

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

ALESSANDRA BENEDITO

**IGUALDADE E DIVERSIDADE NO TRABALHO DA MULHER NEGRA:
SUPERANDO OBSTÁCULOS POR MEIO DO TRABALHO DECENTE**

São Paulo

2008

ALESSANDRA BENEDITO

**IGUALDADE E DIVERSIDADE NO TRABALHO DA MULHER NEGRA:
SUPERANDO OBSTÁCULOS POR MEIO DO TRABALHO DECENTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Político e Econômico, sob a orientação da Professora Doutora Patrícia Tuma Martins Bertolin.

São Paulo

2008

ALESSANDRA BENEDITO

**IGUALDADE E DIVERSIDADE NO TRABALHO DA MULHER NEGRA:
SUPERANDO OBSTÁCULOS POR MEIO DO TRABALHO DECENTE**

BANCA EXAMINADORA

Professora Patrícia Tuma Martins Bertolin - Orientadora
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Professor Hércio Ribeiro
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Professora Sônia Aparecida Costa Nascimento
Universidade de São Paulo

B463i Benedito, Alessandra.

Igualdade e diversidade no trabalho da mulher negra :
superando obstáculos por meio do trabalho decente / Alessandra
Benedito – 2008.

149 f. ; 30 cm

Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) –
Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008.

Bibliografia: f. 140-149

1. Trabalho. 2. Mulher negra. 3. Discriminação. 4. Igualdade.
I. Título.

CDD 342.6

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte inesgotável de sabedoria, por todas as bênçãos derramadas sobre mim e por permanecer ao meu lado em todos os momentos desta caminhada.

Aos meus amados pais, Luiz Antonio Benedito e Maria de Lourdes do Nascimento Benedito, pela vida, educação e amor incondicional.

Ao meu amado esposo Sérgio Costa Pereira, pelo companheirismo, amor e paciência em tantas horas cuja atenção lhe foi subtraída pelos livros.

À minha irmã Fernanda Cristiane Benedito por todo o apoio.

À Prof^a Dr^a Patrícia Tuma Martins Bertolin, pelas sábias orientações que serviram para conclusão da dissertação e servirão para toda a vida. Obrigada pelo amor e dedicação com que conduziu cada etapa da orientação e pela amizade que desejo que seja para a vida inteira.

À Prof^a Dr^a Lia Ferberg, por cujas mãos ingressei na advocacia e na realização desse objetivo, que com certeza não foi só meu. Sou eternamente grata pela confiança, pelo incentivo, amor e carinho com que me tratou desde o primeiro dia em que me recebeu. Lia Ferberg, mulher, mãe, mestra e advogada cuja presença sempre me servirá de exemplo.

Ao Sr. Hothir Marques Ferreira, minha eterna gratidão, por ter aberto suas portas, por ter acreditado em meu sonho e principalmente por tê-lo tornado possível. E por estar presente nos momentos decisivos e importantes de minha vida profissional.

À Universidade Presbiteriana Mackenzie, pela oportunidade de trabalho e de sólida formação acadêmica, ética e social.

Aos Professores Doutores Alysson Leandro Barbate Mascaro e Gianpaolo Poggio Smanio, pelos valiosos ensinamentos.

Ao Prof. Dr. Hécio Ribeiro e à Prof^a Dr^a Patrícia Tuma Martins Bertolin por me ensinarem a ver a educação como uma missão a ser cumprida com muito amor, seriedade e competência.

Ao Prof. Dr. Hécio Ribeiro e à Prof^a Dr^a Sônia Aparecida Costa Nascimento pelas valiosas orientações ministradas na banca de qualificação de mestrado.

À Dra. Aline da Silva Freitas, amiga e leitora paciente, que doou horas de seu precioso tempo para me auxiliar na consecução deste trabalho.

A Eugênia Maria Pickina, pelo melhor presente: sua amizade e companheirismo para sempre.

Aos advogados Dr^o Eulálio Pereira Duarte, Dr^a Flávio Mendes de Carvalho, Dr^o Marcos Borghet e Dr^a Margarete Ortiz pela compreensão, companheirismo e incentivos diários.

À Prof^a Dr^a Sônia Ignácio Silva e à Prof^a Maria de Lourdes Correa Cardenoso pela amizade, pelos ensinamentos e pelo estímulo.

A Geralda Francisca Costa Pereira (*in memoriam*), minha sogra, por todos os incentivos e orações que me foram cedidos graciosamente, enquanto Deus permitiu que estivéssemos juntas.

Por fim, a todas as pessoas que me auxiliaram direta ou indiretamente ao longo de todo o caminho.

A justiça social, a igualdade de oportunidades, a cidadania plena, enfim, as condições que ofereçam a todos uma igual distribuição das possibilidades de obter seu sustento e a plena realização de suas capacidades passam, necessariamente, pela construção da igualdade racial no Brasil.

(Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos)

RESUMO

Esta Dissertação tem por objetivo estudar as condições de trabalho da mulher negra no Brasil e os mecanismos necessários para superar as desigualdades constatadas. Isto porque, nos últimos anos, os estudos sobre o trabalho da mulher têm aumentado em virtude da intensidade da incorporação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho e também devido às características discriminatórias de tal incorporação, fato que pode ser facilmente constatado por meio da análise dos índices estatísticos apresentados por órgãos responsáveis pelas pesquisas oficiais no Brasil. Tais dados demonstram que as trabalhadoras negras estão localizadas no último degrau da escala socioeconômica, enfrentando discriminações em razão de raça e gênero. Apesar de existirem dados estatísticos, os estudos específicos sobre o trabalho da mulher negra ainda são raros, enquanto deveriam ser realizados, pois o processo de inserção da mulher negra acontece em condições extremamente desiguais em relação aos demais grupos de trabalhadores. Para chegar a tal conclusão basta observar características como a inserção no mercado de trabalho, rendimentos, oportunidade de crescimento e qualidade do emprego. O ordenamento jurídico brasileiro e a legislação internacional trazem previsão expressa da obrigação de tratar todas as pessoas, homens, mulheres, brancos e negros, de forma igualitária nas relações de trabalho, proibindo com isso qualquer forma de discriminação. No entanto, estabelecer na legislação a igualdade entre homens e mulheres não é suficiente para que se estabeleça a verdadeira isonomia no trabalho desenvolvido por todas as pessoas. Desse modo, apresenta-se como um desafio para todos os atores sociais, em especial para o Estado, os empregadores, os empregados e entidades sindicais, como afirma a Organização Internacional do Trabalho, estabelecer condutas que viabilizem a igualdade material: a igualdade de oportunidade no acesso, na permanência e nas possibilidades de ascensão no mercado de trabalho para todos, sem qualquer distinção de sexo ou raça. Para tanto, faz-se necessária a concretização do trabalho decente, que se traduz em condições de dignidade, oportunidade e igualdade.

Palavras-chave: Trabalho da mulher. Mulher negra. Discriminação. Igualdade. Trabalho decente.

ABSTRACT

The object of this Dissertation is the study of the conditions of the black woman job in Brazil and the mechanisms that are necessary to overcome the inequalities that were observed. It is because, on the last years, the studies about the woman job are being developed because of the intensive incorporation of the feminine workforce on the job market and because the discriminatory practices linked with that incorporation, fact that can be easily checked out with the analyze of the statistics data showed by the responsible organisms for the official researches in Brazil. These elements reveal that the black women workers are on the last degree on the social and economical scale, facing discriminatory practices because of the race and gender. Although the existence of the statistics, the specifics studies about the black woman job are rare, while they must be done, because the inclusion process of they is happening on conditions extremely unequal if did the comparison with the others workers groups. To conclude this, it is enough observe characteristics like job market inclusion, revenue, growth opportunities and job quality. The Brazilian juridical order and the international normative provide equal treatment among all of people, men, women, white or black, on work environment, forbidding discrimination. However, it is not enough to establish the real gender isonomy at work. So, it is a challenge for all social actors, specially the State, the employers, workers and the trade union, as assure the International Labour Organization, determine pipelines that can come true the material equality: the equality on the access opportunity, permanence and possibilities to grow up at the job market, without any kind of discrimination into sex or race. For it, it is necessary the materialization of the decent work, that is the same of dignity conditions, opportunity and equality.

Key words: *Woman job. Black woman. Discrimination. Equality. Decent work.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.....	14
1.1 No período do Brasil Colônia.....	15
1.2 No período do Brasil Imperial.....	17
1.3 No período da Primeira República 1890 a 1930.....	19
1.4 No período de 1930 a 1988.....	25
2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NA ATUALIDADE.....	34
2.1 O trabalho da mulher na Constituição Brasileira de 1988.....	34
2.2 O trabalho da mulher a partir da Constituição de 1988.....	35
2.3 A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro - terceirização e precarização.....	41
2.4 Trabalho e renda.....	42
2.5 Desemprego Feminino.....	48
2.6 O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho.....	52
2.7 Divisão sexual do trabalho.....	55
3. PENSANDO O PAPEL DO TRABALHO DA MULHER NEGRA NO BRASIL NA ATUALIDADE.....	61
3.1 Panorama da situação do trabalhador negro no Brasil.....	61
3.2 População.....	66
3.3 Mercado de Trabalho.....	67
3.4 Mulher negra no mercado de trabalho: inserção marcada por dupla discriminação.....	70
3.5 Desemprego.....	74
3.6 Rendimento.....	75
3.7 Trabalho doméstico e a mulher negra: um dilema da atualidade.....	75
3.8 Contribuição previdenciária da mulher negra.....	80
3.9 A precarização do trabalho da mulher negra e os baixos rendimentos.....	82
3.10 Dificuldade de ascensão nos postos de trabalho.....	86

4. NORMAS DE PROTEÇÃO E PROMOÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO TRABALHO DA MULHER.....	89
4.1 Princípio da Igualdade.....	89
4.2 Discriminação no trabalho.....	98
4.3 Ações afirmativas.....	99
4.4 Organização Internacional do Trabalho.....	105
4.5 As Convenções nº 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho e o trabalho da mulher.....	107
5. CONCEITO E FUNÇÃO DO TRABALHO DECENTE.....	112
5.1 Aplicação do trabalho decente no Brasil.....	114
5.2 Trabalho Decente e superação da discriminação e a promoção da igualdade de gênero e raça.....	117
5.3 O papel das Ações Afirmativas no processo de efetivação do Trabalho Decente para a superação do processo de exclusão da mulher negra no mercado de trabalho.....	123
5.4 Algumas medidas necessárias e viáveis para garantir a diminuição das barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho.....	133
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	136
REFERÊNCIAS.....	140

INTRODUÇÃO

A escolha do tema “Igualdade e diversidade no trabalho da mulher negra: superando obstáculos por meio do trabalho decente” justifica-se pelo fato de ser emergencial a necessidade de reflexão e a mudança da condição da trabalhadora negra no mercado de trabalho, que na atualidade é extremamente desigual em relação à dos demais grupos de trabalhadores.

As trabalhadoras negras enfrentam dupla discriminação, por gênero e raça. Tal condição vem atrasando o desenvolvimento desse grupo da sociedade como um todo, conservando-se muitos estereótipos negativos do passado escravagista.

Ao longo dos séculos, a sociedade brasileira construiu e vem construindo uma imagem distorcida do trabalho feminino e do negro, a qual resulta na marginalização e exclusão deles em vários setores do mercado de trabalho. Isso, apesar do trabalho feminino e dos negros terem sempre colaborado para o desenvolvimento do país de maneira direta e, porém, não respeitada, ou ainda, de forma indireta na execução de tarefas também não reconhecidas e/ou pouco valorizadas.

A Constituição brasileira de 1988 foi um marco importante no estabelecimento da igualdade entre homens e mulheres e entre brancos e negros; porém, ainda que a igualdade formal esteja devidamente normatizada, tanto na legislação pátria como na normativa internacional, não ocorreu a efetividade do tratamento isonômico para todos. Portanto, o que se faz necessário hoje é a concretização da igualdade material, mais precisamente da igualdade de oportunidades que só será alcançada com mudanças que atinjam não apenas as normas, mas também as estruturas socioeconômicas e culturais de toda a sociedade brasileira.

Assim verificar-se-á se por meio da aplicação das diretrizes do Trabalho Decente para superação das desigualdades provenientes de raça e gênero no mercado de trabalho a possibilidade de encontrar-se um caminho para superação

das desigualdades que atingem as mulheres negras no ingresso, na permanência e na ascensão no mercado de trabalho.¹

No primeiro capítulo foi feita uma síntese da evolução do trabalho da mulher no Brasil com o objetivo de situar o leitor historicamente, já que é importante conhecer o passado para entender o presente e construir o futuro.

No segundo capítulo foram apontadas as condições de trabalho da mulher e as desigualdades existentes entre mulheres e homens no mercado de trabalho, a partir de características como: inserção no mercado de trabalho, rendimentos, oportunidade de crescimento, divisão sexual do trabalho, qualidade do emprego, entre outras.

No terceiro capítulo foram verificadas as condições de trabalho da mulher negra e as desigualdades notórias em relação à inserção, permanência, oportunidade de ascensão no mercado de trabalho, observadas a partir das seguintes características: rendimentos, oportunidade de crescimento, divisão sexual do trabalho, qualidade do emprego, escolaridade, entre outras.

¹ “Uma condição para que o crescimento econômico dos países se traduza em menos pobreza e maior bem-estar e justiça social é melhorar a situação relativa das mulheres, negros e outros grupos discriminados da sociedade e aumentar sua possibilidade de acesso a empregos capazes de garantir uma vida digna para si próprios e suas famílias. A pobreza está diretamente relacionada aos níveis e padrões de emprego, assim como às desigualdades e à discriminação existentes na sociedade. Além disso, as diferentes formas de discriminação estão fortemente associadas aos fenômenos de exclusão social que dão origem à pobreza e são responsáveis pelos diversos tipos de vulnerabilidade e pela criação de barreiras adicionais para que as pessoas e grupos discriminados superem a situação de pobreza. Gênero e raça/cor são fatores muito importantes para determinar as diferentes possibilidades dos indivíduos de terem acesso a um emprego e nas suas condições de trabalho: remunerações, benefícios e possibilidades de proteção social. Desse modo, gênero e raça condicionam a forma através da qual os indivíduos e as famílias vivenciam a situação de pobreza e conseguem ou não superá-la”. *Igualdade de gênero e raça, erradicação da pobreza e geração de emprego*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/genero/incl_gen_rac.php>. Acesso em: 14 de junho de 2008.

No quarto capítulo foram examinados os preceitos normativos que visam garantir igualdade de oportunidade a mulheres e homens, a negros e brancos, e para tanto foram consultadas a Constituição Brasileira, a Consolidação das Leis do Trabalho, algumas passagens da norma infraconstitucional e as Convenções nº 100 (1951) e 111 (1958) da Organização Internacional do Trabalho.

Finalmente, no capítulo quinto conceitua-se Trabalho Decente e verificam-se algumas das possibilidades de aplicação dos objetivos preceituados na Agenda Nacional de Trabalho Decente para a superação do processo de exclusão das mulheres negras no mercado de trabalho.

A pesquisa jurídica foi desenvolvida no âmbito doutrinário e utilizou a Constituição brasileira e a Consolidação das Leis do Trabalho. Foram realizadas leituras de obras e artigos de Direito do Trabalho, Direitos Humanos, Economia e História do Brasil, além de revistas especializadas, jornais e sites oficiais para coleta de dados estatísticos.

1. HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

Essa exclusão de mulheres pouco condiz com a Declaração dos Direitos do Homem, que proclama igualdade entre os indivíduos. As mulheres não seriam indivíduos?²

Com a finalidade de compreender melhor o processo de discriminação e exclusão vivido pelas trabalhadoras brasileiras, será feito um apontamento histórico sobre o trabalho da mulher, e, na medida do possível, da mulher negra, já que as pesquisas realizadas a respeito do trabalho desta são escassas.

O nome delas não estava escrito nas páginas da história oficial. Elas sofreram preconceito duplo: de gênero, por serem mulheres, e o de racismo, por serem negras. A vida e os feitos das mulheres negras no Brasil ficaram à sombra dos heróis brancos, um passado largado nos fundos dos baús de acervos e bibliotecas, praticamente esquecido.³

Ainda assim, o curto apanhado histórico auxiliará o leitor no entendimento de várias questões de nosso tempo, no que diz respeito às desigualdades de raça⁴ e gênero, nas relações de trabalho no Brasil atual. Como descreve Florestan Fernandes:

Em quase quatro séculos, em que a escravidão se constituiu e se refez em conexão com as determinações diretas e indiretas dos vários 'ciclos econômicos', não foi só a história que se alterou. Com ela se alteraram as relações de produção, a estratificação da sociedade e a articulação das raças contidas nos vários pólos da dominação escravagista.⁵

² PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992, p. 177.

³ DUNDER, Karla. *Mulheres Negras do Brasil analisa 500 anos de história*. Disponível em <<http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/clipping/abril/mulheres-negras-do-brasil-analisa-500-anos-de-historia/>>. Acesso em: 07 de junho de 2008.

⁴ “‘Raça’ é uma construção política e social. É a categoria discursiva em torno da qual se organiza um sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão – ou seja – o racismo. Contudo, como prática discursiva, o racismo possui uma lógica própria. Tenta justificar as diferenças sociais e culturais que legitimam a exclusão racial em termos de distinções genéticas e biológicas, isto é, na natureza”. HALL, Stuart. *Da Diáspora: identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: Editora UFMG; Brasília: Representação da UNESCO no Brasil, 2003, p. 69.

⁵ FERNANDES, Florestan. *Circuito Fechado: quatro ensaios sobre o “poder institucional”*. São Paulo: Hucitec, 1979, p. 12.

O modelo de trabalho escravagista descrito por Florestan Fernandes evidencia que este comprometeu o desenvolvimento da estrutura das relações de trabalho no Brasil durante o período da escravidão. Na atualidade, resquícios desse modelo ainda influenciam cotidianamente as relações de trabalho de maneira negativa, por meio de condutas discriminatórias.

1.1 No período do Brasil Colônia

Na época do Brasil colônia, o trabalho da mulher, bem como qualquer outra forma de trabalho, era efetivado pela mão-de-obra escrava de negros trazidos da África, já que era proibido escravizar os nativos, ou seja, índios, mesmo porque o tráfico de escravos proporcionava lucros para o reino de Portugal.

No tocante às mulheres, o número de mulheres brancas no Brasil colônia era reduzido, e as poucas mulheres que aqui chegavam vinham com a finalidade de casar e cumprir incondicionalmente o seu papel de esposas dedicadas ao lar, à manutenção da espécie, à perpetuação da família e à educação da prole.

Assim, as idéias cultivadas em relação aos homens e mulheres brancas os definiam: “Aos homens, cérebro (...), a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão. Às mulheres, coração, a sensibilidade, os sentimentos”.⁶

Quanto às mulheres negras escravas trabalhavam o tempo todo, fosse na lavoura, nos afazeres domésticos, amamentando os filhos das sinhás e/ou na roça. Além disso, eram responsáveis pela reprodução da mão-de-obra escrava, por meio da procriação da espécie, tendo visto que o enorme contingente de africanos trazidos para trabalhar como escravos não era suficiente para suprir as necessidades da sociedade escravagista, pois o número de escravos mortos na juventude era elevadíssimo.⁷

⁶ PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992, p. 177.

⁷ No tocante às causas dos altos índices de mortalidade dos escravos, explicita Fábio Konder Comparato: “O tempo de vida do escravo brasileiro no eito nunca ultrapassou 12 anos, e a mortalidade sempre superou a natalidade; de onde o incentivo constante ao tráfico negreiro. Segundo as avaliações mais conservadoras, 3,5 milhões de africanos foram trazidos como cativos ao Brasil. O seu enquadramento no trabalho rural fazia-se pela violência contínua. Daí a busca desesperada de

Assim, a mulher negra se via explorada em sua força de trabalho, em seu corpo e em sua dignidade na medida em que era “(...) instrumento de satisfação das necessidades sexuais de seus senhores e dominadores”⁸. Os abusos sexuais dos senhores para com as escravas eram constantes, as escravas não tinham alternativas e a recusa à lascívia do senhor gerava o estupro.

E deste modo, a mulher negra trabalhava nos afazeres domésticos, nas zonas rurais e nos centros urbanos, sendo também responsável pelo comércio de doces, bolos, frutos, queijos, hortaliças, entre outros serviços.

Em cidades como Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo o comércio ambulante era uma tarefa eminentemente feminina. “A presença feminina foi sempre destacada no exercício do pequeno comércio em vilas e cidades do Brasil Colonial”.⁹

Luciano Figueiredo¹⁰ explica que embora as autoridades presentes nas colônias soubessem da importância dos serviços que eram prestados pelas mulheres mascates à população que vivia em regiões longínquas espalhada em vilas, em zonas de garimpo de ouro, ao longo dos cursos dos rios e de montanhas, elas não eram valorizadas. Mesmo com essa contribuição, as autoridades as viam como fonte de problemas e não como uma solução para a difícil distribuição dos elementos necessários à sobrevivência dos grupos populacionais acima especificados.

libertação, pela fuga ou o suicídio. As punições faziam-se em público, geralmente pelo açoite. Era freqüente aplicar a um escravo até 300 chibatadas, quando o Código Criminal do império as limitava ao máximo de 50 por dia. Mas em caso de falta grave, os patrões não hesitavam em infligir mutilações: dedos decepados, dentes quebrados, seios furados”. *A escravidão de africanos e afro-descendentes no Brasil foi o crime coletivo de mais longa duração praticado nas Américas*. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/fz080720_0808.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2008.

⁸ PRADO JÚNIOR, Caio. *Formação do Brasil contemporâneo*. São Paulo: Brasiliense, 1999, p. 343.

⁹ DEL PRIORE, Mary (org.). *História das mulheres no Brasil*. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007, p. 144.

¹⁰ FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. In: DEL PRIORE, Mary (org.). *História das mulheres no Brasil*. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007, p. 144.

Desse maneira, apesar de as mulheres exercerem um papel importante no comércio, não havia reconhecimento efetivo do trabalho executado por elas independentemente de sua etnia.¹¹

1.2 No período do Brasil Imperial

Durante o Brasil Império, o papel da mulher e de seu trabalho não sofreu qualquer alteração significativa. As mulheres brancas continuavam cuidando de seus lares criando filhos, bordando, costurando e orientando suas escravas quanto aos afazeres domésticos. Também não eram alfabetizadas nem possuíam quaisquer direitos políticos.

As mulheres brancas e pobres lutavam por seu sustento ao lado de seus pais, irmãos e esposos, executando todo o trabalho tido como masculino, ou seja, ocupando-se de plantar, roçar, recolher e carregar feixes de lenha. Também prestavam serviços às mulheres mais abastadas como costureiras, bordadeiras e rendeiras, na tecelagem e fiação.

Em relação às mulheres negras, as condutas decorrentes da escravidão continuavam a delimitar o perfil das atividades por elas desenvolvidas, nos mesmos moldes do período anterior.

¹¹ A presença feminina em grande número no comércio de regiões coloniais auto-suficientes, já que produziam gêneros a varejo para o próprio consumo "... resultou da convergência de duas referências culturais determinantes no Brasil. A primeira delas está relacionada à influência africana, uma vez que nessas sociedades tradicionais as mulheres desempenhavam tarefas de alimentação e distribuição de gêneros de primeira necessidade. O segundo tipo de influência deriva da transposição para o mundo colonial da divisão de papéis sexuais vigentes em Portugal, onde a legislação amparava de maneira incisiva a participação feminina (...). Dessa forma, conjugam-se dois padrões que irão atuar na definição do lugar das mulheres no Brasil". DEL PRIORE, Mary (org.). *História das mulheres no Brasil*. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007, p. 144.

Nesta época, pode-se verificar de forma muito discreta a presença da mão-de-obra feminina nos primeiros focos da empresa nacional. Como explica Caio Prado Júnior¹², em algumas regiões do país, onde era verificada a presença de minério de ferro, foram estabelecidas pequenas siderúrgicas cuja produção destinava-se ao consumo interno da própria fazenda; nestas pequenas indústrias mantidas em ambiente doméstico a responsabilidade pela produção era entregue “... aos escravos mais hábeis¹³, ou às mulheres da casa – como a fiação, tecelagem e costura”.

As mulheres nesse momento contribuíram para a autonomia das fazendas com seu trabalho, apesar de passarem despercebidas. Sendo assim não era possível nem se cogitar qualquer tipo de proteção ao trabalho da mulher, já que elas não eram reconhecidas como trabalhadoras.

No tocante à população negra, como afirma Caio Prado Júnior, “O negro não teve no Brasil a proteção de ninguém. Verdadeiro ‘pária’ social, nenhum gesto se esboçou em seu favor”¹⁴, não só com relação a questões trabalhistas, mas também quanto a qualquer outra questão relativa à compaixão.

A função da população negra era apenas trabalhar até à morte. A mulher negra tinha ainda que procriar para garantir o aumento da mão-de-obra escrava, após a proibição do tráfico de escravos.¹⁵

Com a aprovação da Lei do Ventre Livre, em 1871, da Lei do Sexagenário, em 1885, e finalmente, da Lei Áurea, de 1888, que decretou a abolição da escravatura, a situação dos negros no Brasil se alterou.

