 2005-2006.

SAFFIOTI, H. I. B. *Gênero, Patriarcado, Violência*. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

TRIPPA, Luciane Maria . BARACAT, Eduardo Milleo. *A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas*. São Paulo, 2013.