¹² PRADO JÚNIOR, Caio. *Formação do Brasil contemporâneo*. São Paulo: Brasiliense, 1999, p. 220.

¹³ “No caso da siderúrgica, sabe-se que muitos povos africanos praticavam no seu continente esta indústria. Os escravos trouxeram para cá sua habilidade nativa que prestou grandes serviços aos colonos”. PRADO JÚNIOR, Caio. *Formação do Brasil contemporâneo*. São Paulo: Brasiliense, 1999, p. 220.

¹⁴ PRADO JÚNIOR, Caio. *Formação do Brasil contemporâneo*. São Paulo: Brasiliense, 1999, p. 276.

¹⁵ „Observa-se uma curiosidade interessante em relação ao processo de procriação da mulher negra após a proibição do tráfico de escravos. Visando manter a oferta de mão-de-obra gratuita, verifica-se a brilhante idéia dos senhores de escravos. Em 1803, o inglês Dr. Collins criou um ‘bônus’ para negras que engravidassem: pelo primeiro filho, a mãe seria dispensada dos trabalhos no campo. O segundo valeria uma folga quinzenal. Pelo terceiro, uma folga semanal. Pelo quarto, dois dias de descanso. Pelo quinto, três e pelo sexto filho, finalmente, ela se tornaria uma pessoa livre. A prole, é claro, ficava na senzala». Disponivel em <http://super.abril.com.br/superarquivo/2005/conteudo_365049.shtml>. Acesso em: 08 de junho de 2008.

1.3 No período da Primeira República 1890 a 1930

Eis que chegou o período do Brasil República e do processo de industrialização. Dá-se início à “história do direito do trabalho no Brasil”.¹⁶

Inicia-se um processo de incentivo à imigração do povo europeu para o país, inclusive com legislação própria que garantia que só os europeus migrassem, excluindo e dificultando a imigração de outros povos, conforme o Decreto nº 528 de 1890,

que trata das Imigrações Europeias e que regulamentou a introdução de imigrantes europeus no Brasil, definiu que negros e asiáticos só entrariam no país com autorização do congresso, sendo difícil imaginar, naquela época, quantos conseguiram.¹⁷

O processo de imigração europeia trouxe uma alteração significativa para a sociedade brasileira. Modificou as condições de vida da elite branca composta por senhores do café e dos escravos que passaram a ser livres, porém sem emprego, sem moradia, enfim, sem condições mínimas de sobrevivência e em condições extremas de marginalidade.

Com a abolição da escravatura, o governo brasileiro passou a incentivar a vinda de imigrantes europeus para o território brasileiro. Sob alegação da necessidade de mão-de-obra qualificada¹⁸, para efetivar a substituição do trabalho escravo, “logo se descobriu que a imigração punha à disposição dos fazendeiros e do crescimento econômico urbano outro tipo de reserva de mão-de-obra, a custos baixos”.¹⁹

¹⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da Mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000, p. 21.

¹⁷ ALVES, Claudete. *Negros: O Brasil nos deve milhões: 120 anos de abolição inacabada*. São Paulo: Scortecci, 2008, p. 37.

¹⁸ No tocante ao argumento da mão-de-obra qualificada observa-se que a maioria dos historiadores afirma que os imigrantes que para cá vieram traziam como única experiência de trabalho as atividades rurais, ou seja, a mesma que possuía a maior parte dos ex-trabalhadores escravos. No entanto, aos europeus estavam reservadas as novas oportunidades, conforme descreve Maria Aparecida da Silva Bento. (*Cidadania em preto e branco. Discutindo as relações raciais*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 32.).

¹⁹ FERNANDES, Florestan. *Significado do protesto negro*. São Paulo: Cortez, 1989, p. 21.

Assim, milhares de italianos, portugueses e espanhóis chegaram²⁰ para trabalhar nas fazendas de café do interior de São Paulo, nas indústrias e na zona rural do sul do país e, posteriormente, por volta ano de 1908, começou a imigração japonesa com a chegada ao Brasil do navio *Kasato Maru*, trazendo do Japão cento e sessenta e cinco famílias de imigrantes japoneses, os quais procuravam empregos nas fazendas de café do oeste paulista.

Enquanto o processo de migração acontecia a todo vapor, a população negra ia sendo colocada cada vez mais à margem da sociedade:

Tais desigualdades definiriam as potencialidades individuais e resvalariam para o cenário político e social em que a capacidade de participação dos negros não poderia ser entendida sem restrições. Ampliam-se então os preconceitos quanto à participação dos negros nos espaços públicos, acentuam-se os mecanismos discriminatórios e impõe-se a tese do branqueamento, conciliando a crença na superioridade branca com a busca do progressivo desaparecimento do negro, cuja presença era interpretada como um mal para o país.²¹

Os imigrantes que se fixaram no território brasileiro passaram a se dedicar aos mais variados ramos de negócios, tais como cafeicultura, artesanato, policultura, extração de madeira, colheita do látex, produção de borracha, vinicultura.

Como resultado desse processo de ampliação do campo de trabalho houve um aumento significativo do número de trabalhadores estrangeiros e de escravos livres que afluíam às cidades e, com isso, ampliou-se o processo de urbanização brasileiro, com a formação das capitais do Rio de Janeiro, São Paulo, Salvador e Recife.

Entre estes trabalhadores que migraram para as cidades estavam as mulheres, em sua maioria pobres, algumas viúvas e ex-escravas, sendo que todas elas eram obrigadas a trabalhar para ajudar no sustento de suas famílias.

²⁰ “Entre 1871 e 1920, cerca de 3.390.000 imigrantes chegaram ao Brasil, dos quais, aproximadamente 1.373.000 eram italianos; 901.000 eram portugueses e 500.000 eram espanhóis, (...) enquanto o número de africanos trazidos da África para o Brasil entre 1520 e 1850 foi de aproximadamente 4.000.000”. BENTO, Maria Aparecida da Silva. *Cidadania em preto e branco. Discutindo as relações raciais*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 32.

²¹ Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/08_05_13_120anosAbolicaoVcoletiva.pdf>. Acesso em: 14 de maio de 2008.

Imigrantes européias serviram com reserva de mão-de-obra para as primeiras indústrias. O movimento de incorporação do trabalho feminino no processo de industrialização aconteceu por falta de mão-de-obra masculina. Apesar do estímulo para a vinda de imigrantes europeus para o Brasil estes não vieram em número suficiente para suprir todos os postos de trabalho, tendo sido distribuídos na lavoura, nas fazendas de café e nas indústrias que surgiam nos centros urbanos. Diante da exígua quantidade de homens para suprir a necessidade de postos de trabalho excedentes, foram as mulheres e as crianças os primeiros trabalhadores das indústrias.

O trabalho nas indústrias brasileiras iniciou-se na região nordeste do país com a produção de algodão e cana-de-açúcar, e, depois, deslocou-se progressivamente para a região Sudeste. Na passagem do século, o Rio de Janeiro tinha a maior concentração operária do país, sendo superado por São Paulo apenas nos anos de 1920.²²

As condições de trabalho eram insalubres. Como esclarece Evaristo de Moraes ao especificar as condições de vida dos operários no Rio de Janeiro no início do século XX:

[...] sabemos existirem fábricas onde trabalham crianças de 7 e 8 anos, junto a máquinas, na iminência aflitiva de terríveis desastres, como alguns já sucedidos. O trabalho noturno das crianças é praticado em certas fábricas – como o das mulheres – cercado de todos os inconvenientes e desmoralizações, que tanto têm sido combatidos no estrangeiro. Ainda nenhum Ministro da Indústria sentiu a necessidade de um inquérito, que servisse para evitar abusos e verdadeiros crimes, e indicasse a necessidade das reformas e a maneira de executá-las. Aqui, o trabalho é exercido em condições primitivas. Se de algum conforto gozam operários de certas fábricas – é isso devido à bondosa iniciativa de alguns patrões, que, aliás, não se empobrecem com a prática da generosidade [...].²³

A mão-de-obra feminina era usada em serviços manuais, em especial nos setores de fiação, vestuário e alimentação e, como contrapartida das atividades desenvolvidas, recebiam elas os piores salários, apesar da jornada de trabalho excessiva.

²² DEL PRIORE, Mary (org.). *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2007, p. 580.

²³ MORAES, Evaristo. *Apontamentos de direito operário*. São Paulo: LTr, 1971, pp. 89-90.

As condições de trabalho no início do processo de industrialização são aviltantes: “salários extremamente baixos, jornadas de trabalho de até 18 horas diárias, nenhuma forma de assistência a operários acidentados e nada que se aproximasse de plano de aposentadoria.”²⁴

Como destaca Evaristo de Moraes Filho, as condições de vida e moradia das famílias pobres que se deslocaram para os grandes centros à procura de emprego eram precárias:

[...] morando em bairros anti-higiênicos, em cabeças-de-porco; aglomeradas as famílias em cômodos imundos, sem ar nem luz, entregues os seus chefes a trabalhos estafantes e mal remunerados, executados em locais quase sempre insalubres, escuros, mal ventilados, assim viviam os trabalhadores. Mulheres ainda que grávidas e crianças de tenra idade eram obrigadas a mourejar nos serviços mais pesados e penosos, durante mais de 12 horas, com salários ínfimos, a fim de poderem contribuir, de qualquer forma, com alguma coisa, para o orçamento doméstico.²⁵

De modo eloqüente, o capitalismo se fortaleceu e o trabalho feminino passou a desempenhar um papel importante no mercado de trabalho, “transformando a mulher em significativo contingente da classe trabalhadora. Aparentemente, é na sociedade capitalista que o trabalho feminino mais se projeta”²⁶, não obstante isso não trouxesse nenhuma melhora em suas vidas.

²⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da Mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século*. São Paulo. LTr, 2000, p. 24.

²⁵ MORAES FILHO, Evaristo. Prefácio ao livro *Apostamentos de direito Operário*. São Paulo: LTr, 1971, p. 25.

²⁶ SILVIA, Maria Ozanira da Silva e. *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez; São Luís, MA: FAPEMA, 2006, p. 52.

Tal projeção não é reconhecida e a mulher ocupa uma posição desconfortável cercada de medo, discriminação, preconceito, violência física e moral. Estes eram sentimentos e condutas que caminhavam juntos, camuflados em um discurso protetor que afirmava, entre outras coisas, ser a rua um lugar passível de oferecer “tentações” e ocasionar “desvios” de conduta na vida da mulher “honesta”.

O trabalho da mulher era marcado por duas características importantes e discriminatórias: baixos salários e extensa carga horária. Isso facilita aos donos dos meios de produção a substituição da mão-de-obra masculina pela mão-de-obra feminina e infantil no Brasil: “o trabalho feminino (...) representava uma redução no custo de produção, ou seja, [era] um meio eficiente para enfrentar a concorrência”.²⁷

A evolução desenfreada do capitalismo usufruía da mão-de-obra feminina e garantia mais lucros.

Vale ressaltar que os meios de produção nesta época não eram muitos, reduzindo-se à agricultura, aos serviços domésticos e à indústria têxtil.

Assim, a situação da mulher trabalhadora durante o final do século XIX e início do século XX era a de exclusão em termos de proteção do Poder Público, que aplicava as já explicitadas idéias liberais a todas as relações de trabalho, somada ao preconceito dominante de que a rua, o espaço público, não era lugar para mulheres sós.²⁸

No caso das mulheres negras, a partir de 1888, muitas passaram a sustentar a própria família. Isso se deu em virtude de inúmeras continuarem dentro das casas das famílias ricas, exercendo funções de “empregadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras, doceiras, vendedoras de rua”²⁹. Elas tiveram então um papel fundamental no sustento de suas famílias, pois como seus companheiros e filhos não encontravam trabalho, era com o trabalho delas que todos sobreviviam.

27 BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998, p. 116.

28 CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da Mulher, aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século*. São Paulo. LTr, 2000, p. 29.

29 RAGO, Margaret. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (org.) *História das mulheres no Brasil*. 5. ed. São Paulo: Contexto, 2001, p. 582.

Entretanto:

As mulheres negras (...) após a abolição do trabalho escravo, continuaram trabalhando nos setores os mais desqualificados, recebendo salários baixíssimos e péssimo tratamento. Sabemos que sua condição social quase não se alterou, mesmo depois da abolição e da formação do mercado de trabalho no Brasil.³⁰

Alguns documentos, tais como livros, jornais, revistas e fotografias, registraram as mulheres brancas, e, portanto, filhas dos imigrantes europeus, trabalhando nas fábricas.³¹ No tocante às mulheres negras, são raríssimas as imagens divulgadas, e, as poucas disponíveis, “são apresentadas, (...) como figuras extremamente rudes, bárbaras e promíscuas, destituídas, portanto, de qualquer direito à cidadania”.³²

No final do século XIX e início do século XX, ocorreu um aumento significativo do número de mulheres no mercado de trabalho em decorrência do processo de industrialização. O ano de 1900 foi marcado pela forte presença feminina no mercado de trabalho. As mulheres ocupavam 45,3% dos postos de trabalho contra 54,7% dos homens³³, porém tais percentuais não se conservaram ao longo dos anos e veio sofrendo várias oscilações.

É importante destacar que “nessa época, não havia nenhum preceito jurídico ou moral que impedisse ou freasse o capitalismo destrutivo e a insensibilidade dos patrões”.³⁴ Esse contingente era composto maciçamente por mulheres brancas e/ou mestiças, enquanto as mulheres negras continuavam a exercer funções domésticas.

Segundo censo realizado em 1920, o percentual de mulheres inseridas no mercado de trabalho reduziu-se significativamente para 15,3% da população ativa.

30 RAGO, Margaret. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (org.) *História das mulheres no Brasil*. 5. ed. São Paulo: Contexto, 2001, p. 582.

31 «Tal postura se justifica pelo fato de que entre os anos 1870 e 1930 tivemos um grande crescimento das teorias racistas que pregavam o cruzamento inter-racial como forma de resolver o problema de um país negro e mestiço. Essa 'ideologia do branqueamento' obteve apoio direto do governo da época: em 1945, o presidente Getúlio Vargas introduziu uma lei de imigração que ressaltava a necessidade de desenvolver as características mais convenientes da ascendência européia brasileira.» BENTO, Maria Aparecida da Silva. *Cidadania em preto e branco. Discutindo as relações raciais*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 30.

32 RAGO, Margaret. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (org.) *História das mulheres no Brasil*. 5. ed. São Paulo: Contexto, 2001, p. 582.

33 NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. O trabalho feminino no mundo produtivo do Brasil. In: SILVA, Maria Ozanira; YABEK, Maria Carmelita (orgs.). *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2006, p. 54.

³⁴ BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998, p. 116.

“A justificativa para a queda da participação da mão-de-obra feminina no setor industrial em 1920 foi o primeiro surto de desenvolvimento industrial, principalmente em decorrência da Primeira Guerra Mundial, de 1914 a 1918”.³⁵

1.4 No período de 1930 a 1988

Foi na década de 1930 que se iniciou o processo de regularização das normas trabalhistas no Brasil.

[...] consequência de uma evolução industrial mais intensa e da rápida estruturação de legislação trabalhista (...) surgiu como resposta às contendas ideológicas e políticas que questionariam o liberalismo econômico, propiciando o surgimento de um Estado forte que tomaria para si o papel de condutor do desenvolvimento.³⁶

Dentro desse contexto surgiram as primeiras discussões a respeito de normas que cuidassem do trabalho feminino na década de 1930, quando o então Ministro Lindolfo Collor passou a estudar este tema. Porém, somente em 17 de maio de 1932 é que foi expedido o Decreto nº 21.417, a primeira lei que cuidou da situação da mulher trabalhadora.³⁷

³⁵ SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *A mulher na sociedade de classes*. Rio de Janeiro: Vozes, 1976, p. 239.

³⁶ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Aspectos do mercado de trabalho brasileiro em uma era globalizada. In: *Tema*, v. 51, São Paulo, 2008, pp. 69-70.

³⁷ O Decreto nº 21.417-A/32 determinou a proibição do trabalho noturno, do trabalho nas pedreiras e obras públicas, nas minerações em subsolo e nos serviços insalubres e perigosos. Ademais, garantiu o descanso de quatro semanas antes e quatro depois do parto tendo garantido com renda a metade do salário. Estipulou pausas diárias, durante o trabalho, para alimentação e determinou como obrigatória a existência de local adequado para permanência dos filhos das empregadas em fase de amamentação, sendo obrigados a mantê-los os estabelecimentos com as seguintes características: em que trabalhassem pelo menos 30 mulheres, com idade maior que de dezesseis anos. Neste mesmo ano do Decreto houve alterações na legislação eleitoral que trouxe, dentre outros, o voto das mulheres.

As manifestações legislativas para regulação do trabalho feminino usavam como principais argumentos:

[...] a preservação da autoridade do 'cônjuge varão' (o marido) era abertamente utilizada pelos juristas da época. Na mesma esteira, e declaradamente, a regulamentação do trabalho da mulher foi incentivada como instrumento de garantia da moralidade da época, que impingia à mulher o *status* de relativamente incapaz. Uma terceira e importantíssima razão, porque revela a rígida divisão sexual do trabalho na ordem patriarcal, é que o trabalho da mulher não poderia impedir a realização de sua principal função: a maternidade, (...) somados a argumentos de cunho estritamente moral (...) referentes à moralidade sexual e os referentes à preservação da estrutura familiar.³⁸

A postura assumida pela sociedade brasileira, e de forma especial pela elite, contribuiu para reforçar o processo discriminatório sobre a mulher trabalhadora. Com o argumento da proteção manteve-se a mulher subordinada à vontade do homem, sendo a força de trabalho feminina considerada subsidiária como explicou Silvia Pimentel³⁹.

A estrutura capitalista aproveitou-se da pouca normatização e do procedimento discriminatório contra o trabalho feminino para garantir mais lucros.

Desde que o capitalismo começou a nortear a estrutura de produção industrial econômica brasileira, houve várias oscilações no tocante à quantidade de mulheres que estiveram presentes no mercado de trabalho nacional. Como exemplo, verificaremos alguns períodos de maior oscilação.

Comparando os anos de 1920 e 1940, segundo Heleieth Iara Bongiovani Saffioti⁴⁰, o contingente das trabalhadoras passou de 15,3% para 15,9%, de modo que em 20 anos houve uma alteração pouco significativa. Em 1950 este número chegou a 17,4% e com a chegada de Juscelino Kubitschek ao governo ocorre um

³⁸ BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998, p. 117.

³⁹ PIMENTEL, Silvia. *Evolução dos direitos da mulher: norma, fato e valor*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1978, p. 79.

⁴⁰ SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *A mulher na sociedade de classes*. Rio de Janeiro: Vozes, 1976, pp. 240-241.

aumento da expansão industrial e, conseqüentemente, foi observado um pequeno aumento no trabalho feminino para um percentual de 17,9%, em 1960.

Os movimentos sociais feministas e negros tiveram um papel muito importante na luta pela proteção e promoção do trabalho da mulher, marcos fundamentais, entre as décadas de 1930 e 1960, que foram ponto de partida de dois momentos históricos importantíssimos para o trabalho da mulher.

A década de 1930 foi relevante por todas as transformações ocasionadas na legislação trabalhista, oriundas da política de governo de Getúlio Vargas, que estruturou a normatização do trabalho. Na década de 1960, por sua vez, em virtude do regime de governo instituído pela ditadura militar, várias mulheres ligadas aos movimentos estudantis foram para as ruas lutar por democracia e condições mais dignas de sobrevivência.

Apesar das movimentações sociais da década de 1960 não terem exercido uma alteração significativa no percentual de mulheres economicamente ativas, como é demonstrado pelo censo de 1970, os movimentos sociais pela democratização do país deram visibilidade às reivindicações femininas.

No tocante aos dados estatísticos apresentados na década de 1970, ocorreu uma elevação no percentual de trabalhadoras, de aproximadamente 1,9% em relação ao censo de 1960, elevando-se de 17,9% para 21% o número de mulheres na população de trabalhadores ativos.⁴¹

Ainda na década de 1970, os grupos feministas travavam lutas contra os discursos conservadores que visavam manter a mulher dentro de seus lares, na condição de “mulheres honestas”, preservando a moral e os bons costumes, ocupando apenas os papéis de esposa e mãe, como confirma o trecho a seguir:

41 NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. O trabalho feminino no mundo produtivo do Brasil. In: SILVA, Maria Ozanira; YABEK, Maria Carmelita (orgs.). *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2006, p. 55.

Os anos 1970 foram, também, um marco para o movimento feminista. Desenvolveu-se um novo processo de conscientização da luta pela emancipação da mulher, sendo que nessa época a mulher trabalhadora acentuava a sua participação nas lutas de classe e na organização política sindical (...) Era preciso mais do que nunca lutar pela emancipação econômica e social, pelo direito ao trabalho, com todas as especificidades que isso implicava, como, por exemplo, salários iguais para trabalhadores iguais, além da reivindicação de uma divisão mais justa no trabalho doméstico, na esfera reprodutiva.⁴²

Com a chegada da década de 1980, o percentual de mulheres no mercado de trabalho apresentou um aumento progressivo, apesar da economia do país ter passado por um período de recessão⁴³ que diminuiu consideravelmente o número de postos de trabalho para a população brasileira.

No entanto, conforme explica Léa Elisa Silingowschi⁴⁴, houve um aumento do setor terciário, nas áreas de prestação de serviços e comércio, tendo ocorrido nesses setores um aumento no número de vagas para o trabalho feminino e conseqüentemente uma maior inserção de mulheres no mercado de trabalho, já que o acesso a trabalhos fabris ainda era limitado para elas.

Neste sentido observa Cláudia Mezzei Nogueira:

Foi justamente no setor terciário da economia que abriram mais espaços para o trabalho feminino, obviamente havia mulheres ocupando postos de trabalho nos outros setores da economia, mas foi em áreas como comércio e serviços que a mulher encontrou mais receptividade à sua mão-de-obra.⁴⁵

42 NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. O trabalho feminino no mundo produtivo do Brasil. In: SILVA, Maria Ozanira; YABEK, Maria Carmelita (orgs.). *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2006, p. 56.

43 Conforme explica Patrícia Tuma Martins Bertolin: “No início dos anos 80, o Brasil se encontra diante de uma grave crise social e econômica, caracterizada por uma forte recessão, pelo crescimento da dívida externa (que se aproximava do patamar dos 100 bilhões de dólares), pelo aumento da inflação (que ultrapassava o índice anual de 150%) e pelo crescimento do desemprego”. Aspectos do mercado de trabalho brasileiro em uma era globalizada. In: *Tema*, v. 51, São Paulo, 2008, p. 71.

44 CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da Mulher, aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000, p. 45.

45 CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000, p. 53.

Céli Pinto resgata um pouco da luta feminista desenvolvida em nosso país, tal como se lê a seguir:

A luta das mulheres contra todas as formas de dominação, exclusão e discriminação a que são tradicionalmente submetidas tem marcado decisivamente a história da humanidade nos últimos séculos. No Brasil, dois momentos tiveram papel de destaque na trajetória do feminismo. Do final do século XIX até a década de 1930, ergueram-se vozes femininas que, na literatura, na imprensa, nas artes e na política, demonstraram domínio magistral das capacidades que o patriarcalismo lhes pretendia negar. Muitas destas pioneiras tornaram-se pontas-de-lança na defesa dos direitos civis e políticos das mulheres e contribuíram para importantes conquistas. Num segundo momento, a partir do final dos anos 1960, a combinação da resistência contra a ditadura militar com a revolução comportamental que atingia o mundo ocidental gerou as primeiras sementes do “novo feminismo” brasileiro. Essa nova onda abriu, gradativamente, o espaço para a problematização das relações de gênero e para a constituição de políticas públicas voltadas a assegurar o exercício dos direitos da mulher, que se consolidam nos anos 80 e 90.⁴⁶

A transformação da sociedade visando a proteção e o respeito à mulher fortaleceu e estimulou as mulheres a buscarem novos horizontes no mercado de trabalho não apenas objetivando maior quantidade de vagas, mas também melhores postos de trabalho mais bem remunerados e em condições de concorrência menos desiguais com os homens.

O comportamento feminino alterou-se significativamente, mudando padrões e convenções estabelecidos há décadas. A geração nascida na década de 80, além de ter introjetado esse novo modelo feminino, construído em mais de meio século, apresenta suas próprias características. A jovem mulher desse período encontrava-se em busca de independência econômica e de mais individualidade em seu projeto de vida. Investe mais tempo na formação escolar e profissional, pretende fazer pós-graduação, cursos no exterior, além de desejar novas experiências de vida. O casamento é adiado; já não vem, necessariamente, em primeiro lugar.⁴⁷

⁴⁶ PINTO, Céli Regina Jardim. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003. p.25.

⁴⁷ BERTOLINI, Lucia Benatti Almeida. *Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar*. São Paulo: Vetor, 2002, p. 649.

Tais alterações no mundo feminino transcenderam o plano individual, afetaram o coletivo provocando densas mudanças na organização familiar, no mundo do trabalho, nas estruturas sociais entre outros aspectos.

Trava-se desde longa data uma luta pela igualdade de oportunidade entre homens e mulheres e são muitos os marcos históricos dos movimentos feministas no Brasil, sendo possível apresentar diversos deles em ordem cronológica de 1832 a 1997.⁴⁸

1832 - Nísia Floresta publica “Direitos das mulheres e injustiça dos homens”.

1873 - Francisca Senhorinha da Motta Diniz publica o primeiro número de *O Feminino* em Minas Gerais.

1888 - Encenada no Rio de Janeiro a peça de teatro *O voto feminino*, de autoria de Josephina Álvares de Azevedo.

1910 - Fundação do Partido Republicano Feminino.

1917- O Partido Republicano Feminino organiza uma passeata com 90 mulheres.

1918 - Bertha Lutz retorna de seus estudos na Europa.

1919 - O senador Justo Chermont, por pressão das sufragistas, apresenta projeto de lei que dá o direito de voto às mulheres.

1920 - Bertha Lutz participa da Conferência Pan-Americana em Baltimore, Estados Unidos.

1921 - Fundada a Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF).

1922 – I Congresso Internacional Feminista da Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF) - Rio de Janeiro.

1926/27 - Novo projeto de sufrágio feminino, de autoria do senador Juvenal Lamartine, pressionado pela federação.

1927 - Abaixo-assinado com 2.000 assinaturas levado pelas líderes da federação ao Senado pedindo aprovação do projeto que dava o direito de voto às mulheres.

1929 - Natércia da Silveira funda a Aliança Nacional das Mulheres.

1930 - A Federação Brasileira para o Progresso da Mulher promove o II Congresso Internacional.

1932 - O novo Código Eleitoral dá o direito de voto à mulher no Brasil.

⁴⁸ PINTO, Céli Regina Jardim. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003, pp. 107-110.

1933 - Federações Brasileiras para o Progresso Feminino promovem a Convenção Feminista Nacional, em Salvador (BA).

1933 - Eleitas oito deputadas estaduais em todo o Brasil, três delas ligadas à FBPF.

1934 - Fundação do Centro de Desenvolvimento da Mulher Brasileira no Rio de Janeiro, aberto pelo presidente da República, Getúlio Vargas.

1935 - III Congresso Nacional Feminista no Rio de Janeiro. Tema central: 'O Estatuto da Mulher'. Tomou-se a decisão de pleitear junto ao governo a criação do Departamento Nacional da Mulher.

1936 - Bertha Lutz assume mandato como suplente na Câmara dos Deputados.

1937- Bertha Lutz apresenta o projeto de lei do Estatuto da Mulher.

1947 - Registrados os estatutos do Conselho Nacional de Mulheres, organização não-governamental.

1948 – É criada a Federação de Mulheres do Brasil, incluindo várias tendências de esquerda com forte influência do PCB. Primeira presidente: Alice Tibiriçá. Principal objetivo: campanhas contra a carestia e pela libertação de presas políticas.

1953 - A Federação de Mulheres do Brasil organiza a Passeata da Panela Vazia.

1956 - Conferência Nacional das Trabalhadoras: luta por creches e direitos trabalhistas.

1959 - Criação da Liga Feminina do Estado da Guanabara, que organiza a campanha contra a carestia e contra os monopólios internacionais.

1972 - Aparecem no Brasil os primeiros grupos da nova onda feminista.

1972 - Seminário promovido pelo Conselho Nacional de Mulheres, organizado por Romy Medeiros e patrocinado pela Benfam e pela Coca-Cola Rio de Janeiro.

1975 - Ano Internacional da Mulher; Conferência da ONU no México.

1975 - Declaração da Década da Mulher 1975 - Semana de debates sobre "O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira", sob o patrocínio do Centro de Informações da ONU e organizada pela ABI (Associação Brasileira de Imprensa), no Rio de Janeiro.

1975-- Movimento Feminino pela Anistia é criado por Terezinha Zerbini.

1976/78 - Fundado em São Paulo o jornal *Nós mulheres*.

1976 - Ângela Diniz é assassinada por Doca Street.

1976 - Criação do Centro de Desenvolvimento da Mulher Brasileira.

1976 - Comissão Parlamentar de Inquérito para examinar a situação da mulher em todos os tipos de atividades.

1978 - Feministas apresentam aos candidatos a deputado, no Rio e em São Paulo, documento com suas reivindicações.

1979 - Primeiro grupo sobre estudos da mulher na Anpocs (Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Ciências Sociais).

1980 - II Encontro Nacional Feminista na SBPC (Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência).

1980 -- Criado em São Paulo o primeiro grupo de combate à violência contra a mulher, o SOS Mulher.

1980 - Criada a Comissão contra a Violência no Rio de Janeiro.

1981 - Criado o SOS Mulher em Porto Alegre.

1981 - Movimento de mulheres vitoriosas com a condenação de Doca Street.

1981 - Lançamento do jornal *Mulherio*.

1982 - Primeiro Núcleo de Estudos sobre a Mulher na PUC (Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro).

1982 - 'Alerta Feminista' plataforma a ser submetida aos candidatos aos cargos eletivos.

1983 - Primeiro Conselho da Condição Feminina em São Paulo.

1984 - Criação do Conselho Nacional de Defesa da Mulher.

1985 - Instituições do Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (PAISM); acontece a I Conferência Nacional sobre a Saúde da Mulher.

1986 - Criada a primeira Delegacia Especializada de Atendimento às Mulheres Vítimas da Violência (DEAM), em São Paulo.

1987 - O Fórum Feminista do Rio de Janeiro passa a se reunir regularmente.

1988 - Metalúrgicas realizam um importante congresso.

1989 - I Congresso Nacional de Mulheres Rurais conta com a presença de 350 delegadas de todo o país.

1990 - I Encontro Nacional de Mulheres Negras é realizado em Valença, no Rio Janeiro.

1991- Seminário Rural das Trabalhadoras Domésticas.

1992 - Criação da Rede Nacional Feminista de Saúde e Direitos Reprodutivos.

1993 - A CUT (Central Única dos Trabalhadores) aprova uma cota mínima de 30% de mulheres na direção da central.

1994 - Criada a Articulação da Mulher Brasileira (AMB).

1994 - Aprovada primeira lei de cotas, que estabelece 20% de candidatas mulheres nas listas partidárias para as eleições de 1996 (Lei 9.100/95).

1997- Nova lei eleitoral estabelece 30% de candidatas mulheres nas listas partidárias a partir das eleições de 2000.

Pedro Paulo Teixeira Manus sintetiza as fases de luta das mulheres por promoção e igualdade nas relações trabalho da seguinte forma:

A primeira que é o período de transição entre a proibição e a proteção do trabalho da mulher, desde o início da República até o Estado Novo; o segundo momento que tem início com a proteção e vai até a promoção da igualdade e que se situa no Estado Novo até o início dos trabalhos do Congresso Constituinte; por fim, o terceiro período em que se verifica a promoção da igualdade entre o trabalho da mulher e o do homem e que tem início com a Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 até os dias de hoje.⁴⁹

Deste modo é possível observar que desde a colonização as mulheres enfrentaram a discriminação, fruto de desigualdades econômicas, políticas e culturais. Quadro este que se reflete até a contemporaneidade. De sorte que, sempre que necessário, serão apresentados ao longo do texto apontamentos históricos que ajudarão a dar sentido ao contexto atual vivido. Isso se faz necessário, pois “as sociedades humanas sempre se encontraram em permanente transformação, por mais ‘estáveis’ ou ‘estáticas’ que elas pareçam ser”.⁵⁰

⁴⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. In: CALIL, Lea Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher*. Apresentado por Pedro Paulo Teixeira Manus. São Paulo: LTr, 2000, p. 5.

⁵⁰ FERNANDES, Florestan. *Mudanças sociais no Brasil: aspectos do desenvolvimento brasileiro*. 3. ed. São Paulo: Difusão Editorial, 1979, p. 23.

2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NA ATUALIDADE

2.1 O trabalho da mulher na Constituição Brasileira de 1988

A Constituição Brasileira de 1988 é o grande marco jurídico para uma mudança significativa na concepção da igualdade entre homens e mulheres, pois assegura a igualdade entre eles. Conforme determina o artigo 5º da Constituição Brasileira:

*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...*

A igualdade não é absoluta, pois respeita as diferenças fáticas decorrentes da própria natureza humana, como será aprofundado no capítulo 4. Desse modo, a Constituição “privilegiou a isonomia entre homens e mulheres, apenas diferenciados onde a desigualdade se faz patente, é o caso da maternidade”.⁵¹

Como é possível verificar, o constituinte fez questão de equipar homens e mulheres, no entanto tomou o cuidado de estabelecer tratamento diferenciado no tocante à mulher justamente por conta das diferenças biológicas ou sociais, estabelecendo assim: a) licença-maternidade para a mulher, com duração superior à da licença-paternidade conforme art. 7º, incisos XV III e XIX; visando cuidar do momento do parto e da amamentação nos primeiros dias de vida do bebê, garantindo a estabilidade da gestante; b) o incentivo ao trabalho da mulher, mediante normas protetoras de acordo com o art. 7º, inciso XX, que evidencia a existência, de fato, de circunstâncias de desigualdade que privilegiam os homens, no tocante às condições de trabalho; e c) o menor prazo para a aposentadoria por tempo de serviço no caso da mulher, reduzindo-o em cinco anos em relação ao necessário para a aposentadoria masculina, como dispõem os artigos 40, inciso III, letras a, b, c e d; 202, I, II, III e § 1º da Constituição Brasileira.

51 CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da Mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000, p. 50.

No entanto, na prática, o verdadeiro tratamento igualitário entre homens e mulheres ainda não está sedimentado, pois elas continuam vivendo exclusões sociais patentes, nas quais se perpetuam os ideais colonizadores hoje manipulados pelos grandes empresários e/ou latifundiários.

Assim, mesmo depois dos inegáveis avanços da Constituição de 1988, as mulheres ainda se defrontam com o preconceito, seu maior adversário, arraigado principalmente nos costumes⁵².

2.2 O trabalho da mulher a partir da Constituição de 1988

Nas últimas duas décadas, além de continuar a exercer papéis clássicos como o de mãe, esposa e dona de casa, a maior parte das mulheres trabalha fora de casa. As mulheres adentraram em massa no mercado de trabalho, ocupando um espaço cada vez maior.

O perfil da mulher brasileira, a partir da década de 1990, alterou-se significativamente. Um número significativo de mulheres buscou um maior nível de escolaridade e passou a ocupar cargos de responsabilidade antes destinados aos homens; a população feminina economicamente ativa alcançou entre 1981 e 1998 111,5%, índice acentuadamente maior que o masculino.⁵³

A maior inserção de mulheres no mercado de trabalho continua se estabelecendo por conta de um conjunto de fatores, tais como: o desejo pessoal de realização e autonomia, a diminuição na taxa de natalidade, o aumento da contribuição no rendimento familiar.

⁵² MACIEL, Eliane Cruxên Barros de Almeida. *A igualdade entre os sexos na Constituição de 1988*. Disponível em <<http://www.senado.gov.br/conleg/artigos/especiais/AlguaddadeEntreosSexos.pdf>>. Acesso em: 04 de novembro de 2008.

⁵³ NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. O trabalho feminino no mundo produtivo do Brasil. In: SILVA, Maria Ozanira; YABEK, Maria Carmelita (orgs.). *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2006, p. 56.

O crescente número de famílias monoparentais⁵⁴, em que as mulheres são maioria enquanto chefes de família, e os inúmeros movimentos feministas contribuíram para a maior igualdade entre homens e mulheres.

A interação do conjunto dos fatores anteriormente especificados modificou veementemente o cenário, papéis e relações sociais antes estabelecidos. As necessidades e imposições do capitalismo, da globalização e das políticas neoliberais que se instalaram no mundo nos últimos anos trouxeram muitos benefícios ao mercado, que lucrou muito com o tratamento desigual conferido aos trabalhadores e às trabalhadoras.

A entrada massiva da mulher no mercado trabalho garantiu ao mercado financeiro altos níveis de lucratividade, já que “o maior emprego de mulheres em determinados setores produtivos adveio, e ainda advém de fatores como a busca pelo aumento de lucros através do pagamento de menores salários às mulheres”⁵⁵, somado ao aumento do consumo em todos os setores da economia.

Por outro lado, as mulheres, apesar de todos os preconceitos que permearam e permeiam sua entrada e permanência no mercado de trabalho, ganharam a liberdade não apenas para trabalhar. Elas avistaram novas possibilidades em todos os aspectos de sua existência, inclusive a possibilidade de se libertarem de seus próprios preconceitos e estereótipos, disseminados pela sociedade patriarcal durante séculos.

Logo, nas últimas duas décadas, ou seja, de 1980 e 1990, as mulheres obtiveram e desenvolveram um papel de destaque em nossa sociedade. Tal evolução é confirmada por dados estatísticos divulgados por órgãos especializados, como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)⁵⁶, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Departamento Intersindical de Estatística e

⁵⁴ São as famílias compostas por um dos pais e sua prole.

⁵⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowski. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 63.

⁵⁶ O IPEA é uma fundação pública federal vinculada ao Núcleo de Assuntos Estratégicos da Presidência da República. Suas atividades de pesquisa fornecem suporte técnico e institucional às ações governamentais para a formulação e reformulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros.

Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁵⁷. Estes órgãos observam todas as formas de informação expostas na mídia, no transporte público, nos postos de trabalho da iniciativa privada ou pública, constatando a presença feminina de forma massiva e expressiva.

Ademais, a partir dos anos 90 intensificaram-se significativamente as mudanças no mercado de trabalho. Estas redefiniram o padrão de incorporação das forças de mão-de-obra masculina e feminina. A partir de então, o número de mulheres no mercado só fez aumentar.

Os avanços tecnológicos e a passagem do fordismo ao toyotismo⁵⁸ modificaram o nível de importância antes dado ao processo de manufatura da matéria-prima, criada e recriada pelo avanço tecnológico, e influenciaram diretamente na diminuição dos postos de trabalho, já que o trabalho humano foi sendo gradativamente substituído pelo processo de automatização e robótica, desencadeando o crescimento do desemprego e o adensamento do desemprego estrutural.⁵⁹

⁵⁷ O DIEESE é uma criação do movimento sindical brasileiro, realiza projetos em parceria com órgãos governamentais e entidades da sociedade civil, nacionais e internacionais, com a finalidade de estudar os seguintes eixos temáticos: emprego, renda, negociação coletiva, desenvolvimento e políticas públicas. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/foI/oQueDieese.xml>>. Acesso em: 05 de novembro de 2008.

⁵⁸ O Fordismo consistia em uma forma de organizar a linha de montagem das fábricas para produzirem mais, controlando melhor as fontes de energia e de matérias-primas, bem como a formação da mão-de-obra, a organização do mercado e os preços. Tinha como objetivos principais a diminuição do tempo de duração de cada tarefa e a disponibilização rápida de produtos no mercado deixando-os em estoque, além de alargar a capacidade de produção do operário no mesmo período, por meio da especialização e da linha de montagem. Ao contrário do fordismo, na forma de organização Toyotista produz-se apenas o necessário, diminuindo ao máximo os estoques. Esse tipo de produção tem como objetivo produzir apenas o que é necessário de acordo com a demanda, em um sistema denominado *Just in Time*. Assim, o operário produz pequenos lotes.

⁵⁹ Desemprego estrutural é um fenômeno identificado na atualidade e que se traduz no desaparecimento de alguns postos de trabalho. Segundo Jorge Rosenbaum Rimolo: "*El mundo del trabajo se ha visto estremecido en la última década, siendo posible sostener que enfrentamos el advenimiento de un sistema económico que destruye más puestos de trabajo que genera. Los mayores y más graves problemas del mercado de trabajo de nuestra época se están generando por la sustitución de mano de obra por tecnología, la posibilidad técnica de producir con menos mano de obra e, incluso, hasta por la conveniencia de mantener un desempleo funcional*" (*Los Derechos Fundamentales del trabajo en el marco de las reformas del nuevo orden económico*. In: *Cadernos PROLAM/USP*, ano 2, vol. 2, São Paulo, 2003, p. 27).

Nesse sentido, Patrícia Tuma Martins Bertolin:

Os novos processos produtivos resultantes da incorporação de tecnologias de ponta têm sido responsáveis por notável redução do número de empregos, que se agrava com a utilização do trabalho temporário e da terceirização que constituem a maior parte da força de trabalho contingencial. Sua própria existência age como redutor dos salários dos trabalhadores fixos.⁶⁰

Foi dentro desse contexto socioeconômico que ocorreu com maior quantidade a inclusão da mão-de-obra feminina nos mercados de trabalho, especialmente, “nos setores ligados às ocupações tradicionalmente consideradas femininas – nos serviços sociais e no trabalho doméstico”.⁶¹

No início da década de 90, com a abertura do mercado às importações, acelera-se o processo de racionalização da produção, que imprime uma nova dinâmica às relações de trabalho. O empresariado nacional incorpora e dissemina o discurso da competitividade no mercado internacional e intensifica a adoção de medidas que visam a redução dos custos das empresas, o que afeta, diretamente, o nível e a qualidade do emprego, as condições de trabalho e a organização sindical. É nesse período que se intensificam as investidas contra os direitos trabalhistas vigentes, envolvendo o questionamento de conquistas adquiridas em décadas de lutas, com propostas patronais de flexibilização da remuneração, da contratação e da jornada de trabalho, entre outras.⁶²

Concomitantemente ao aumento da feminilização da mão-de-obra, acontecia uma abertura de mercado que ocasionou profundas transformações na situação econômica do país. Entre essas a modernização do sistema produtivo, a reestruturação produtiva, a flexibilização das normas trabalhistas⁶³ e a criação de novas funções, as quais foram destinadas pelo mercado à mão-de-obra feminina.

⁶⁰ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Aspectos do mercado de trabalho brasileiro em uma era globalizada. In: *Tema*, v. 51, São Paulo, 2008, p. 74.

⁶¹ *Igualdade no trabalho enfrentando os desafios*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=275>>. Acesso em: 02 de maio de 2008.

⁶² *Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher - 1996-2000*. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/pesquisa17mulheroit.pdf>>. Acesso em: 08 de junho de 2008.

⁶³ Segundo Jorge Luiz Souto Maior, “... flexibilização representa a adaptação das regras jurídicas a uma nova realidade, gerando um novo tipo de regulamentação. Por desregulamentação identifica-se a idéia de eliminação de normas do ordenamento jurídico estatal que não mais se justificariam no contexto social, incentivando-se a auto-regulação pelos particulares”. (A fúria. In: *Revista LTr* n. 66, São Paulo, 2008, p. 1290).

Em pesquisa recente, publicada em 2008, o DIEESE demonstrou as variações na taxa de participação por sexo nas regiões metropolitanas brasileiras, especificando as variações em porcentagem na última década, conforme tabelas abaixo:⁶⁴

Taxa de participação, por sexo.
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1998/2008 - (em %)

Período	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1998	57,6	68,6	47,7	61,8	70,8	54,2	56,7	68,4	46,1
1999	57,2	67,4	48,1	62,0	70,1	55,2	58,3	68,6	49,0
2000	57,7	67,7	48,9	62,7	70,6	55,9	58,9	69,2	49,7
2001	58,4	67,6	50,1	63,1	70,7	56,7	58,6	68,5	49,6
2002	58,8	67,8	50,9	64,4	72,0	58,0	57,5	66,7	49,3
2003	60,4	68,5	53,1	64,5	72,0	58,1	57,9	67,8	49,1
2004	60,7	68,1	54,1	64,5	71,4	58,6	57,9	66,8	49,8
2005	59,9	67,7	53,0	64,6	71,4	58,9	57,4	66,4	49,3
2006	60,4	68,5	53,3	65,1	71,7	59,4	56,8	65,5	49,0
2007	60,9	68,6	54,1	64,8	71,3	59,4	56,9	65,8	49,0
janeiro/2008	61,2	69,0	54,4	64,9	70,6	60,0	57,8	66,1	50,3
Fevereiro/2008	60,7	68,5	54,0	65,2	71,0	60,3	58,1	66,2	50,9
março/2008	60,8	68,9	53,7	65,1	71,2	59,9	58,2	66,7	50,6
abril/2008	59,7	68,1	52,5	65,3	71,4	60,1	58,2	66,9	50,4
maio/2008	59,9	68,6	52,4	65,1	71,4	59,7	58,5	67,1	51,0
junho/2008	60,0	68,9	52,3	65,3	71,6	59,9	58,4	66,9	50,9

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE.

⁶⁴ DIEESE. Disponível em <<http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=3>>. Acesso em: 08 de novembro de 2008.

Período									
	Recife			Salvador			São Paulo		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1998	53,8	65,8	43,6	60,0	68,7	52,5	61,6	73,3	50,8
1999	54,0	65,2	44,4	60,2	68,5	53,1	62,2	73,4	52,0
2000	53,6	64,6	44,2	61,0	69,2	53,9	62,5	73,4	52,7
2001	53,3	64,3	44,1	61,4	69,2	54,8	62,9	72,9	53,8
2002	53,2	63,9	44,2	62,2	69,8	55,5	63,5	73,4	54,4
2003	52,7	63,0	43,9	62,8	70,3	56,3	63,6	73,0	55,1
2004	52,0	62,5	43,2	61,9	69,3	55,5	63,8	73,0	55,5
2005	50,8	60,9	42,3	61,1	68,5	54,7	63,5	72,4	55,5
2006	51,3	61,3	42,8	60,6	68,0	54,3	62,9	71,3	55,4
2007	51,4	61,6	42,8	61,2	68,4	55,2	62,8	71,4	55,1
janeiro/2008	52,5	63,2	43,6	61,8	69,2	55,5	63,1	71,9	55,3
fevereiro/2008	51,8	62,5	42,9	61,4	68,8	55,2	63,1	71,8	55,4
março/2008	51,7	62,1	42,9	60,9	68,5	54,5	63,5	72,4	55,7
abril/2008	51,6	62,1	42,8	60,1	67,3	54,2	63,9	72,2	56,4
Mai/2008	52,1	62,3	43,5	59,9	67,1	54,0	64,0	72,0	56,7
junho/2008	52,6	62,4	44,4	59,7	66,5	54,1	63,9	71,7	56,9

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE.

Da análise dessas tabelas, percebe-se um aumento significativo do percentual de mulheres no mercado de trabalho na última década, apesar de não ter alcançado os mesmos índices de inserção e permanência dos homens em nenhuma das regiões metropolitanas analisadas. Não obstante o fato de tal inserção feminina no mercado de trabalho ter sido marcada pela precarização e terceirização intensa dos postos de trabalho.

2.3 A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro - terceirização e precarização

A terceirização surgiu do processo de reestruturação do modelo de produção empresarial, com a finalidade de otimizar o gerenciamento, aumentar a produtividade e diminuir custos e as responsabilidades do empregador para com o empregado. Assim algumas empresas passaram a delegar “(...) a terceiros a execução de atividades que não se relacionam com a especialidade da empresa⁶⁵” contratante. Costumeiramente são terceirizados serviços de limpeza, arquivamento, tele-atendimento, entre outros.

A princípio não parece haver nada de errado nesta forma de redistribuição do trabalho; no entanto, apesar de existirem no ordenamento jurídico pátrio normas que protegem o trabalhador terceirizado, as mesmas são constantemente desrespeitadas, privando os funcionários dos direitos trabalhistas mínimos, desrespeito este sedimentado pelas seguintes características: pagamento de baixos salários, ausência de intervalos para as refeições, altos índices de rotatividade de funcionários, extensão das jornadas de trabalho remuneradas, entre outros tipos de agressões que são habitualmente objeto de ações na justiça trabalhista.

A terceirização de serviços fortaleceu-se a partir da década de 1990 e absorveu grande parte da mão-de-obra feminina disponível no mercado na época, e, até a atualidade, continua sendo um dos principais nichos do trabalho feminino no Brasil.

O aumento significativo do número de mulheres que desenvolvem atividade laboral não significou igualdade de oportunidades e respeito ao trabalho feminino, sendo que persistem os obstáculos para o ingresso, permanência e ascensão de mulheres de forma igual aos homens no mercado de trabalho, e tais “(...) dificuldades acabam por determinar a forte presença de mulheres em funções mais

⁶⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 65.

vulneráveis e instáveis, além de lhes reservar salários menores, mesmo quando fazem a mesma coisa que os homens.”⁶⁶

Assim, o elevado número de mulheres que ocupam majoritariamente funções vulneráveis no mercado de trabalho, no mercado informal e em serviços terceirizados, causa a precarização do trabalho, ou seja, não há a preocupação com as condições dignas para o desenvolvimento de sua atividade.

Nascem as mulheres subproletarizadas, ou seja, surge um enorme grupo de trabalhadoras “terceirizadas, subcontratadas, entre tantas outras formas assemelhadas de trabalho, que proliferam em inúmeras partes do mundo”⁶⁷, mantendo-se assim as estruturas de discriminação contra a mulher.

2.4 Trabalho e renda

O fato de existir um enorme grupo de mulheres submetidas ao desemprego ou a ocupações vulneráveis no mercado de trabalho tem estabelecido no Brasil, bem como em outros países da América Latina, um enorme contingente de mulheres pobres e miseráveis, sobrevivendo com o mínimo.

Tal fato se reflete na estrutura socioeconômica das famílias nas quais estas mulheres estão inseridas e conseqüentemente compromete o desenvolvimento de toda a sociedade.

Apesar de, nas últimas décadas, o número de famílias sustentadas apenas por mulheres ter aumentado, isto não significou melhora na sua renda pois em regra sua inclusão ocorre “... em ocupações precárias, tais como assalariadas sem carteira assinada, empregos domésticos, autônomas e trabalhadoras familiares, que oferecem baixos rendimentos”⁶⁸

⁶⁶ *Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher - 1996-2000*. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/pesquisa17mulheroit.pdf>>. Acesso em: 08 de junho de 2008.

⁶⁷ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 105.

⁶⁸ MONTALI, Lilian. *Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego*. Disponível em

Conforme dados de pesquisa publicada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em março de 2008,

creceu, nos últimos dez anos, a proporção de famílias chefiadas por mulheres. Em 1998, 22,4% das mulheres da grande São Paulo eram chefes de domicílio, percentual que passou para 27,4% em 2007. Muitas vezes, essas mulheres são chefes sem a presença de um cônjuge, o que faz com que seu rendimento do trabalho seja a principal fonte de renda familiar.⁶⁹

A elevação do percentual é considerável, tendo em vista a responsabilidade que isso trouxe para as mulheres que possuem agora um conjunto de encargos socioeconômicos antes compartilhados com os homens ou pertencentes a eles, entretanto com um salário menor e com uma carga de trabalho muito maior do que a masculina, em virtude da dupla jornada de trabalho: o trabalho no lar e o emprego.

Logo, diante de um grande grupo de mulheres com rendimentos baixos reduzem-se as possibilidades de garantir uma vida digna aos membros do grupo familiar por elas chefiado, comprometendo assim o desenvolvimento integral de toda a sociedade. Neste sentido, Claudia Serrano:

El aporte de la perspectiva de género a la conceptualización y comprensión sobre temas de pobreza puede verse desde múltiples perspectivas: ha contribuido a explicitar dinámicas cotidianas al interior del hogar acerca de la distribución desigual de cargas y penurias, ha aportado a criticar la concepción de la pobreza entendida como acceso a determinado nivel de ingresos y ha contribuido a la comprensión del fenómeno en una perspectiva integral, dinámica, multidimensional y heterogénea. Estos aportes han contribuido a posicionar el término "feminización de la pobreza" que pretende dar cuenta de las disparidades de género en materia de derechos; prestaciones y capacidades; escasa voz pública de las mujeres pobres; malas oportunidades laborales y de ingreso que dan cuenta de una distribución diferenciada por género de la reestructuración neoliberal; y la incidencia cada vez mayor de la jefatura de hogar femenina.⁷⁰

<http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev_inf/vol23_n2_2006/vol23_n2_2006_4artigo_p223a245.pdf>. Acesso em 09 de novembro de 2008.

⁶⁹ Redução do desemprego não diminuiu desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Disponível em <http://www.dieese.org.br/ped/sp/pedrmisp_Mulheres2008.pdf>. Acesso em: 08 de agosto de 2008.

⁷⁰ SERRANO, Claudia. *La política social en la globalización. Programas de protección en América Latina*. Disponível em <<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/22374/lcl2364e.pdf>>. Acesso em: 26 de setembro de 2008.

No caso brasileiro, “a extrema desigualdade na distribuição de renda (...) é pano de fundo de uma situação de pobreza e exclusão para grande parte da população, sendo as mulheres as mais atingidas”.⁷¹

Assim como indicado nos itens anteriores a maior inserção de mulheres no mercado de trabalho não garantiu à maior parte da população feminina economicamente ativa salários iguais aos dos homens, apesar da legislação pátria ter previsão expressa⁷² nesse sentido.

A tabela a seguir evidencia a média de diferença salarial, em reais, entre homens e mulheres nas regiões metropolitanas nos últimos dez anos.

⁷¹ MOURÃO, Tânia M. Fontenele. *Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência*. Disponível em <http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepem/publicacoes/index_html/15/>. Acesso em: 22 de setembro de 2008.

⁷² Assim dispõem os já mencionados artigos 5º (inciso I) e 7º (inciso XXX) da Constituição Federal, bem como o artigo 5º da CLT.

Rendimento médio real dos ocupados, por sexo. ⁷³

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1998/2008 - (Valores em reais)

Período	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1998	1030	1229	778	1728	2033	1386	1189	1359	951
1999	973	1155	761	1757	2071	1411	1150	1333	910
2000	953	1134	744	1656	1960	1321	1153	1340	915
2001	956	1145	739	1663	1955	1346	1115	1288	889
2002	961	1130	767	1620	1902	1314	1101	1260	903
2003	875	1054	676	1422	1677	1146	1003	1141	824
2004	864	1045	674	1401	1629	1157	1000	1125	840
2005	854	1022	671	1417	1636	1185	1013	1142	850
2006	965	1141	769	1461	1723	1181	1021	1164	846
2007	1005	1181	807	1544	1813	1263	1047	1182	880
dezembro/2007	1034	1239	809	1602	1884	1305	1085	1205	938
Janeiro/2008	1033	1226	822	1617	1886	1337	1053	1177	904
fevereiro/2008	1031	1237	804	1632	1898	1351	1027	1145	884
Março/2008	1019	1217	794	1632	1884	1365	1011	1131	861
abril/2008	1026	1210	816	1631	1897	1348	1038	1162	887
maio/2008	1067	1264	839	1612	1876	1331	1068	1201	905

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE. Obs.: a) Inflator utilizado: IPCA/BH/IPEAD; INPC-DF/IBGE; IPC-IEPE/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP b) Excluídos os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício.

Período	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Recife			Salvador			São Paulo		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres

⁷³ DIEESE. Disponível em <<http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=11>>. Acesso em: 08 de novembro de 2008.

1998	871	1029	656	955	1170	713	1643	1950	1229
1999	826	970	631	887	1076	680	1551	1834	1186
2000	811	956	616	886	1066	684	1456	1746	1080
2001	800	937	617	872	1049	680	1328	1582	1013
2002	776	900	616	867	1032	683	1218	1437	942
2003	642	744	509	777	924	618	1140	1351	881
2004	618	724	484	796	939	643	1156	1366	903
2005	614	707	496	801	949	636	1152	1376	884
2006	661	758	542	801	934	654	1166	1374	925
2007	672	761	559	835	961	698	1163	1367	923
dezembro/2007	670	758	561	875	1015	718	1146	1357	900
Janeiro/2008	667	753	560	894	1035	737	1142	1353	896
fevereiro/2008	696	783	587	887	1016	745	1154	1357	910
Março/2008	692	781	579	878	1011	738	1197	1395	959
abril/2008	712	807	595	886	1018	743	1196	1403	953
maio/2008	681	780	561	910	1051	761	1200	1410	960

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE. Obs.: a) Inflator utilizado: IPCA/BH/IPEAD; INPC-DF/IBGE; IPC-IEPE/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP b) Excluídos os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício.

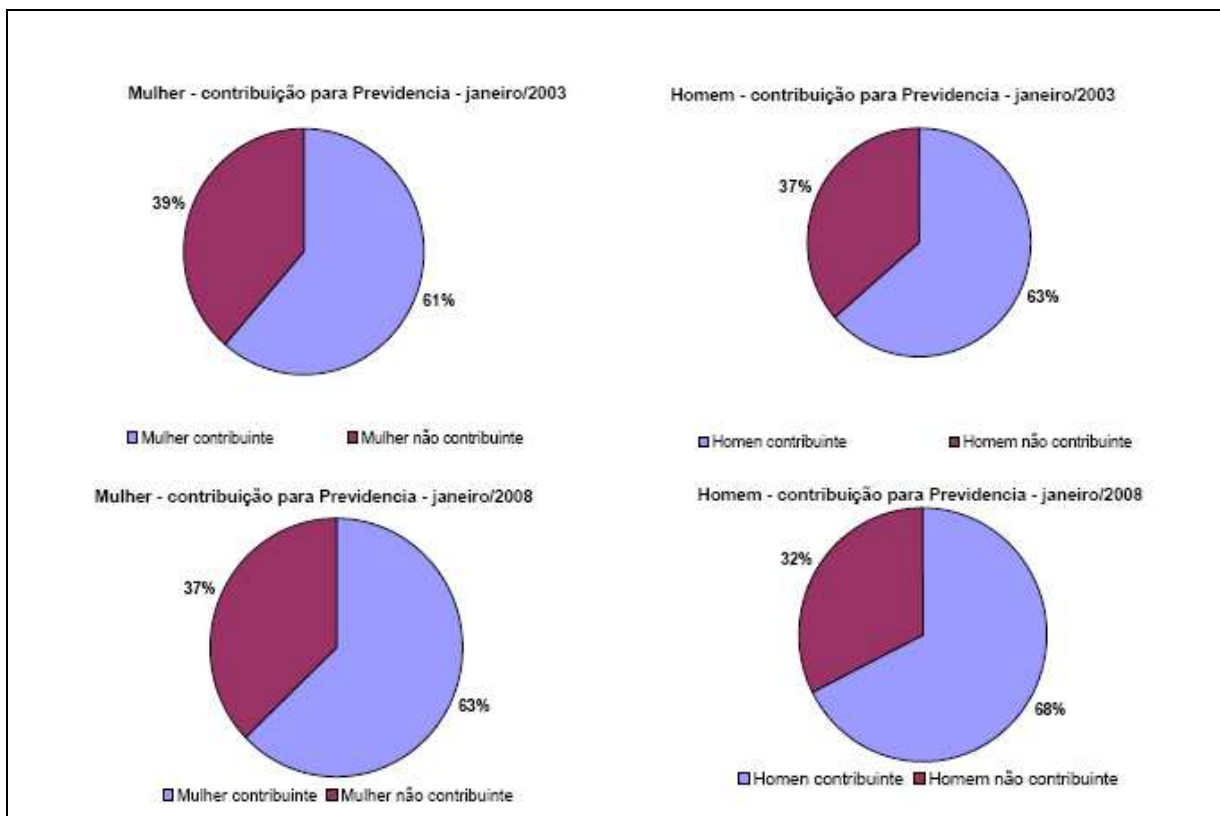
A diferença de renda existente entre homens e mulheres é bastante expressiva, como se pode observar nos dados acima e tal desigualdade traz conseqüências negativas durante a vida produtiva da população feminina e depois dela, já no momento da aposentadoria.

À medida que as mulheres contribuem em menor número para a Previdência Social durante a vida produtiva haverá um significativo número de mulheres idosas sem condições de obter a aposentaria, passando portanto a depender pura e exclusivamente do Estado para sobreviver.

Segundo o IBGE⁷⁴, mais de um terço da população feminina economicamente ativa não contribui para Previdência Social, enquanto que, entre os homens, esse número não chega a atingir um terço do número de mulheres. Embora tenha ocorrido aumento do número de contribuições previdenciárias de homens e mulheres nas seis regiões metropolitanas pesquisadas pelo IBGE no período de 2003 a 2008, a contribuição das mulheres não conseguiu se equiparar à dos homens, sendo que elas apresentaram um aumento de 2(dois) pontos percentuais, enquanto que entre eles a elevação foi de 5 (cinco) pontos percentuais. Conforme exposto a seguir no gráfico sobre população ocupada e contribuição para Previdência Social.⁷⁵

⁷⁴ IBGE. *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho - período de 2003 a 2008*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 10 de novembro de 2008.

⁷⁵ IBGE. *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho - período de 2003 a 2008*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 10 de novembro de 2008.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

2.5 Desemprego Feminino

O número de mulheres desempregas é muito maior do que o dos homens em todas as regiões metropolitanas do país, sendo que “as mulheres negras têm sentido ainda mais intensamente os efeitos do desemprego”.⁷⁶

A pesquisa mensal de emprego realizada em janeiro de 2008 evidenciou que havia aproximadamente 9,4 milhões de mulheres trabalhando⁷⁷. Ainda assim, elas representam a maioria da população sem ocupação, ou seja, “mesmo sendo maioria na população total e a despeito do crescimento no seu nível de ocupação, elas ainda eram minoria no mercado de trabalho”⁷⁸, com um total de mulheres sem ocupação

⁷⁶ CANTELLI, Oliveira Paula. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 127.

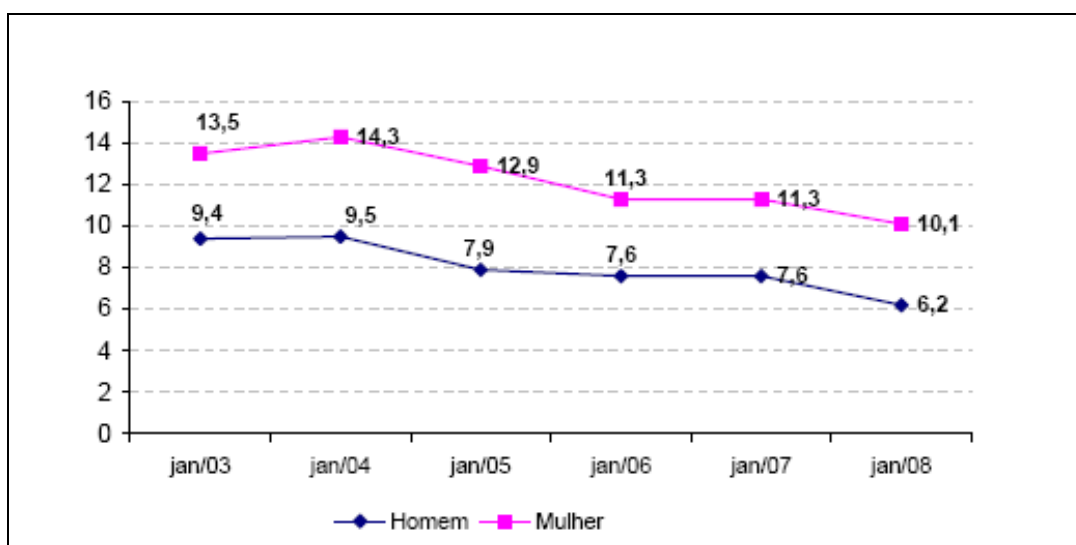
⁷⁷ *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

⁷⁸ *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

que chega ao número de 1,0 milhão, o que representa 57,7% da população feminina da regiões pesquisadas, segundo o IBGE, enquanto ao ser analisado o percentual de homens sem emprego a média é de 779 mil, um percentual de 42,3%⁷⁹.

Vejamos os dados estáticos que especificam os níveis de desocupação de homens e mulheres no período de janeiro de 2003 a janeiro de 2008, de acordo com pesquisa realizada pelo IBGE⁸⁰:

Evolução da taxa de Desocupação (%)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

Como se vê, as taxas de desemprego femininas superam, sistematicamente, as taxas verificadas entre os homens. Quando ocupadas, as mulheres têm menores possibilidades de ascensão profissional e seu rendimento é, em média, inferior ao masculino.⁸¹

⁷⁹ *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho.* Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

⁸⁰ *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho.* Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

⁸¹ *Redução do desemprego não diminuiu desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.* Disponível em <http://www.dieese.org.br/ped/sp/pedrmsp_Mulheres2008.pdf>. Acesso em: 06 de junho de 2008.

Ainda no mesmo sentido a pesquisa DIEESE abrange um período de uma década, demonstrando os níveis de desemprego por sexo nas regiões metropolitanas brasileiras, tal como veremos na tabela a seguir.

Estimativa dos desempregados, por sexo.⁸²

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1998/2008 (em 1.000 pessoas).

Período	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1998	302	148	154	181	84	96	251	125	126
1999	347	171	176	210	95	116	316	155	161
2000	358	179	179	201	92	109	286	135	151
2001	383	186	197	212	94	119	259	119	140
2002	392	185	207	226	101	125	266	125	141
2003	457	209	248	257	116	141	296	135	161
2004	455	210	245	243	105	138	287	130	157
2005	399	178	221	228	96	132	266	120	146
2006	342	146	196	234	101	133	265	121	144
2007	313	120	193	227	95	132	245	105	140
Janeiro/2008	288	109	179	221	89	132	218	99	119
fevereiro/2008	296	118	178	232	95	137	221	104	117
Março/2008	297	118	179	242	100	142	230	106	124
abril/2008	288	114	174	244	101	143	236	102	134
maio/2008	276	107	169	231	96	135	241	99	142
Junho/2008	257	99	158	225	93	132	235	97	138

⁸² DIEESE. Disponível em <<http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=4>>. Acesso em: 08 de novembro de 2008.

Período	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Recife			Salvador			São Paulo		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
1998	309	153	156	347	170	177	1.585	794	791
1999	323	160	163	398	195	203	1.734	874	860
2000	306	149	157	398	189	209	1.622	770	852
2001	316	146	170	426	201	225	1.654	772	882
2002	309	147	162	440	210	230	1.828	866	962
2003	357	169	188	468	227	241	1.944	912	1.032
2004	358	173	185	432	203	229	1.859	877	982
2005	343	162	181	420	190	230	1.696	780	916
2006	339	160	179	413	185	228	1.592	718	874
2007	319	150	169	394	171	223	1.508	671	837
janeiro/2008	305	145	160	369	149	220	1.402	607	795
fevereiro/2008	312	143	169	388	159	229	1.404	592	812
Março/2008	326	150	176	387	158	229	1.487	626	861
abril/2008	331	150	181	379	159	220	1.488	603	885
maio/2008	341	159	182	379	153	226	1.481	616	865
Junho/2008	347	159	188	375	153	222	1.460	623	837

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração DIEESE: Nota: Projeções populacionais baseadas em dados censitários do IBGE (Censo Demográfico 2000).

Em suma, o processo de introdução da mulher no mercado de trabalho não afastou delas o fardo dos menores salários e do tratamento desigual em relação ao trabalho realizado pelos homens, ou seja, “(...) a maior presença da mulher no mercado de trabalho não lhes garante igualdade de inserção e qualidade de trabalho”.⁸³

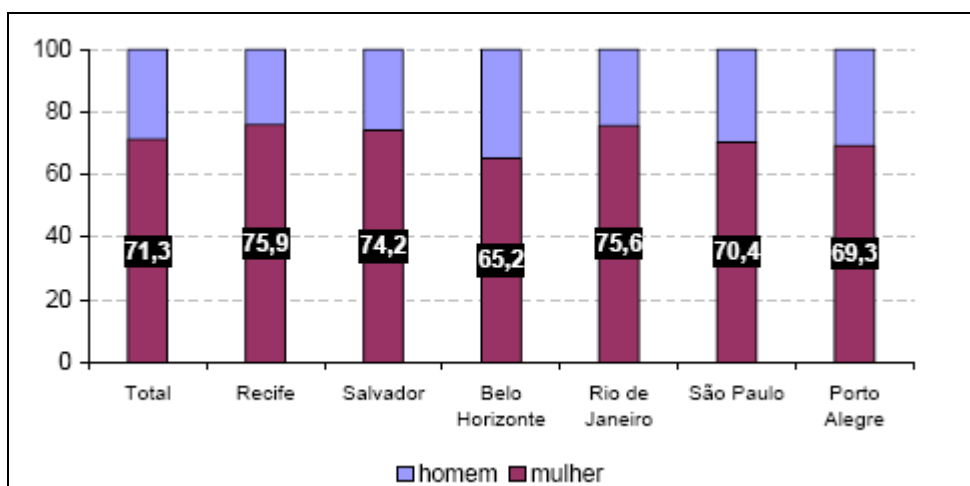
⁸³ *Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher - 1996-2000*. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/pesquisa17mulheroit.pdf>>. Acesso em: 08 de junho de 2008.

Conservou-se, portanto, a discriminação⁸⁴ pura de gênero para mulheres brancas e a de raça e gênero e raça para mulheres afro-descentes.

2.6 O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho

As desigualdades constatadas entre homens e mulheres no mercado de trabalho também se estabelecem nas diferenças salariais extremas, pois ainda que dois indivíduos exerçam a mesma função, com a mesma carga horária, sendo o único diferencial o sexo, isto gerará para as mulheres um “rendimento correspondente a 71,3% do rendimento dos homens”.⁸⁵

Conforme dados do IBGE, vejamos o percentual do rendimento da mulher em comparação ao rendimento do homem em janeiro de 2008:⁸⁶



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

⁸⁴ “Aquele que discrimina está, por algum motivo específico, segregando, marginalizando, diferenciando alguém”. CANTELLI, Oliveira Paula. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 38.

⁸⁵ IBGE. *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

⁸⁶ IBGE. *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

Com relação aos cargos ocupados, também observamos que algumas funções continuam sendo predominantemente exercidas por mulheres, o que não acontece por uma questão de escolha, mas de oportunidade. O registro da necessidade crescente de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho “não representa a conquista de empregos formais, muito pelo contrário (...), a inserção ocorreu e, principalmente, nas atividades informais e no trabalho doméstico (...)”⁸⁷, funções nas quais o trabalho da mulher fica muito mais vulnerável.

No que tange às formas de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho em janeiro de 2008 especifica o IBGE:

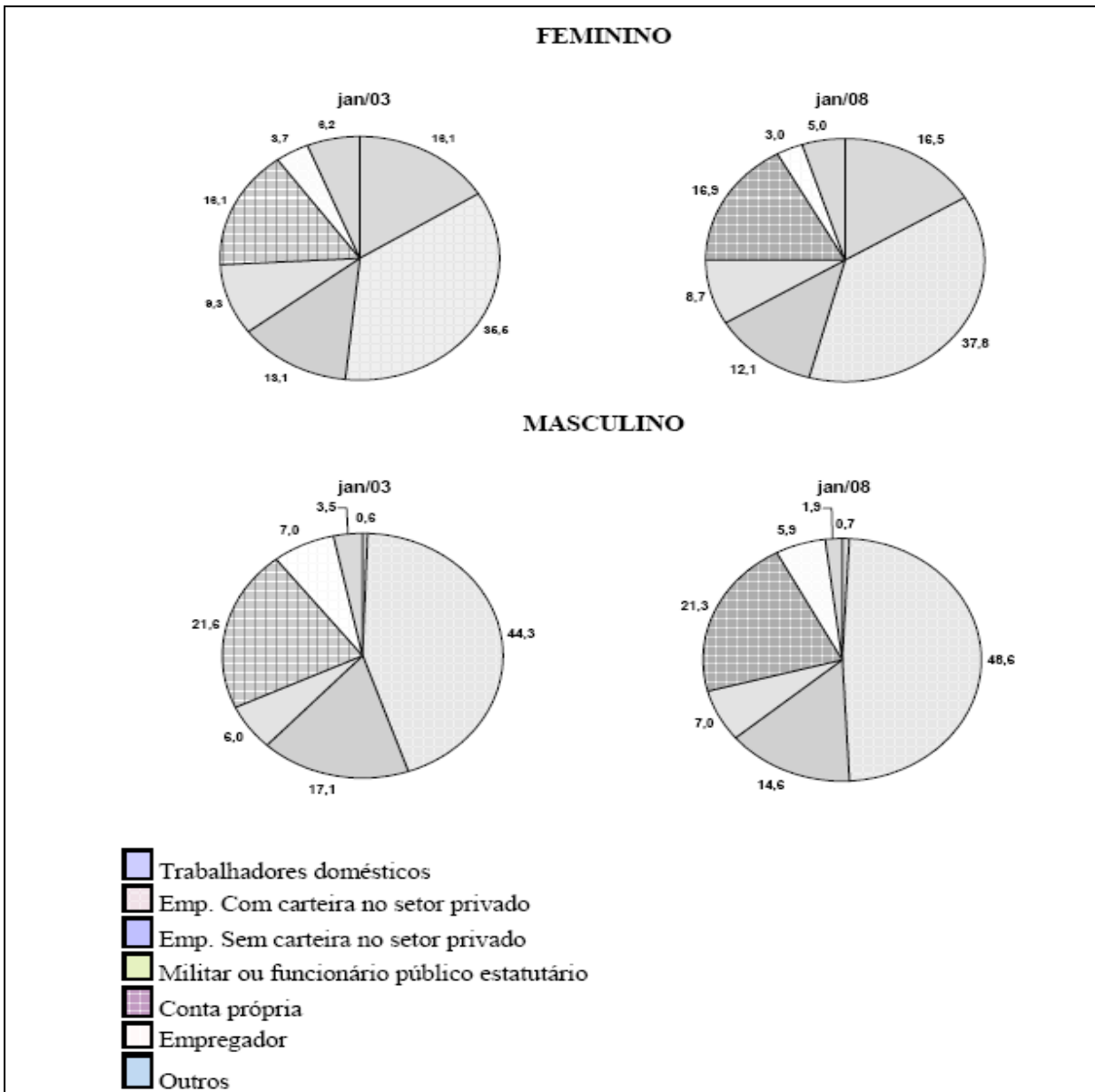
[...] das mulheres ocupadas, 37,8% tinham trabalho com *Carteira Assinada no Setor Privado*, enquanto que entre os homens esse percentual foi de 48,6%. Já na forma de *Trabalhador Doméstico* a participação foi de 16,5% e de 0,7%, respectivamente, para mulheres e homens. Nas demais formas de inserção, as mulheres ocupadas estavam distribuídas da seguinte forma: *Empregados sem Carteira Assinada*, 12,1%; *Conta Própria*, 16,9% e *Empregador*, 3,0%.⁸⁸

Os gráficos a seguir mostram a distribuição da participação feminina nas formas de inserção em janeiro de 2003 e em janeiro de 2008.⁸⁹

⁸⁷ CANTELLI, Oliveira Paula. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 118.

⁸⁸ IBGE. *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

⁸⁹ IBGE. *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

Logo, “a maior parte de oportunidades de inserção no mercado de trabalho (...), não melhorou, em regra geral, a condição socioeconômica da mulher e nem sequer diminuiu a discriminação por elas sofrida”.⁹⁰

⁹⁰ CANTELLI, Oliveira Paula. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 122.

E assim, são maiores as dificuldades para inserção, permanência e ascensão de mulheres nos diversos ramos de trabalho, sendo a remuneração um dos quesitos onde as injustiças mais aparecem, como evidencia Léa Elisa Silingowschi Calil:

As injustas diferenças de remuneração entre homens e mulheres são, antes de tudo, baseadas em preconceito e discriminação. Há um entendimento de que salário feminino é complemento a um teoricamente existente salário masculino principal, o que dispensaria o pagamento de um salário maior e, portanto, igual ao de seus colegas do sexo masculino.⁹¹

Ricardo Antunes faz a seguinte consideração em torno da questão: “Deste modo o capital tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho, usando-a seu favor, obtendo mais lucro”⁹².

2.7 Divisão sexual do trabalho

Permitir que as mulheres adentrassem no mercado de trabalho colocou em xeque a divisão sexual vigente neste campo, no qual o homem era o provedor da família e a mulher não possuía qualquer autonomia financeira, sendo apenas a “guardiã do lar”, responsável pela realização de todas as tarefas domésticas sem qualquer tipo de remuneração, já que tais tarefas não faziam parte da divisão social do trabalho, em virtude de serem realizadas fora das relações de produção.⁹³

⁹¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente à desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2005, p. 110.

⁹² ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 109.

⁹³ “A divisão sexual do trabalho constitui uma das bases sobre as quais assenta a organização socioeconômica. Suas implicações para a conformação da desigualdade de gênero nos diversos âmbitos sociais são muitas”. OLIVEIRA, Orlandina; ARIZA, Marina. Gênero, trabalho e exclusão social. In: OLIVEIRA, Maria Coleta (org.). *Demografia da exclusão social*. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2001, p. 63.

Neste sentido Silvia Pimentel:

A integração social da mulher brasileira tem exigido de sua parte grande esforço, pois, freqüentemente, luta contra os preceitos de uma sociedade patriarcal que, em larga medida, nela vê apenas a guardiã do lar! Essa luta não é apenas a luta da mulher contra os preconceitos “instalados” nos outros, mas, principalmente, contra os seus próprios preconceitos e estereótipos que lhe foram inculcados durante toda a vida.⁹⁴

A estrutura que dividia e estabelecia funções masculinas e femininas no mundo do trabalho serviu para dar expressividade ao trabalho do homem e desqualificar o trabalho feminino e a própria condição de ter nascido mulher, preservando as estruturas hierárquicas de gênero.

O processo de industrialização criou funções eminentemente femininas, com baixa remuneração e péssimas condições de trabalho, enquanto homens “em geral (...) ocupam empregos formais e melhor remunerados”⁹⁵, preservando-se o processo de inferiorização do trabalho feminino.

No tocante à inferiorização da mão-de-obra feminina, Ricardo Antunes faz a seguinte caracterização:

Vimos que nas últimas décadas o trabalho feminino vem aumentando ainda mais significativamente no mundo produtivo fabril. Essa incorporação, entretanto, tem desenhado uma nova divisão sexual do trabalho, em que, salvo raras exceções, ao trabalho feminino têm sido reservadas as áreas de trabalho intensivo, com níveis ainda mais intensificados de exploração do trabalho, enquanto aquelas áreas caracterizadas como de capital intensivo, dotadas de maior desenvolvimento tecnológico, permanecem reservadas ao trabalho masculino.⁹⁶

⁹⁴ PIMENTEL, Silvia. *Evolução dos direitos da mulher: norma, fato e valor*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1978, pp. 95-96.

⁹⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p.100.

⁹⁶ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 108.

A divisão sexual do trabalho existente é, portanto, ponto central para a manutenção de desigualdades e a crescente participação feminina no espaço produtivo segue marcada pela precariedade⁹⁷, cultivando-se a idéia de ser a mulher inferior ao homem, ainda que esta forma de inferiorização esteja maquiada, em relação aos padrões ideológicos de inferiorização do trabalho feminino anteriormente difundidos.

Ainda hoje, observam-se dois grupos distintos de mulheres convivendo em nossa sociedade e sofrendo de diferentes formas as desigualdades e preconceitos.

O primeiro grupo é composto por atores formados em um passado próximo, que ainda se mantém muito presente.

A dona de casa (...) esquecida pela sociedade que não a considera parte integrante da população economicamente ativa, a mulher, que dedicou sua vida à família e a seus filhos, sofre com o desprezo da sociedade, além da constante e antiga humilhação ao “pedir dinheiro ao marido”, realçando uma condição de inferioridade estereotipada pela sociedade.⁹⁸

O segundo grupo é composto por atores modernos, mas nem tanto. Pois, a mulher trabalhadora da modernidade, “em geral, realiza sua atividade de trabalho duplamente, dentro e fora de casa, ou se quisermos dentro e fora das fábricas”⁹⁹, e tal rotina se perpetua dia após dia. Sendo assim,

a mulher moderna é aquela que, na atualidade, se submete a uma dupla jornada de trabalho, uma vez que a cultura brasileira ainda vê de forma majoritária os afazeres familiares como campo de exclusivo monopólio feminino (...) a criação dos filhos permanece ainda muito mais prioridade da mulher do que do homem. Assim, a opção pela gravidez tem-se alongado cada vez mais no tempo, posto que as mesmas, em geral optam por resolver primeiramente as questões profissionais.¹⁰⁰

⁹⁷ SILVIA, Maria Ozanira da Silva e. *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez; São Luís, MA: FAPEMA, 2006, pp. 60-65.

⁹⁸ CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p. 40.

⁹⁹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 108.

¹⁰⁰ CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p. 40.

Em razão do processo de transformação do trabalho da mulher ser muito recente, é possível observamos os dois grupos de mulheres anteriormente descritos dentro de um mesmo grupo familiar, ou seja, mulheres com diferentes perfis convivendo. Assim a hipótese de existirem três gerações interagindo em um mesmo grupo familiar, cada uma exercendo papéis femininos estritamente ligados ao passado ou modernamente projetados para o futuro, cada uma em seu tempo, porém, dentro de uma mesma época em uma mesma sociedade.

Essas mulheres ainda não conseguiram perder muitas características determinadas por um passado machista, assim “o capital incorpora o trabalho feminino de modo desigual diferenciando em sua divisão social e sexual do trabalho”.¹⁰¹

Em virtude das inúmeras transformações da sociedade, a mulher moderna transferiu as tarefas que lhe cabiam para outras mulheres, trabalhadoras domésticas, faxineiras, babás, cozinheiras, copeiras, lavadeiras, entre outras funções.

Aspectos históricos da estrutura da sociedade brasileira fazem com que a mulher mantenha outra mulher como sua auxiliar nos trabalhos domésticos, já que este é um costume antigo, vivenciado mesmo por mulheres tidas como ‘do lar’. Aquelas, em condições mais abastadas sempre fizeram uso deste tipo de serviço temporariamente ou, em muitos casos, por uma vida inteira.

Houve uma alteração na quantidade de horas trabalhadas pela mulher moderna, e ela chega a ter até tripla jornada, lar, empresa e empresa no lar:

O fato é que, diferentemente das eras anteriores, quando o trabalhador, ao deixar o local de trabalho após uma exaustiva jornada, podia se desligar da empresa, dedicar o resto do dia à sua vida privada, ao convívio familiar e ao lazer, na era da informação o trabalho deve estar vinte e quatro horas à disposição

¹⁰¹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 109.

da empresa. As conseqüências podem ser dramáticas.

A maternidade é adiada e a licença-maternidade, apesar de ser um direito adquirido por todas as mulheres, no término do período gestacional e perdurando pós-parto, é interrompida indiretamente pelas necessidades emergenciais das empresas¹⁰², assim como demonstra José Antonio de Carvalho e Silva:

Cuidar das mulheres. Definitivamente as empresas não cuidam das mulheres. E tão pouco das crianças. Aquelas que já nasceram e aquelas que já estão sendo geradas no ventre da mãe. É fato corriqueiro que as mulheres grávidas, por obsessão ao trabalho, ou por medo de perder o emprego, postergam ao máximo o início do gozo da licença-maternidade, sofrendo e fazendo sofrer seu bebê a enorme carga de estresse desse ambiente. A justificativa quase sempre usada – reservar o máximo de tempo para ficar com o bebê – cada vez menos se sustenta, pois, mais e mais estão interrompendo sua licença e retornando ao trabalho.¹⁰³

Tais condições se mantêm, no mundo capitalista, por conta do grande contingente de dirigentes formado eminentemente por homens com postura machista, responsáveis pela criação e administração das instituições públicas ou privadas. Estes continuam excluindo e dando tratamento desigual às mulheres, ao explorar o trabalho feminino de boa qualidade, muitas vezes com maior aperfeiçoamento técnico em relação à formação acadêmica masculina e com competência profissional equivalente ou superior para realização das mesmas funções.

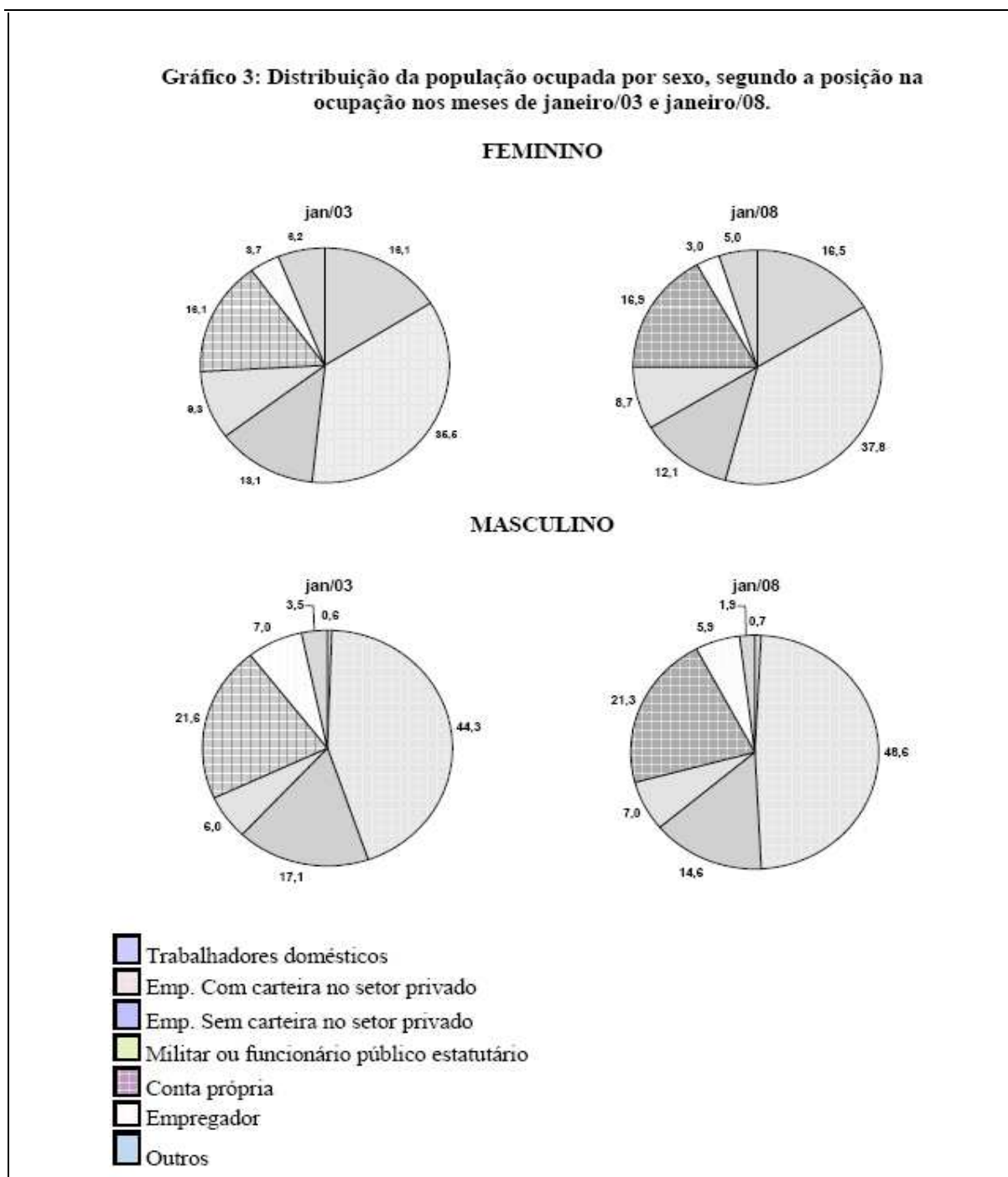
Cria-se uma parede invisível que “despoja, restringe, nega direitos, e gera exclusão social, violando o direito que todo cidadão tem de viver com dignidade”.¹⁰⁴

¹⁰² Licença-maternidade: A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Quanto ao período de percepção: o salário-maternidade é devido à seguradora da previdência social, durante cento e vinte dias, com início vinte e oito dias antes e término noventa e um dias depois do parto, podendo ser prorrogado. Alteração recente trouxe a possibilidade da gestante permanecer seis meses em licença, desde que faça requerimento e sejam preenchidos alguns requisitos descritos pela própria legislação.

¹⁰³ SILVA, José Antonio de Carvalho e. *Estresse no trabalho: machismo e o papel da mulher*. Niterói, RJ: Miraquitã, 2006, p. 75.

¹⁰⁴ CANTELLI, Oliveira Paula. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 39.

Os níveis de desigualdades ocupacionais ficam evidentes nos dados estatísticos demonstrados graficamente a seguir:



Contudo, diante dessa situação, as mulheres nos diversos seguimentos sociais lutam pela igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, estipulando-se como metas a serem atingidas, sobretudo em um ambiente de crescimento

econômico, a redução do desemprego e a igualdade material prevista em lei, porém, muito longe de ser efetivada.

3. PENSANDO O PAPEL DO TRABALHO DA MULHER NEGRA NO BRASIL NA ATUALIDADE

3.1 Panorama da situação do trabalhador negro no Brasil

Antes de tratar do trabalho da mulher negra faz-se necessário recorrer a algumas questões históricas para evidenciar o surgimento das condições de desigualdade do trabalhador negro em relação ao trabalhador branco no Brasil.

A abolição da escravatura em 1888 apenas representou igualdade jurídica para a população negra, que a partir daquele momento formou uma população de homens livres, porém com toda sorte de desigualdades socioeconômicas e políticas.

O racismo que se desenvolveu no Brasil após a escravidão sedimentou-se fundamentado nas teses de inferioridade biológica do negro em relação ao branco. A elite branca que controlava o poder no Brasil difundiu o chamado racismo científico¹⁰⁵, que funcionou como poderoso instrumento de defesa da supremacia européia na África. Na época, ou seja, no final do século XIX e no início do século XX, tais teorias racistas encontravam-se no ápice de seu desenvolvimento na Europa e foram assumidas como verdadeiras no Brasil.

A difusão das teorias que inferiorizavam os homens em virtude de suas características físicas ocasionou uma supervalorização da cultura branca em detrimento da cultura da população negra.

¹⁰⁵ O racismo científico originou a cultura segundo a qual alguns seres humanos poderiam ser superiores a outros em virtude de características físicas, desencadeando uma teoria pseudo-científica explicada por Munanga no texto a seguir: "A classificação da humanidade em raças hierarquizadas desembocou numa teoria pseudo-científica, a raciologia, que ganhou muito espaço no início do século XX. Na realidade, apesar da máscara científica, a raciologia tinha um conteúdo mais doutrinário do que científico, pois seu discurso serviu mais para justificar e legitimar os sistemas de dominação racial do que como explicação da variabilidade humana. Gradativamente, os conteúdos dessa doutrina chamada ciência começaram a sair dos círculos intelectuais e acadêmicos para se difundir no tecido social das populações ocidentais dominantes". MUNANGA, Kabengele. *Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia*. Disponível em <<http://www.acaoeducativa.org.br/downloads/09abordagem.pdf>>. Acesso em: 21 de outubro de 2008.

Assim, foram criados inúmeros estereótipos negativos¹⁰⁶ para a população negra, que tinham como função manter as estruturas de poder, as quais eram reforçadas por outros elementos em paralelo, tais como “... o projeto missionário da Igreja Católica, o imperativo econômico face ao risco de ruína da economia nacional ou o próprio direito de propriedade”.¹⁰⁷

Destarte, a população negra foi mantida longe do espaço público, por meio da aplicação de todas as formas de preconceitos raciais, conservando assim a elite branca completamente desonerada da criação de quaisquer tipos de políticas públicas para inclusão dos ex-escravos.¹⁰⁸

“Assim, ocorreu o revigoramento do preconceito e da discriminação em relação aos não brancos. A sociedade racista buscou uma forma de eliminar a população negra, vista à época como um mal que privava o país de desenvolver-se”.¹⁰⁹

¹⁰⁶ De acordo com a explicação de Maria Aparecida da Silva Bento: “O estereótipo pode ser negativo ou positivo e funciona como uma marca, um carimbo, a partir do que a pessoa é vista sempre sob perspectiva anteriormente construída, não se importando o emissor ou receptor se o relatado é verdadeiro ou não. No caso da população negra o estereótipo desenvolvido foi o negativo, cuja plataforma é a do negro preguiçoso, indolente, caprichoso, sensual, incapaz de raciocinar. Por outro lado o branco, empreendedor, disciplinado, inteligente, características que até hoje são amplamente usadas como critério no momento da seleção para empregos” *Cidadania em preto e branco. Discutindo as relações raciais*. São Paulo: Atlas, 2003, pp. 25-38.

¹⁰⁷ *Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/08_05_13_120anosAbolicaoVcoletiva.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

¹⁰⁸ “O preconceito racial é um conceito negativo que uma pessoa ou um grupo de pessoas tem sobre outra pessoa de grupo diferente. É uma espécie de idéia preconcebida, acompanhada de sentimentos e atitudes negativas de um grupo contra o outro. Além disso, é algo como uma predisposição - que necessariamente resulta em ação, em prática”. BENTO, Maria Aparecida da Silva. *Cidadania em preto e branco. Discutindo as relações raciais*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 36.

¹⁰⁹ Torna-se ainda necessário citar a mesma autora para distinguir discriminação de preconceito. “A discriminação (...) exige concreticidade em termos de restrições ou preferências não objetivamente justificadas. O preconceito é um julgamento que se baseia em experiências e decisões prévias, embora nem todo prejulgamento seja um preconceito. Prejulgamentos tornam-se preconceitos apenas quando não sujeitos às modificações à luz de uma nova experiência. Uma das principais características do preconceito é a rigidez mental que o preconceituoso mantém e que o leva a interpretar a nova informação de acordo com seus conceitos estereotipados”. MONTEIRO, Adriana Carneiro. *Direito à não-discriminação*. Disponível em <<http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/dh/br/pb/dhparaiba/5/discrimina.html#1.1>>. Acesso em: 19 de novembro de 2008.

Visando manter a supremacia da população branca, foi enaltecida a crença no domínio natural da população branca sobre os demais grupos e, diante desta concepção, difundiu-se a necessidade do desaparecimento da população negra para assegurar aquela supremacia. O trabalho dos europeus era valorizado enquanto o dos negros era inferiorizado, tendo em vista o ideário da época com relação à hipótese da baixa capacidade intelectual do negro. A partir desses fatores é construída a tese do branqueamento¹¹⁰.

Em verdade, o negro tornou-se “cidadão indesejado, cidadão por acaso, por força e vontade branca, o negro deveria resignar-se à sua condição de estranho à civilidade, de outro indesejável”.¹¹¹ E tal fato reservou à população negra uma condição de subordinação permanente, tão permanente que muitos resquícios do processo de discriminação e exclusão do negro ainda ditam a condição socioeconômica e cultural do negro na atualidade.¹¹²

O Brasil vive uma falsa democracia racial, “que oculta as desigualdades raciais e dificulta a percepção do racismo; temos de um lado a integração simbólica e, de outro, a subordinação nos planos social e econômico”.¹¹³

¹¹⁰ Como explica Boris Fausto com relação ao branqueamento, “os pensadores brasileiros não defendiam pura e simplesmente a separação de raças e a superioridade da raça branca. Tinham que enfrentar a realidade do país em que ocorrera a miscigenação entre brancos, negros e índios, a ponto da população branca ser minoritária. A partir dessa realidade, com diferentes enfoques, muitos defenderam o branqueamento (...) com convicções sociobiológicas, defenderam a necessidade de aumentar ao máximo o influxo de sangue branco europeu”. *O pensamento nacionalista autoritário*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001, pp. 38-39. Acreditava-se e defendia-se o branqueamento como a única forma de garantir a evolução do país; além disso, o que se desejava era manter todas as estruturas de poder nas mãos de uma minoria branca e racista que usa os meios legais e até a igreja para garantir sua hegemonia e o sucesso de seus planos.

¹¹¹ SANTOS, Gislene A. *A invenção do “ser negro”: um percurso das idéias que naturalizaram a inferioridade dos negros*. São Paulo: Educ / Fapesp; Rio de Janeiro: Pallas, 2002, p. 132.

¹¹² De acordo com o Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil, publicado em 2008, as desigualdades de rendimentos entre brancos e negros teve um decréscimo no Brasil na última década; porém, mesmo com a diminuição das desigualdades nos rendimentos, brancos e negros continuam apresentando diferenças sociais exorbitantes, fato este que faz com que eles vivam como se estivessem em países distintos. PAIXÃO, Marcelo; CARVARNO, Luiz M. *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil*. Disponível em <http://www.laeser.ie.ufrj.br/pdf/RDR%20Capítulo_8_pt.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2008.

¹¹³ HASENBALG, Carlos Alfredo; KANBENGELE, Munanga; SCHWARZC, Lília Moritz. *Racismo: perspectivas para um estudo contextualizado da sociedade brasileira*. Niterói: EDUFF, 1998, pp. 14-15.

Os fatos descritos anteriormente encontram-se no âmbito das principais inquietações do movimento negro. Alguns representantes deste movimento chegam a afirmar que não existe o que se comemorar no aniversário dos 120 anos de abolição da escravatura, celebrado no dia 13 de maio de 2008. Justificam que à época não houve libertação nenhuma, e sim “apenas jogou-se os negros nas ruas, sem eira nem beira e sem qualquer condição econômica. Após a abolição, não houve qualquer política pública para integrar os ex-escravos à sociedade”.¹¹⁴ Portanto, não havia qualquer tipo de interesse em integrar o negro na sociedade brasileira, os interesses giravam em torno de construir uma nova nação com características européias.

Assim, o processo de inferiorização do negro e, em especial, da mulher negra, se mantém historicamente, como resultado de herança cultural racista e discriminatória.

Tal condição perpetua a situação de inferiorização do negro no mercado de trabalho que se revela em condições distintas daquelas anunciadas anteriormente, pois hoje o ordenamento pátrio tem previsão expressa de punição para aqueles que infringirem as normas que determinam o respeito à igualdade. Assim como o estabelecido na Constituição de 1988, em seu art. 5º, inciso XLII, onde considera-se a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, e na Lei Ordinária nº 7716/89, que possui previsão expressa de punição para quem cometer crime de discriminação por raça e cor¹¹⁵.

¹¹⁴ IPEA. *Lei Áurea completa 120 anos sem que se tenha muito a comemorar*. Disponível em <<http://www.ipea.gov.br/default.jsp>>. Acesso em: 27 de setembro de 2008.

¹¹⁵ Art. 20. Praticar, induzir ou incitar, pelos meios de comunicação social ou por publicação de qualquer natureza, a discriminação ou preconceito de raça, cor, religião, etnia ou procedência nacional. Pena: reclusão de dois a cinco anos. § 1º Poderá o juiz determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência: I - o recolhimento imediato ou a busca e apreensão dos exemplares do material respectivo; II - a cessação das respectivas transmissões radiofônicas ou televisivas. § 2º Constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido". Disponível em <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=134249>>. Acesso em: 19 de novembro de 2008.

Porém, o racismo persiste no Brasil e é comprovado em estatísticas divulgadas por órgãos oficiais, tais com os já mencionados IBGE, IPEA e DIEESE, que evidenciam obstáculos à ascensão social de negros em todas as esferas da sociedade e em especial no mercado de trabalho. As estruturas de inferiorização garantem sua permanência como racismo interpessoal e institucional na sociedade brasileira.

Os dados coletados por tais órgãos estabelecem um panorama da condição da população negra em relação à população branca no mercado de trabalho e embora possam ocorrer algumas variações numéricas, pois cada órgão opta por um critério para apurar os dados estatísticos publicados, todos chegam a denominador comum: há desigualdades no mercado de trabalho entre brancos e não brancos.

Todavia, a condição da população negra e a consciência acerca das desigualdades e do incompleto processo de inclusão dessa população sofreram alterações significativas nas últimas duas décadas, especialmente no plano da discussão e da implantação de políticas públicas.

Anteriormente pouco se tocava no assunto, em virtude de condutas preestabelecidas pela sociedade como forma de negar o preconceito. Neste sentido observa Mário Lisboa Theodoro:

As décadas de 1980 e 1990 foram marcadas por um contexto onde o debate era mobilizado pela questão da existência ou não da discriminação racial no país. A democracia racial ainda se colocava como um paradigma a ser questionado, e o reconhecimento das desigualdades raciais e a reflexão sobre suas causas precisava se consolidar. A partir de meados dos anos 90, entretanto, os termos do debate se transformaram. Reconhecida a injustificável desigualdade racial que, ao longo do século, marca a trajetória dos grupos negros e brancos, assim como sua estabilidade ao correr do tempo, a discussão passa progressivamente a se concentrar nas iniciativas necessárias, em termos da ação pública, para o seu enfrentamento.¹¹⁶

¹¹⁶ THEODORO, Mário; JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael Guerreiro; SOARES, Sergei. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Brasília: Ipea, 2008, p. 11.

3.2 População

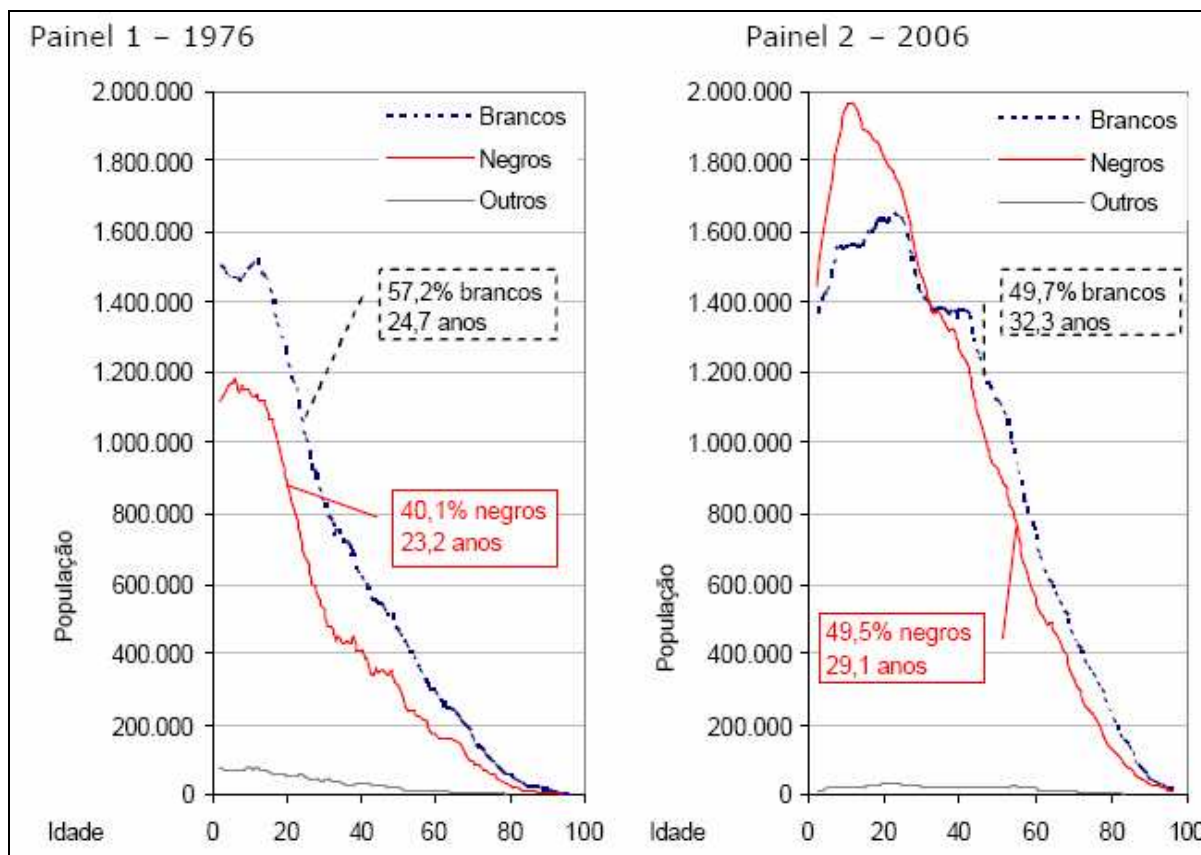
Segundo dados do IPEA¹¹⁷, em 1976, quando foi realizado o primeiro censo, o percentual de negros no Brasil equivalia a 40,1% e o de brancos era constituído por 57,2% , enquanto que no censo realizado em 2006 o percentual de negros atingiu 49,5%.

Existem estimativas de que o número de indivíduos que compõem a população negra venha a superar o número de indivíduos pertencentes à população branca até o ano de 2010, caso as taxas de fecundidade de ambos os grupos se mantenham como estão atualmente.¹¹⁸

¹¹⁷ *Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/08_05_13_120anosAbolicaoVcoletiva.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

¹¹⁸ Entre 1995 e 2006, "houve uma queda na taxa de fecundidade das mulheres brasileiras, medida pelo número de filhos por mulher em idade reprodutiva (15 a 49 anos). Em 1995, entre as brancas, era de 2,2 e, entre as pretas e pardas, de 3,0. Em 2005, este indicador passou para 1,88 entre as brancas (queda de 14,5%), e para 2,25, entre as pretas e pardas (queda de 25%). Com isso, a taxa de fecundidade das pretas e pardas, que era 33,3% superior à das brancas, tornou-se 19,7% maior. Vale frisar, também, que a taxa de fecundidade das mulheres brancas já se encontra abaixo da taxa de reposição populacional". PAIXÃO, Marcelo; CARVARNO, Luiz M. *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil*. Disponível em <http://www.laeser.ie.ufrj.br/pdf/RDR%20Capítulo_8_pt.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2008.

População negra e branca no Brasil de 1976 a 2006.¹¹⁹



3.3 Mercado de Trabalho

Conforme dados 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.

¹¹⁹ *Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/08_05_13_120anosAbolicaoVcoletiva.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

Quando observadas as “taxas de desocupação aberta”, ou seja, os índices de pessoas que não possuem vínculo empregatício (desempregados e/ou trabalhadores informais), o número de negros é muito maior, havendo quase um milhão de negros a mais do que brancos nesta situação.

A distribuição ocupacional entre brancos e negros no mercado de trabalho de acordo IPEA¹²⁰ ocorre nos seguintes termos:

Os setores econômicos com as piores condições laborais (em termos de remuneração, de estabilidade, de proteção e assim por diante) contam com acentuada participação da parcela negra da força de trabalho.

Pode-se citar:

- a) a agricultura (60,3% dos ocupados são negros),
- b) a construção civil (57,9%),
- c) os serviços domésticos (59,1%).

De outro lado, a parcela branca da força de trabalho concentra-se em setores com atributos inversos (maior remuneração, mais estabilidade etc.).

Como exemplo:

- a) a indústria de transformação (56,5% dos ocupados são brancos),
- b) o comércio e os serviços não-financeiros (54,5%),
- c) os serviços financeiros (62,5%),
- d) a administração pública, os serviços sociais e de utilidade pública (57,2%).

A população negra está sobre-representada nas posições mais precárias da estrutura laboral:

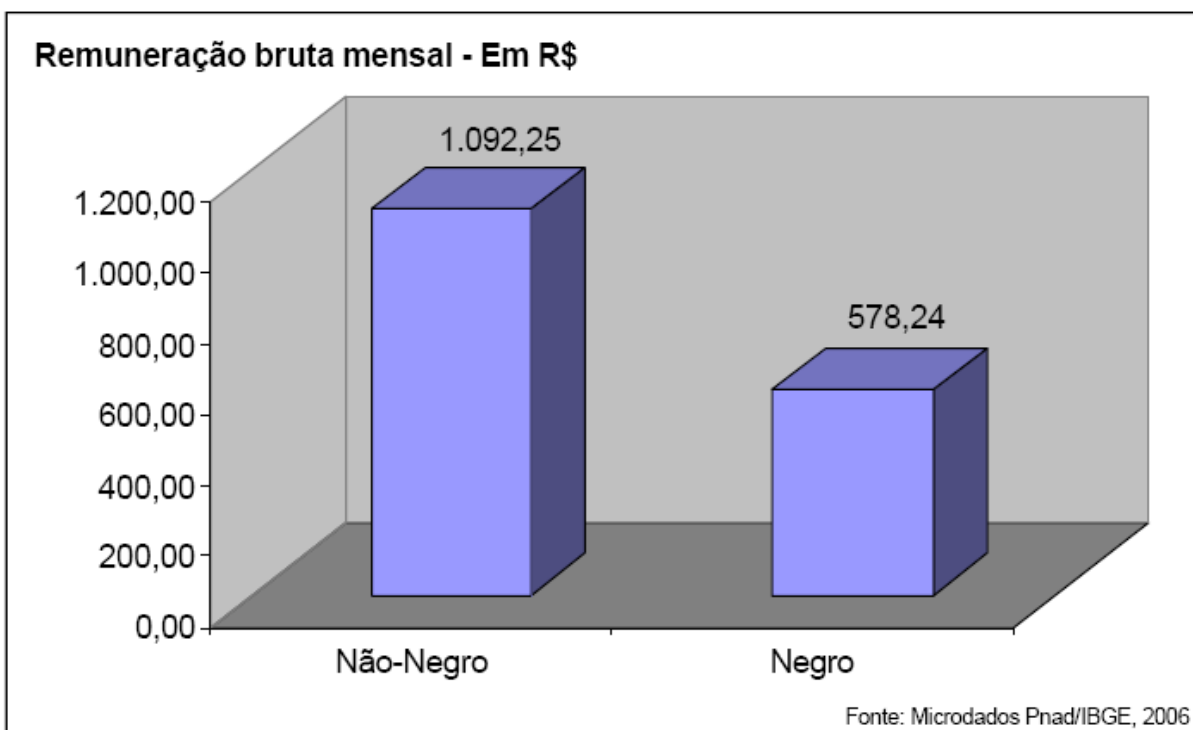
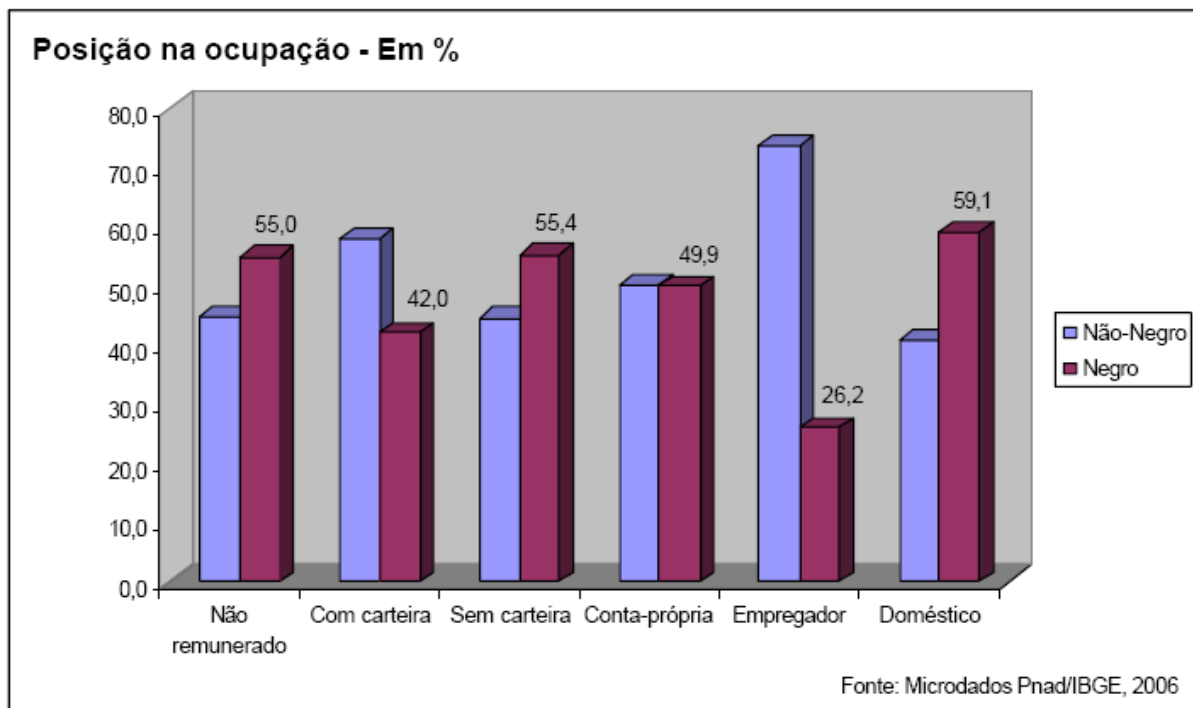
- a) trabalhadores não remunerados (55,0% deles são negros),
- b) assalariados sem carteira (55,4%) e
- c) trabalhadores domésticos (59,1%).

Por sua vez, a população branca tem maior representação nas posições mais estruturadas: assalariados com carteira assinada (57,2% deles são brancos) e empregadores (71,7%).

É possível verificar, por meio dos percentuais apresentados, que as ocupações destinadas a brancos e negros são distintas quando observadas da perspectiva dos cargos ocupados e conseqüentemente do salário auferido, ficando a cargo da população negra as funções mais modestas.

¹²⁰ *Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição.* Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/08_05_13_120anosAbolicaoVcoletiva.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

A seguir são apresentadas duas representações gráficas das diferenças ocupacionais e de renda entre brancos e negros no Brasil, no ano de 2006, de acordo com o IPEA¹²¹.



¹²¹ *Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/08_05_13_120anosAbolicaoVcoletiva.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2008.

Sendo assim, temos alguns dados estatísticos sobre pesquisa de emprego e desemprego (PED), publicados pelo DIEESE, relacionados às cinco regiões metropolitanas - Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo¹²². As tabelas abrangem vários quesitos distintos e concluem que a diferença entre as diversas localidades é grande.

3.4 Mulher negra no mercado de trabalho: inserção marcada por dupla discriminação

Pensar o papel do trabalho da mulher negra no Brasil é tarefa árdua e urgente. O processo de discriminação de raça e gênero, construído e reformulado ao longo de séculos e que vigora até os dias atuais, é algo que precisa ser reavaliado imediatamente, visando igualar o acesso às oportunidades, à educação, à saúde, ao trabalho e a uma vida mais humana e digna.¹²³

A professora Maria Nilza da Silva evidencia a condição atual da mulher negra:

A situação da mulher negra no Brasil de hoje manifesta um prolongamento da sua realidade vivida no período de escravidão com poucas mudanças, pois ela continua em último lugar na escala social e é aquela que mais carrega as desvantagens do sistema injusto e racista do país. Inúmeras pesquisas realizadas nos últimos anos mostram que a mulher negra apresenta menor nível de escolaridade, trabalha mais, porém com rendimento menor, e as poucas que conseguem romper as barreiras do preconceito e da discriminação racial e ascender socialmente têm menos possibilidade de encontrar companheiros no mercado matrimonial.¹²⁴

¹²² DIEESE. *Os negros no mercado de trabalho metropolitano - anexo estatístico 2008*. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/ped/negroanexo2008.pdf>>. Acesso em: 19 de novembro de 2008.

¹²³ Alguns pesquisadores definem a condição da mulher negra na sociedade como de tríplice discriminação, ou seja: por sexo, raça e classe social. Neste trabalho, por uma questão de delimitação do objeto pesquisado, optar-se-á por uma pesquisa da condição da mulher negra no mercado de trabalho como duplamente discriminada. No entanto, em algumas passagens falar-se-á da condição de exclusão e discriminação da mulher negra em razão da condição social, por entender-se ser esta uma consequência que atinge a maior parte da população negra feminina, subempregada e vivendo em piores condições se comparada aos demais grupos "raciais" economicamente ativos no Brasil. Compreenda-se por discriminação e preconceito social o fenômeno que afeta pessoas com baixo poder aquisitivo, vivendo abaixo da linha da pobreza ou até mesmo da miséria, situação na qual se encontra grande parte dos negros brasileiros.

¹²⁴ SILVA, Maria Nilza da. *Mulher negra*. Disponível em <<http://www.espacoacademico.com.br/022/22csilva.htm>>. Acesso em: 15 de maio de 2008.

Assim, o processo de exclusão de raça e gênero vivido pelas mulheres as mantém no último degrau da escala de cargos e salários. O homem branco, a mulher branca e o homem negro ocupam, conseqüentemente, os melhores cargos e ganham os melhores salários e, uma vez empregados, têm maiores chances de ascensão dentro das empresas.

Vale ressaltar que a literatura pátria dedicada à mulher negra é escassa, e a maior parte das informações a respeito da sua condição encontra-se evidenciada em estudos estatísticos desenvolvidos por instituições públicas e privadas, que realizam análises das condições de vida da população brasileira. Para tanto, analisam quesitos como exclusão social, saúde, educação, trabalho, entre outros, e a condição diferenciada da mulher negra acaba ficando em evidência no momento da subdivisão de áreas de estudo por gênero e raça.¹²⁵

Deste modo, a situação de desigualdade enfrentada pelas mulheres negras é comprovada por inúmeras pesquisas, tais como as realizadas, recentemente, pela Fundação Perseu Abramo (FPA), pelo IBGE, pelo IPEA e pelo DIEESE.

Segundo pesquisas realizadas pela Fundação Perseu Abramo, a maior concentração de mulheres negras no Brasil localiza-se nas regiões Nordeste e Sudeste, estando elas presentes em maior número na região Nordeste.¹²⁶

¹²⁵ No tocante à análise estatística dos tópicos abordados neste capítulo optar-se-á por utilizar com mais ênfase os dados oferecidos pelo Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil, o qual foi escrito com base em dados obtidos pela Pesquisa Por Amostra de Domicílios (PEA) e no DIEESE. Tal opção fundamenta-se no fato de os dados estáticos divulgados pelos documentos anteriormente descritos serem mais recentes e por abrangerem a última década, período em que aconteceram alterações significativas na condição de trabalho da mulher, entre outros aspectos.

¹²⁶ O Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil informa a distribuição aproximada de brancos e negros nas regiões do país: “em 2006, a população branca, no Brasil, concentrava-se primordialmente no Sul e no Sudeste, que, juntas, eram regiões de residência de 73% deste contingente. Os pretos & pardos residiam com mais intensidade no Nordeste (39,3%) e no Sudeste (34,6%). A população preta & parda era majoritária em três das cinco regiões geográficas brasileiras: Norte (75,4%), Nordeste (70,4%) e Centro-Oeste (56,2%). No Sudeste e Sul, o peso relativo dos pretos & pardos era, respectivamente, de 40,2% e de 19,7%”. PAIXÃO, Marcelo, CARVARNO, Luiz M. *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil*. Disponível em <http://www.laeser.ie.ufrj.br/pdf/RDR%20Capítulo_8_pt.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2008.

Nas regiões Norte e Nordeste as mulheres negras, além de estarem submetidas a todos os mecanismos discriminatórios, estão expostas à exploração sexual desde a mais tenra idade.

Como descreve Rosane da Silva Borges, no caso das regiões Norte e Nordeste há o problema do turismo sexual que vende a imagem de mulheres e meninas não brancas para a indústria do sexo, sendo também promovido o tráfico internacional de mulheres. “A manipulação da identidade cultural, ética e racial é elemento constitutivo do *sexy marketing* que sustenta o aliciamento e a exploração sexual dessas mulheres nessas regiões do país.”¹²⁷

Destarte, verifica-se ainda que os sentimentos de inferioridade e de inaptidão para o exercício de vários papéis na sociedade são muito comuns entre meninas e mulheres negras, vítimas permanentes de desigualdades socioeconômicas. Elas são moralmente agredidas ao verem sua imagem diretamente vinculada a símbolos sexuais.

As demais regiões do país persistem em oferecer às negras somente o subemprego, tais como os serviços domésticos, pelos quais recebem baixos salários. Os direitos trabalhistas não são respeitados, mantendo as trabalhadoras negras em condição de desigualdade.

Como afirma Paul Singer, quando as mulheres negras conseguem ascensão acontece um aumento das dificuldades, já que aumenta a concorrência, restando para elas apenas os cargos menos ambicionados por outros grupos populacionais.

¹²⁷ SANTOS, Gevanilda Gomes; SILVA, Maria Palmira da. *Racismo no Brasil. percepções da discriminação e do preconceito racial no século XXI*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo em co-edição com a fundação alemã Rosa Luxemburg Stiftung, 2005, p. 64.

Conclui-se portanto que, apesar do número de vagas de trabalho para mulheres ter crescido consideravelmente na última década no mercado de trabalho brasileiro, isso não significou necessariamente novos padrões de inserção das mulheres negras.

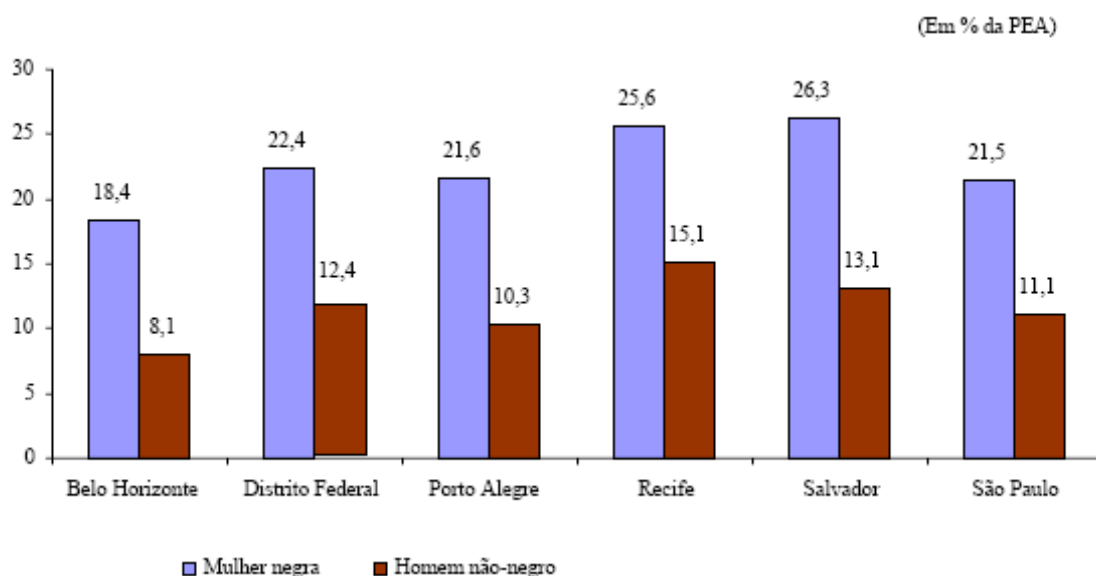
Índices populacionais por regiões¹²⁸

	1996							
	Brasil	10 a 15 anos	16 a 17	18 a 24	25 a 29	30 a 44	45 a 59	60 ou mais
	%	%	%	%	%	%	%	%
Homens	73,2	26,3	62,5	84,8	93,9	95,4	86,0	46,9
Homens Negros	73,3	29,6	65,2	85,2	93,1	94,8	86,8	51,1
Homens Brancos	73,1	23,1	60,1	84,5	94,5	95,9	85,4	44,2
Mulheres	45,9	13,9	39,4	57,5	62,0	63,8	50,2	18,5
Mulheres Negras	46,0	14,6	37,9	55,7	61,2	64,5	53,0	22,3
Mulheres Brancas	45,9	13,2	40,9	59,0	62,5	63,4	48,3	16,3
	2006							
	Brasil	10 a 15 anos	16 a 17	18 a 24	25 a 29	30 a 44	45 a 59	60 ou mais
	%	%	%	%	%	%	%	%
Homens	72,9	16,8	53,1	84,4	93,9	94,8	85,8	45,6
Homens Negros	73,0	19,1	55,4	85,3	93,7	94,3	86,0	47,7
Homens Brancos	72,8	14,0	50,5	83,6	94,0	95,3	85,6	44,0
Mulheres	52,6	9,9	37,6	64,6	72,2	73,0	59,6	20,6
Mulheres Negras	51,8	10,6	37,8	61,9	69,0	71,3	60,0	23,8
Mulheres Brancas	53,4	9,1	37,6	67,6	75,5	74,5	59,3	18,3

3.5 Desemprego

O DIEESE analisou os níveis de desemprego citados abaixo.

Taxas de desemprego total segundo cor e sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - agosto/2006 - julho/2007¹²⁹



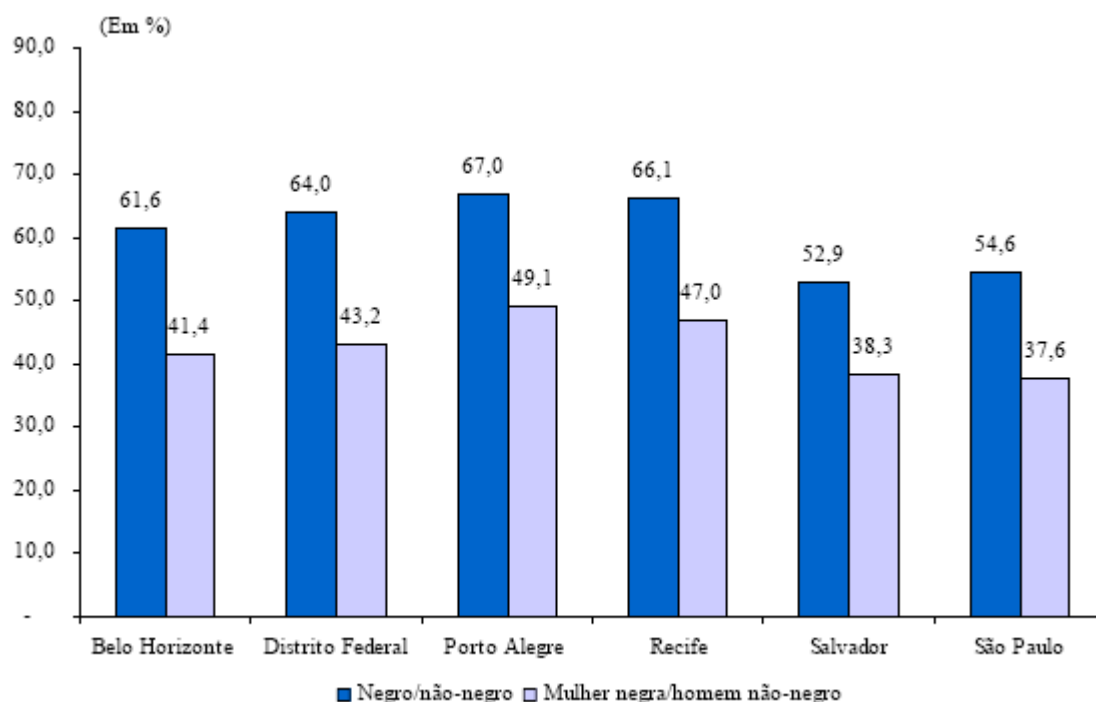
Fonte: DIEESE/Seade e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE.

¹²⁹ DIEESE. *Escolaridade e Trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos*. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq37PopulacaoNegra2007.pdf>>. Acesso em: 20 de novembro de 2008.

3.6 Rendimento

Relação entre os rendimentos médios dos ocupados negros e não-negros, e das mulheres ocupadas negras e dos homens ocupados não-negros

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – agosto/2006 - julho/2007.¹³⁰



Fonte: DIEESE/Seade e entidades regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE.

3.7 Trabalho doméstico e a mulher negra: um dilema da atualidade

Os estudos sobre desigualdade no mercado de trabalho e a mobilidade social mostram que, 120 anos após a abolição da escravatura, as mulheres negras ainda se encontram nos extratos econômicos mais baixos, sujeitas a desigualdades intensas e inalteráveis. E no “trabalho doméstico remunerado – ocupação tradicionalmente dotada de baixo valor social e nicho de mulheres e meninas negras

¹³⁰ DIEESE. *Escolaridade e Trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos*. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq37PopulacaoNegra2007.pdf>>. Acesso em: 20 de novembro de 2008.

e também de pobres – revela-se um crucial indicador”¹³¹. a maior parte da população negra do sexo feminino está nessa categoria de trabalhadora desde o início de sua história no Brasil.

Conforme documento divulgado pela Central Única dos Trabalhadores, em abril de 2008:

Dados de 2006 da PNAD/IBGE revelam a existência no Brasil, de cerca de 6,7 milhões de pessoas no trabalho doméstico, deste total, 6,2 milhões são mulheres, ou seja, 93,2% e 6,8% são homens. O maior contingente é o das mulheres negras: as domésticas são 21,7% das mulheres ocupadas, ou seja, **de cada 100 mulheres negras ocupadas no Brasil aproximadamente 22 são empregadas domésticas**. A grande maioria das domésticas, cerca de 72,5%, não tem carteira assinada, desse contingente, 57,5% são negras.¹³²

Muitas trabalhadoras domésticas não são beneficiadas pela legislação trabalhista vigente por desconhecê-la, trabalhando na informalidade durante anos a fio. Entre as mulheres negras que são empregadas domésticas, 75,5% não têm carteira assinada, enquanto que em relação às mulheres não-negras o percentual é de 69,6%.¹³³

Conforme documento divulgado pela Organização Internacional do Trabalho¹³⁴, embora tenha ocorrido uma diminuição nas desigualdades de rendimento, quando observado o período de 1995 a 2006, momentos em que as mulheres negras recebiam respectivamente o equivalente a 55,4% e 66,4% dos rendimentos dos homens brancos, as diferenças ainda são notáveis.

¹³¹ *Retratos da desigualdade de raça e gênero*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/destaque/Pesquisa_Retrato_das_Desigualdades.pdf>. Acesso em: 20 de novembro de 2008.

¹³² *Trabalho doméstico: uma reflexão necessária*. Disponível em <http://intranet.cut.org.br/cut/2008/index.php?option=com_content&task=view&id=2842&Itemid=152>.

¹³³ *Mais trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticas do Brasil*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/trabalho_domestico.php>. Acesso em: 20 de novembro de 2008.

¹³⁴ *Mais trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticas do Brasil*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/trabalho_domestico.php>. Acesso em: 20 de novembro de 2008.

Uma vez comparados tais dados em relação às mulheres brancas, em 1995 o percentual era de 64,5% e em 2005 chegava a 75,5% dos rendimentos dos homens brancos; para os homens negros, os valores eram respectivamente 69% e 87,3% em relação ao rendimento dos brancos.

São estes os índices de crescimento segundo a OIT:

Crescimento da ocupação e da posse de carteira de trabalho assinada pelo empregador, segundo sexo e raça/cor – Brasil - período de 2004-2006.¹³⁵

Crescimento da ocupação e da carteira de trabalho	Anos		
	2005-2004	2006-2005	2006-2004
Da ocupação no trabalhado doméstico	2,7	1,8	4,6
<i>Do total com carteira de trabalho assinada</i>	4,5	5,4	10,2
Dos homens não negros no trabalho doméstico	7,9	1,9	10,0
<i>Dos homens não negros com carteira assinada</i>	9,3	-3,7	5,3
Dos homens negros no trabalho doméstico	4,5	-0,8	3,7
<i>Dos homens negros com carteira assinada</i>	3,6	7,2	11,1
Das mulheres não negras no trabalho doméstico	-3,4	2,5	-0,9
<i>Das mulheres não negras com carteira assinada</i>	-6,5	10,6	3,5
Das mulheres negras no trabalho doméstico	7,0	1,4	8,5
<i>Das mulheres negras com carteira assinada</i>	14,9	2,0	17,2

Fonte: IBGE. PNAD. Elaboração: OIT.

Notas: a) Não incluídos os moradores das áreas rurais dos estados de AM, AC, RO, RR, PA, AP. b) Negros: incluem pretos e pardos. Não negros: inclui brancos, amarelos e indígenas. c) Refere-se às pessoas de 16 anos e mais.

¹³⁵ Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/download/trabalho_domestico_25_04_2008.pdf>. Acesso em: 22 de setembro de 2008.

Com relação à diminuição no percentual de desigualdade afirma a OIT ser essencial, no entanto insuficiente para superar a precariedade típica dos serviços domésticos, cujo número de trabalhadoras/es domésticas/os que tinha carteira assinada era de apenas 27,8% em 2006. O número de trabalhadores domésticos que trabalhavam na informalidade era de 72,2% e deste percentual 57,5% das trabalhadoras eram negras, 37,0% eram as mulheres não-negras, 2,0% homens não-negros e os homens negros representam 3,4%.

Dentre as mulheres negras que eram trabalhadoras domésticas em 2006, 75,6% não tinham carteira assinada, enquanto que, para mulheres não-negras, esse percentual é de 69,6%, para homens negros 61,9% e não-negros 54,9%.

Nos últimos anos vários movimentos sociais, sindicatos e associações colocaram em evidência as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos, dando uma maior ênfase à mulher negra doméstica, em virtude de elas estarem presentes em maior número nesse ramo de atividade. O objetivo é conscientizá-las de seus direitos e ampliar a proteção trabalhista. Os dois objetivos estão sendo concretizados, já tendo sido observados alguns resultados positivos quanto ao número de trabalhadores com carteira assinada e quanto à normatização.

No Brasil, a OIT tem exercido um papel muito importante na luta pela regularização do trabalho doméstico, por meio da promoção de cursos, distribuição de cartilhas e divulgação na Internet.¹³⁶

Contudo, a maior parte dos trabalhadores domésticos não possuem carteira assinada, não gozam dos outros benefícios instituídos pela lei e ainda são impossibilitados de terem acesso aos mesmos direitos que os trabalhadores formais.

¹³⁶ Em uma reportagem publicada no site da OIT Brasil, fica evidenciada a crescente preocupação do órgão com relação a este assunto: "A questão do trabalho doméstico ganha cada vez mais importância na agenda da Organização Internacional do Trabalho e o tema poderá evoluir para a adoção de uma Convenção específica para regular as relações de trabalho neste setor. O tema será discutido na Conferência Internacional do Trabalho, principal evento da OIT, em 2010. O anúncio foi feito pela Diretora do Escritório da OIT no Brasil, Laís Abramo, durante a XXIV Assembléia Geral da Conferência Interamericana de Seguridade Social". *OIT poderá adotar convenção sobre trabalho doméstico*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/convencao_trabdomes.php>. Acesso em: 20 de novembro de 2008.

Direitos estes, tais como: limitação da jornada diária de 8 (oito) horas ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais; hora extra e adicional noturno; indenização por tempo de serviço; salário-família; observância das normas de proteção à saúde e à segurança, redução de riscos inerentes ao trabalho; adicionais de insalubridade e de periculosidade; seguro contra acidentes de trabalho e auxílio-acidente de trabalho; seguro-desemprego e FGTS obrigatório.¹³⁷

Na prática, a conduta reiterada de tratar os trabalhadores domésticos como trabalhadores informais ou como “membros da família” dá às atividades exercidas por eles um caráter não econômico. É mantida assim uma estrutura na qual os empregadores se furtam a aplicar os direitos trabalhistas, bem como remuneração equiparada à dos demais grupos populacionais que exerçam a mesma função, como se pode verificar nos índices salariais demonstrados pela OIT, que apresentam as trabalhadoras negras sempre no último patamar.

**Rendimento médio mensal no trabalho doméstico, segundo sexo e raça/cor –
Brasil - período de 1995-2006**¹³⁸

(em R\$ de março de 2008)

Grupo	1995	2001	2006
Homens	425,17	417,88	431,94
Mulheres	297,82	305,04	325,06
Branco	336,57	341,59	358,96
Negro	281,23	288,33	315,02
Homens Branco	499,80	479,69	465,20
Homens Negro	346,14	368,12	406,19
Mulheres Branco	323,18	332,43	351,34
Mulheres Negro	276,97	282,99	308,71
Total	306,48	312,09	331,94

Fonte: IBGE. PNAD. Elaboração: OIT.

Notas: a) Não incluídos os moradores das áreas rurais dos estados de AM, AC, RO, RR, PA, AP. b) Negros: incluem pretos e pardos. Não negros: inclui brancos, amarelos e indígenas. c) Refere-se às pessoas de 16 anos e mais.

¹³⁷ O Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS) no caso dos trabalhadores domésticos é opcional, ou seja, os empregados domésticos só poderão ter acesso ao FGTS se o empregador concordar em efetuar os depósitos. Quando isto acontece o trabalhador passa também a ter direito ao seguro-desemprego.

¹³⁸ Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/download/trabalho_domestico_25_04_2008.pdf>. Acesso em: 22 de setembro de 2008

O relato de Florestan Fernandes nos parece bastante atual: “Nos sobrados e casas-grandes, a mulher negra dispunha de muitas oportunidades de emprego”.¹³⁹ Ainda hoje, dispõem das mesmas vagas nos condomínios, nos mais diversos tipos de residências e domicílios esparramados pelas grandes capitais, sem vislumbrar oportunidades concretas de mudança.

A ampliação dos estudos e o desenvolvimento de ações junto à iniciativa pública e privada são essenciais para que se perceba quais são os empecilhos que ainda criam entraves significativos ao desenvolvimento socioeconômico brasileiro. O desenvolvimento de uma nação está estritamente ligado à progressão de todo grupo independentemente do sexo e/ou raça a que os indivíduos pertençam, pois desenvolver-se é superar a pobreza e criar oportunidades de crescimento por meio do trabalho digno para todos.

3.8 Contribuição previdenciária da mulher negra

Em virtude de dificuldades financeiras e desigualdades socioeconômicas as mulheres negras ingressam no mercado de trabalho mais cedo e saem dele mais tarde e sem aposentadoria. Elas têm dificuldades de contribuir com a Previdência Social devido ao histórico de ocupações construído ao longo de sua vida produtiva, ou seja, na maior parte das vezes ligadas a atividades mal remuneradas ou não amparadas pela legislação trabalhista. Isso afeta significativamente o recolhimento da referida contribuição, que é efetivada em valor menor ou por períodos descontinuados, sendo que em muitos casos ocorre a ausência total de recolhimento de contribuição previdenciária.

Tais fatos ocasionam à trabalhadora negra uma velhice cercada de dificuldades para obter aposentadoria por tempo de trabalho ou um fundo de previdência privada complementar, já que a contribuição precisa ocorrer ao longo do período ativo da vida do indivíduo. Logo, quando idosas não possuem mais condições de trabalho e nem como se sustentar: o que resta a esse grupo populacional é o auxílio-idoso, denominado pela Previdência Social como Benefício

¹³⁹ FERNANDES, Florestan. *Significado do protesto negro*. São Paulo: Cortez, 1989, p. 22.

de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC-LOAS¹⁴⁰, que aliás possui requisitos para sua concessão.

Conforme dados publicados no Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil, que analisa a contribuição para a Previdência Social no período de 1995 a 2006¹⁴¹, a população branca economicamente ativa contribuiu com 48% em 1995 e em 2006 esse percentual cresceu para 52,2%, enquanto que na população economicamente ativa preta & parda, no mesmo período, a proporção de contribuintes passou de 31,0% para 36,8%.

Se verificados os dados da população economicamente ativa por sexo, os homens foram responsáveis por 54,2% e as mulheres por 38,8%, no mesmo período.

O percentual de contribuição da população economicamente ativa se verificado o sexo feminino em conjunto com o quesito cor, resulta em um percentual de contribuição de 49,9%, entre as brancas, e de 34,1%, entre as pretas e pardas.

¹⁴⁰ A aposentadoria por tempo de contribuição pode ser de dois tipos. Integral: tem direito quem contribuiu com a previdência por pelo menos 35 anos (para homens) e 30 anos (para mulheres). O valor da aposentadoria integral será de 100% do salário de benefício. Proporcional: podem pedir aposentadoria proporcional homens de pelo menos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição, e mulheres como 48 anos de idade e 25 anos de contribuição. O valor da aposentadoria proporcional é de 70% do salário de benefício, mais 5% a cada ano completo de contribuição posterior ao tempo mínimo exigido.

O Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC-LOAS é um benefício da assistência social, integrante do Sistema Único da Assistência Social – SUAS, pago pelo Governo Federal, cuja operacionalização do reconhecimento do direito é do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e assegurado por lei, que permite o acesso de idosos e pessoas com deficiência às condições mínimas de uma vida digna.

Pessoa Idosa - IDOSO: deverá comprovar que possui 65 anos de idade ou mais, que não recebe nenhum benefício previdenciário, ou de outro regime de previdência e que a renda mensal familiar *per capita* seja inferior a ¼ do salário mínimo vigente. Informações disponíveis em <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=19>>. Acesso em 22 de novembro de 2008.

¹⁴¹ PAIXÃO, Marcelo, CARVARNO, Luiz M. *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil*. Disponível em <http://www.laeser.ie.ufrj.br/pdf/RDR%20Capítulo_8_pt.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2008.

Portanto, da população economicamente ativa, a feminina de cor negra constituiu o grupo de trabalhadoras com maior dificuldade de contribuição à Previdência Social, o que, em suma, expressa que 65% do total deste contingente de mulheres trabalhadoras não tinham acesso a nenhuma forma de proteção assistencial por parte do Estado.

A proporção de beneficiários da Previdência Social pertencentes à população branca entre os anos de 1995 e 2006 aumentou de 75,7% para 78,2%, enquanto que entre os negros, no mesmo período, aconteceu um decréscimo de 76,4% para 74,9%.

À medida que são examinadas as pesquisas realizadas nos últimos anos, ficam evidentes os dados alarmantes quanto ao desenvolvimento socioeconômico das trabalhadoras negras ao longo de toda a vida quando comparados a outros grupos populacionais por gênero e cor no Brasil.

3.9 A precarização do trabalho da mulher negra e os baixos rendimentos

No tocante à renda, a mulher negra ocupa o último degrau na escala, recebendo os menores rendimentos e inseridas em maior proporção nas relações informais ou nos postos de trabalho mais vulneráveis.

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”.¹⁴²

¹⁴² *Retrato das desigualdades de gênero e raça.* Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/destaque/Pesquisa_Retrato_das_Desigualdades.pdf>. Acesso em: 22 de setembro de 2008.

Mediana dos rendimentos, segundo sexo e raça no Brasil - 1995-2005¹⁴³

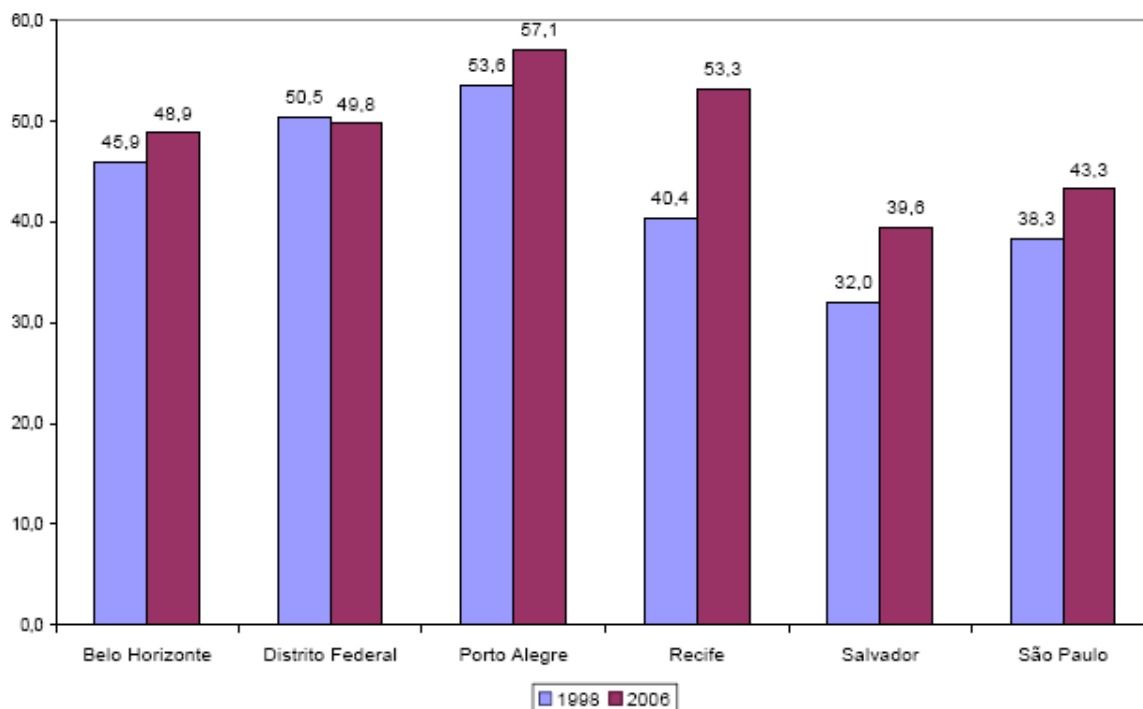


Se analisadas apenas as regiões metropolitanas e o Distrito Federal, no período de 1998 a 2006 é possível verificar que o rendimento da mulher negra em momento nenhum superou 62% daquele recebido por homens brancos.¹⁴⁴

¹⁴³ OIT. *Igualdade no Trabalho: enfrentando os desafios*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=275>>. Acesso em: 21 de novembro de 2008.

¹⁴⁴ DIEESE. *Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos*. Disponível em <http://www.app.com.br/portallapp/uploads/publicacoes/Dieese_pesquisa_negros_2006_1.pdf>. Acesso em: 21 de novembro de 2008.

Mulher negra em relação a homens não-negros



A desigualdade de rendimento afeta diretamente a condição de vida e a dignidade da mulher negra e de sua respectiva família, pois é um limitador de oportunidades e conseqüentemente de acesso aos bens de consumo de todo gênero, bem como à educação, à saúde e ao saneamento básico.

Portanto, mulheres idosas, jovens e crianças negras são privadas da oportunidade de acompanharem o ritmo normal de desenvolvimento do país com todos os benefícios que o desenvolvimento socioeconômico, político e cultural pode proporcionar em termos de melhores condições de vida de acordo com os direitos humanos e com o disposto nos artigos 1º e 5º da Constituição da República.¹⁴⁵

¹⁴⁵ 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;

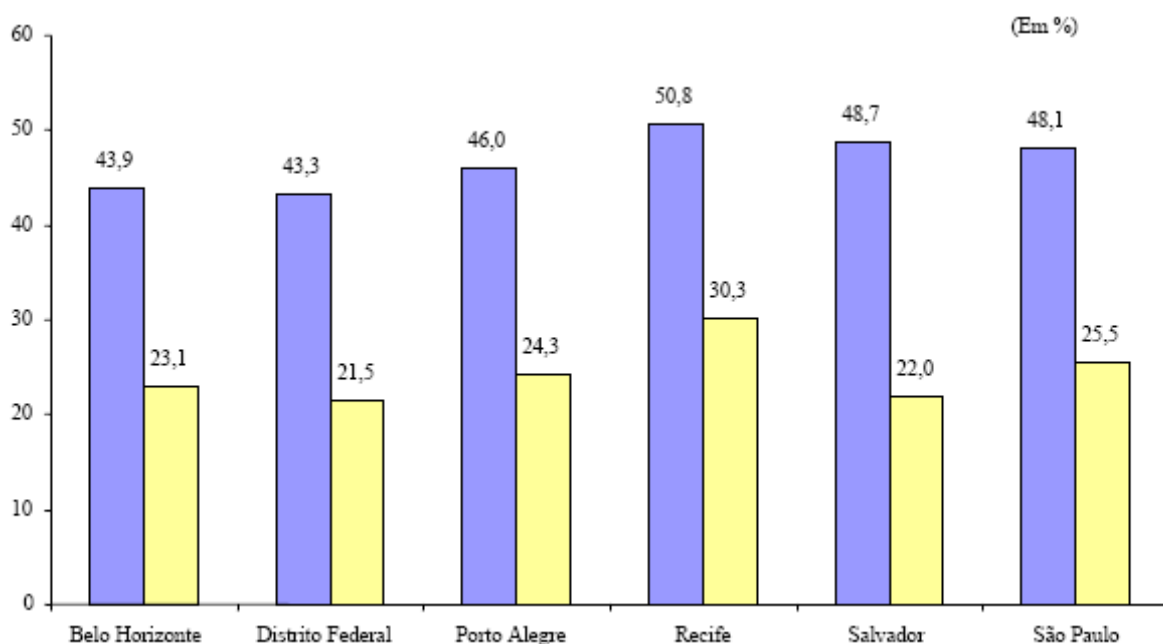
Vale ressaltar que embora o percentual de desigualdade de rendimento entre homens brancos e mulheres negras ainda seja de 68%, demonstrando uma diferença expressiva entre os dois grupos, ao longo do último período analisado pelo IBGE, PNAD e OIT¹⁴⁶, que compreende 1995 a 2005, ocorreu um decréscimo da desigualdade do rendimento pela trajetória de melhoria da remuneração das mulheres negras, que cresceu expressivamente 41,4% em relação aos homens brancos pobres. Isso aconteceu devido ao aumento de poder de compra do salário mínimo que foi de 97% a partir 1995 até o ano de 2005, pela elevação do número de anos estudados pelas mulheres que superou os homens e pela criação de postos de trabalho em nichos eminentemente femininos.

Embora ainda existam altos níveis de exposição ao trabalho vulnerável, mais da metade das mulheres negras encontra-se nesta situação. Essa proporção é muito diferente daquela apresentada pelos demais grupos populacionais, tal como é possível observar na análise realizada recentemente pelo DIEESE no Distrito Federal e demais regiões metropolitanas.

¹⁴⁶ OIT. *Igualdade no Trabalho: enfrentando os desafios*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=275>>. Acesso em: 21 de novembro de 2008.

Proporção de ocupados com inserção vulnerável de trabalho ⁽¹⁾ segundo cor

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - agosto/2006-julho/2007¹⁴⁷



Fonte: DIEESE/Seade e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE.

NOTA: (1) INCLUI OS ASSALARIADOS SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA, OS AUTÔNOMOS QUE TRABALHAM PARA O PÚBLICO, OS TRABALHADORES FAMILIARES NÃO REMUNERADOS E OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.

3.10 Dificuldade de ascensão nos postos de trabalho

Os altos níveis de discriminação aos quais são expostas as trabalhadoras negras no mercado de trabalho ficam mais uma vez evidenciados quando se verifica que as suas possibilidades de crescimento profissional são diminutas. Ou seja, “...sua presença em cargos de direção e planejamento é quase três vezes menor que a das mulheres não-negras nas diversas regiões do país...”¹⁴⁸

¹⁴⁷ DIEESE. *Escolaridade e Trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos*. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq37PopulacaoNegra2007.pdf>>. Acesso em: 21 de novembro de 2008.

¹⁴⁸ PINTO, Giselle. *Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais*. Disponível em <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_298.pdf>. Acesso em: 22 de novembro de 2008.

Deve-se observar ainda que quanto maior o nível de qualificação da profissional, menores são as oportunidades de ascensão, pois acontece um aumento da concorrência com outras etnias e uma preterição à contratação de mulheres negras para cargos de chefia, planejamento, direção operacional ou funções executivas, restando para elas em maior proporção os cargos menos ambicionados por outros grupos populacionais.¹⁴⁹ Importante ressaltar os cargos comumente ocupados por mulheres negras segundo dados divulgados pelo IPEA:

A situação é mais alarmante se observada a participação da mulher. As negras representam 7,4% do quadro funcional, 5,7% da supervisão, 3,9% da gerência, e somente 0,26% do quadro executivo. De acordo com a pesquisa, de cerca de 1,5 mil diretores de empresas, apenas quatro são mulheres negras.¹⁵⁰

Como é possível verificar por meio dos dados apresentados, a discriminação motivada por gênero e raça encontra-se disseminada em diversos campos da vida social, limitando as condições de inserção, possibilidades de ascensão e permanência entre brancos e negros no mercado de trabalho, reservando-se à trabalhadora negra predominantemente as seguintes funções:

- a) assalariadas não-estáveis sem carteira assinada;
- b) autônomas quase assalariadas (trabalhadores autônomos que não possuem capital e trabalham para um único cliente);
- c) empregadas ocasionais;
- d) empregadas domésticas assalariadas;
- e) empregadas domésticas diaristas;
- f) trabalhadoras sem salário.¹⁵¹

¹⁴⁹ É importante ressaltar que mesmo encontrando dificuldades para encontrar trabalho formal as mulheres negras tiveram uma inserção significativa no mercado de trabalho se olharmos o número de pessoas que ingressaram no mercado de trabalho na última década, com demonstra o texto a seguir: “De 1995 a 2006, a PEA brasileira, descontando a população residente nas áreas rurais da região Norte, apresentou um saldo líquido de ingresso de 20,6 milhões de pessoas. Quando se considera os grupos de cor ou raça, observa-se que, entre os brancos, este saldo líquido foi de 7,7 milhões de pessoas, ao passo que, entre os pretos & pardos, de 12,6 milhões de pessoas. Observando aquela evolução em números absolutos, desagregada por sexo, vê-se que as maiores responsáveis por aquele saldo foram as mulheres, que contribuíram com 56,4% do crescimento da PEA ocupada. As mulheres pretas & pardas, sozinhas, levaram mais 6,4 milhões de pessoas para o mercado de trabalho. Os homens pretos & pardos responderam pelo incremento líquido de 6,3 milhões de pessoas. Entre os homens e mulheres brancos, o acréscimo líquido, entre 1995 e 2006, foi de, respectivamente, 2,6 e 5,1 milhões de pessoas. PAIXÃO, Marcelo, CARVARNO, Luiz M. *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil*. Disponível em <http://www.laeser.ie.ufrj.br/pdf/RDR%20Capítulo_8_pt.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2008.

¹⁵⁰ *Lei Áurea completa 120 anos sem que se tenha muito a comemorar*. Disponível em <<http://www.ipea.gov.br/default.jsp>>. Acesso em: 27 de setembro de 2008.

¹⁵¹ KLIKSBURG, Bernardo. *Desigualdade na América latina: o debate adiado*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002, pp. 44-45.

Conserva-se assim um estereótipo negativo que impede o desenvolvimento igualitário entre brancos e negros e entre homens e mulheres. Esse conjunto de estereótipos racistas são reiterados através da disseminação de

(...) crenças e mitos, existentes ainda hoje em dia, que levam a falhas nos processos de promoção da igualdade de oportunidades nas organizações, como por exemplo: a) homens brancos sempre foram gerentes e continuarão a ser; b) os gerentes são sempre brancos porque as equipes respeitarão mais suas lideranças; c) mulheres são melhores em papéis de suporte; d) mulheres negras não têm o temperamento ideal para serem supervisoras; e) os latinos têm dificuldade de comunicação e não devem ser colocados na linha de frente como representantes da organização; f) os asiáticos não são confrontados da maneira como é requerido em ambiente de trabalho competitivo; g) pessoas jovens precisam de tempo para serem promovidas; h) somente as pessoas que cresceram na organização é que entendem seus sistemas (...). Essas crenças nunca são escritas, mas são determinantes do comportamento e da prática nas organizações. Elas têm o poder de oprimir porque não são faladas e vêm de origem emocional e não racional.¹⁵²

Esse conjunto de crenças e mitos é disseminado nas organizações em código, que mesmo silenciosamente estabelecem as regras de quem será contratado, como, para quê e quando. Sendo que o peso deste processo de escolha discriminatório é mais incisivo para com as trabalhadoras negras, que permanecem com pouca possibilidade de acesso e ascensão no mercado de trabalho.

Além disso, evidencia-se o que Paul Singer aponta como tipo de exclusão própria dos países de Terceiro Mundo, qual seja, a exclusão econômica, que constitui a “forma mais ampla, e as suas vítimas estão provavelmente excluídas da maioria das outras redes sociais”¹⁵³, limitando a inserção e dificultando a igualdade entre homens e mulheres e entre negros e brancos no mercado de trabalho, naturalizando-se assim o processo de exclusão.

4. NORMAS DE PROTEÇÃO E PROMOÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO TRABALHO DA MULHER

¹⁵² COOKE, Alfred. L. *Oppression and the workplace: A framework for understanding*. Diversity Factor, v. 8, n. 1, 1999, pp. 6-11. In: AGUIAR, Gardene Souza. *Diversidade no Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira*. (Dissertação de Mestrado) Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação da Universidade de Brasília. Brasília – DF, 2007, p. 36.

¹⁵³ SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 1998, p. 63.

4.1 Princípio da Igualdade

O conceito de igualdade assumiu diferentes feições de acordo com o momento histórico vivido pela humanidade. No entanto, por uma questão estrutural, neste capítulo será examinado o conceito moderno de igualdade, especificamente os preceitos normativos que possam ser aplicados à proteção e promoção do trabalho da mulher negra.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi um verdadeiro marco para a instituição da igualdade entre homens e mulheres. Em seu texto expressa a necessidade de interação entre os Direitos Sociais, Econômicos, Culturais e Políticos, como forma de garantir a concretização do Estado Democrático de Direito e da cidadania plena para homens e mulheres. Tal condição só será atingida por meio da observância e efetivação dos princípios como os da dignidade da pessoa humana e da igualdade.¹⁵⁴

Sobre a dignidade da pessoa humana, são importantes os ensinamentos de André Ramos Tavares, que com base em pesquisas observa:

Pode-se dizer que a dignidade do Homem, enquanto princípio, tem uma dupla dimensão, tanto negativa quanto positiva. Luño (...) aponta o conteúdo dúplice do princípio da dignidade 'A dignidade humana consiste não apenas na garantia negativa de que a pessoa não será alvo de ofensas ou humilhações, mas também agrega a afirmação positiva do pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo. O pleno desenvolvimento da personalidade pressupõe, por sua vez, de um lado, reconhecimento da total *autodisponibilidade* sem interferências ou impedimentos externos, das possíveis atuações próprias de cada um; de outro, a *autodeterminação* (...) que surge da livre projeção histórica da razão humana antes de uma predeterminação dada pela natureza.¹⁵⁵

¹⁵⁴ "Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. (...) Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório mas a todo o sistema de comandos". MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo: Malheiros, 1993, pp. 408-409.

¹⁵⁵ TAVARES, André Ramos. Princípio da Consustancialidade Parcial dos Direitos Fundamentais da Dignidade do Homem. In: *Revista Brasileira de Direito Constitucional* n. 4, jul./dez. 2004, p. 230.

O princípio da igualdade¹⁵⁶ é dividido em igualdade formal e igualdade material. Alexandre de Moraes divide o princípio da igualdade em dois planos distintos, como segue:

O princípio da igualdade consagrado pela Constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possa criar tratamentos abusivamente diferenciados entre pessoas que se encontram em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimentos de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social.¹⁵⁷

No tocante à igualdade formal, José Joaquim Gomes Canotilho¹⁵⁸ considera que se dirige ao legislador, vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos, ou seja, limita os poderes do legislador ao criar leis, proibindo-lhe a concessão de privilégios.

¹⁵⁶ Princípio da igualdade e finalidades: STF - "O princípio da isonomia, que se reveste de auto-aplicabilidade, não é - enquanto postulado fundamental de nossa ordem político-jurídica - suscetível de regulamentação ou de complementação normativa. Esse princípio - cuja observância vincula, incondicionalmente, todas as manifestações do Poder Público - deve ser considerado, em sua precípua função de obstar discriminações e de extinguir privilégios (RDA 55/114), sob duplo aspecto: (a) o da igualdade na lei e (b) o da igualdade perante a lei. A igualdade na lei - que opera numa fase de generalidade puramente abstrata - constitui exigência destinada ao legislador que, no processo de sua formação, nela não poderá incluir fatores de discriminação, responsáveis pela ruptura da ordem isonômica. A igualdade perante a lei, contudo, pressupondo lei já elaborada, traduz imposição destinada aos demais poderes estatais, que, na aplicação da norma legal, não poderão subordiná-la a critérios que ensejem tratamento seletivo ou discriminatório. A eventual inobservância desse postulado pelo legislador imporá ao ato estatal por ele elaborado e produzido a eiva de inconstitucionalidade". (Pleno - MI nº 58/DF - rel. p/ Acórdão Ministro Celso de Mello, *Diário da Justiça*, Seção I, 19 abril 1991, p. 4.580).

¹⁵⁷ MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral: comentários aos arts. 1º a 5º da constituição da república federativa do Brasil: doutrina e jurisprudência*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 86.

¹⁵⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 429.

Assim, a igualdade formal estipula os direitos e deveres concedidos aos membros da coletividade através dos textos legais. Desse modo, “a desigualdade na lei se produz quando a norma distingue de forma não razoável ou arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas”.¹⁵⁹

No entanto, podem ocorrer diferenciações normativas, sendo que estas não serão consideradas discriminatórias, já que “... o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia”.¹⁶⁰

O princípio da igualdade não proíbe as diferenciações de tratamento sem fundamento material bastante, que o mesmo é dizer sem qualquer justificação razoável, segundo critérios de valor objetivo constitucionalmente relevantes. Proíbe também que se tratem por igual situações essencialmente desiguais. E proíbe ainda a discriminação: ou seja, as diferenciações de tratamento fundadas em categorias meramente subjetivas [...].¹⁶¹

Nesse sentido decidiu o Supremo Tribunal Federal ao tratar do Princípio da igualdade e finalidade.

Igualdade. Princípio. Discriminação. Proibição. o princípio da isonomia, que se reveste de auto-aplicabilidade, não é enquanto postulado fundamental de nossa ordem político-jurídica suscetível de regulamentação ou de complementação normativa. Esse princípio - cuja observância vincula, incondicionalmente, todas as manifestações do Poder Público - deve ser considerado, em sua precípua função de obstar discriminações e de extinguir privilégios (RDA 55/114), sob duplo aspecto: (a) o da igualdade na lei e (b) o da igualdade perante a lei. A igualdade na lei - que opera numa fase de generalidade puramente abstrata - constitui exigência destinada ao legislador que, no processo de sua formação, nela não poderá incluir fatores de discriminação, responsáveis pela ruptura da ordem isonômica. A igualdade perante a lei, contudo, pressupondo lei já elaborada, traduz imposição destinada aos demais poderes estatais, que, na aplicação da norma legal, não poderão subordiná-la a critérios que ensejem tratamento seletivo ou discriminatório. A eventual inobservância desse postulado pelo legislador imporá ao ato estatal por ele elaborado e produzido a eiva de inconstitucionalidade (STF - MI n. 58-DF - Pleno MI 58/DF - rel. p/ acórdão Ministro Celso de Mello, DJU, 19 abril1991, p. 4580).

¹⁵⁹ MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral: comentários aos arts. 1º a 5º da constituição da república federativa do Brasil: doutrina e jurisprudência*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 86.

¹⁶⁰ MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed., 15ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 09.

¹⁶¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 426.

A igualdade material ou substancial é aquela que se espera alcançar na modernidade. Nela existe a previsão de tratamento equânime de todos os seres humanos, e a sua equiparação no que diz respeito às possibilidades de concessão de oportunidades.

De acordo com Joaquim Benedito Barbosa Gomes¹⁶², hoje em dia se busca consolidar a igualdade material, diferentemente da igualdade formal originária das revoluções francesa e americana, que se apegava ao formalismo da lei e à abstração em torno da concepção igualitária. Na igualdade material, busca-se a equiparação entre todos os indivíduos, por meio da observação e avaliação das desigualdades presentes na sociedade, de forma que as situações desiguais sejam tratadas de maneira diferente, evitando-se portanto o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades.

Logo, atender ao princípio da igualdade é tratar desigualmente os desiguais na medida de suas diferenças e tratar a todos com se fossem iguais.

As desigualdades existem e existiram sempre, em todos aspectos, e todas devem ser protegidas ou combatidas pelo estrutura normativa tendo por base a isonomia. “Protegidas quando estas desigualdades estão na própria natureza da pessoa, e combatidas quando dão margem a desigualdades injustas e ilegais”.¹⁶³

O princípio da igualdade material ou substancial é essencial para a concretização dos direitos sociais, âmbito no qual está inserido o Direito do Trabalho, pois “seria um equívoco supor que igualdade de todos perante a lei no Direito do Trabalho signifique que as partes do contrato são iguais. Não são. (...) neste contrato são desniveladas, de um lado o empregado subordinado e de outro o empregador subordinante”.¹⁶⁴

¹⁶² GOMES, Joaquim B. Barbosa. *O Debate Constitucional sobre as ações afirmativas*. Disponível em <<http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/ppcor/0049.pdf>>. Acesso em: 28 de novembro de 2008.

¹⁶³ CALLIL, Léa Elisa Silingowski. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente à desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 85.

¹⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade. In: *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 68, n. 07, junho de 2004, p. 778.

Conforme especifica Celso Antonio Bandeira de Mello:

O princípio da igualdade interdita tratamento desigual às pessoas. Sem embargo, consoante se observou, o próprio da lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. Donde, a algumas são deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outras, por abrangidas em diversa categoria, regulada por diferente plexo de obrigações e direitos.¹⁶⁵

A igualdade no emprego entre homens e mulheres está descrita na Constituição brasileira no artigo 5º, I, XII, artigo 7º, XXX e na Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 461.

A igualdade de tratamento disposta na Constituição e na legislação infraconstitucional tem como pressuposto a ausência de discriminação.

O artigo 1º, inciso III da Constituição de 1988 iça a dignidade da pessoa à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito. O artigo 3º, inciso IV, prevê como objetivo fundamental da República a promoção do bem comum por meio da proibição de preconceitos de cor, raça, origem, sexo, idade ou de qualquer outro tipo de discriminação; o mesmo artigo, em seu inciso III, estabelece como objetivo a redução das desigualdades.

O artigo 5º da Constituição prevê a igualdade de todos perante a lei, não permitindo distinção de qualquer natureza.

¹⁶⁵ MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed., 15ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 2007, pp. 12-13.

Ainda na Constituição, art. 7º, incisos XXX a XXXII e XXXIV, ficou estabelecida a impossibilidade de distinção quanto aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, seja no tocante a vedação de diferença de salários, exercício de funções e critérios de admissão por razões de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como no que diz respeito à proibição de discriminação quanto ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, etc.

Além disso, o diploma constitucional apresenta vários textos que estabelecem normas programáticas que têm a propensão de nivelar e diminuir as desigualdades reinantes. Como exemplos: o art. 3º; o art. 170 e incisos que cuidam da ordem econômica e social; o art. 7º, que trata da questão salarial e o art. 205, que aborda a democratização do ensino.

Assim a Constituição Federal proíbe expressamente qualquer tipo de discriminação no emprego, determinação que inclui o “... acesso ao emprego e a discriminação levada a efeito nos processos seletivos”.¹⁶⁶

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

(...)

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, 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, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade, nos termos seguintes:

(...)

VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

(...)

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

¹⁶⁶ GODAL, Cristina Thereza. Antecedentes criminais e discriminação no trabalho. In: Revista LT, vol. 67, julho de 2003, p. 804.

(...)

XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.

A legislação infraconstitucional igualmente proíbe a discriminação no ambiente de trabalho.

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

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

(...)

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

(...)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

O legislador constituinte deixou claro nos preceitos constitucionais que os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana são fundamentais na regulação e no desenvolvimento das relações de trabalho.¹⁶⁷

¹⁶⁷ “A Constituição Federal de 1988, no artigo 1º, inciso III, estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado democrático de direito. O art. 5º, inciso X da Constituição Federal assegura a todos, inclusive ao trabalhador, a inviolabilidade da vida privada, honra e imagem, assegurando a indenização pelo dano moral na hipótese de sua violação. O direito à intimidade e vida privada decorrem do direito à dignidade”. GODAL, Cristina Thereza. Antecedentes criminais e discriminação no trabalho. In: Revista LT, vol. 67, julho de 2003, p. 808.

"A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício de direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem as pessoas enquanto seres humanos". MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 6º ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 60.

Logo, a igualdade de oportunidade no exercício do trabalho é essencial para que aconteça o desenvolvimento pleno da sociedade e para que se garanta a efetivação da justiça social.

“O trabalho deve ser oferecido a todos os que possuam as habilidades necessárias, sem distinções (leia-se discriminações) de qualquer natureza, bem como as oportunidades...”.¹⁶⁸ Observando-se com cautela os critérios estipulados por Celso Antonio Bandeira de Mello, é necessário que a Discriminação atenda aos interesses estipulados pela Constituição convenientemente com a isonomia, como se lê a seguir:

- a) que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo;
- b) que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, *nelas residentes*, diferenciados; .
- c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecida pela norma jurídica;
- d) que, *in concreto*, o vínculo de correlação supra-referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa - ao lume do texto constitucional – para o bem público.¹⁶⁹

Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal, proferida pelo Ministro Sampaio Costa:

Um dos objetivos da justiça do trabalho é substituir a igualdade formal pela igualdade real (material) criando a legislação do trabalho, para isso, princípios próprios e particulares e institutos novos subordinados às realidades sociais e econômicas e ao espírito das normas (1º T. AG 17325 - Ministro Sampaio Costa, decisão 20-05-1955).¹⁷⁰

¹⁶⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004, p. 56.

¹⁶⁹ MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed., 15ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 41.

¹⁷⁰ MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral: comentários aos arts. 1º a 5º da constituição da república federativa do Brasil: doutrina e jurisprudência*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 89.

Por fim, é importante ressaltar que o arcabouço legislativo que prevê igualdade formal de direitos entre homens e mulheres e entre negros e brancos é em parte resultado de décadas de lutas das mulheres e do movimento negro contra a discriminação negativa. No entanto, a legislação igualitária não foi suficiente para acabar com os preconceitos profundamente enraizados em nossa sociedade. Ainda que insuficiente, “... a igualdade jurídica é indispensável, é condição preliminar da igualdade real”.¹⁷¹

Sendo que “o princípio da igualdade pode e deve ser considerado um princípio de justiça social. Assim o relevo enquanto princípio de igualdade de oportunidade e de condições reais de vida”¹⁷² digna para o trabalhador.

A aplicação do princípio da igualdade com tratamento isonômico traz como consequência a proibição da discriminação.

Como dispõe Alice de Barros Monteiro, “a não-discriminação é, provavelmente, a mais expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, com valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro em seu conjunto”.¹⁷³

Aplicação e conscientização em torno da necessidade de efetivação da igualdade e conseqüentemente a não-discriminação são essenciais para garantir trabalho digno a todos indivíduos.

¹⁷¹ RODRIGUES, Maria Alice. *A mulher no espaço privado: da incapacidade à igualdade de direitos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 42.

¹⁷² CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 430.

¹⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 133.

4.2 Discriminação no trabalho

A palavra discriminar é originária do latim *discriminatione*, e significa distinguir uma coisa da outra, estabelecer diferenças, separar, segregar, desprezar, dar tratamento de inferioridade a alguém causando-lhe prejuízo sem considerar méritos ou talentos pessoais¹⁷⁴.

Logo, a mesma pessoa pode ser discriminada várias vezes por pertencer a dois ou mais grupos históricos, cultural ou economicamente excluído. Como exemplo, a condição de trabalho da maioria das mulheres negras.

Discriminar em matéria de trabalho, deste modo, é negar ao trabalhador a igualdade necessária que ele deve ter em matéria de aquisição e manutenção do emprego, pela criação de desigualdade entre as pessoas.¹⁷⁵

No caso da discriminação no trabalho ela pode se exteriorizar de formas diversas, efetivando-se direta ou indiretamente ou consolidando-se em ações positivas.

A discriminação direta acontece quando as leis, as normas ou as políticas excluem ou desfavorecem claramente os indivíduos em razão de características como cor, etnia, nacionalidade, sexo, raça, orientação sexual, entre outras.

Nesse caso a discriminação ocorre abertamente, com o sujeito ativo agredindo claramente o direito à igualdade e todas as normas que o sustentam.¹⁷⁶

¹⁷⁴ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1998, p. 80.

¹⁷⁵ FILHO BRITO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 43.

¹⁷⁶ FILHO BRITO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 44.

Quanto à discriminação indireta, caracteriza-se por ser uma discriminação oculta (invisível na primeira análise). É exteriorizada por práticas sociais aparentemente imparciais, ou seja, que não possuem o desígnio de discriminar, porém podem ocasionar prejuízos e desvantagens para um contingente significativo de indivíduos que se insiram em grupos que estejam sujeitos a exclusão, de acordo com os parâmetros de aceitação da sociedade.

Nesse caso temos uma conduta velada, em que a empresa simula respeitar o direito de igualdade, mas, de forma encoberta, o descumpre.¹⁷⁷

Observa-se que para a caracterização da discriminação indireta não basta a existência de prejuízo para alguém ou para determinado grupo; é necessário que o motivo que tenha gerado prejuízo seja injustificado.¹⁷⁸

4.3 Ações afirmativas

As ações afirmativas surgiram nos Estados Unidos a partir da década de 1960, tendo por finalidade pôr fim à segregação racial que vigorava há muitos anos em várias áreas da sociedade norte-americana. Esta época assistiu ao auge da luta dos negros norte-americanos pelo fim da segregação racial legal.

Nos Estados Unidos surge a expressão *affirmative action*, cuja criação é atribuída a John F. Kennedy, então presidente dos Estados Unidos, que por meio de um decreto presidencial de 1961 determinou que os contratantes com o governo devessem implementar medidas afirmativas com a finalidade de assegurar diversidade de pessoas no quadro de empregados, oferecendo vagas para indivíduos de diferentes credos, nacionalidades e raças.

¹⁷⁷ FILHO BRITO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 45.

¹⁷⁸ CANTELLI, Oliveira Paula. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 154.

Conforme elucida Sabrina Moehlecke¹⁷⁹, na década de 1960 começaram a ser eliminadas as leis segregacionistas vigentes nos Estados Unidos, e o movimento negro passou a existir como uma das principais forças atuantes, apresentando-se como liderança de projeção nacional, inclusive recebendo apoio de liberais e progressistas brancos, unidos numa ampla defesa de direitos. Foi nesse contexto que se desenvolveu a idéia de uma ação afirmativa. Assim, além de exigir-se que o Estado garantisse leis anti-segregacionistas, exigia-se também que assumisse uma postura ativa para a melhoria das condições da população negra.

Após quarenta anos de experiências, os Estados Unidos oferecem boa oportunidade para uma análise de longo prazo do desenvolvimento e impacto dessa política.

As políticas de ações afirmativas foram se espalhando pelo mundo¹⁸⁰. No Brasil, o debate sobre ações afirmativas intensifica-se a partir da Constituição de 1988, com a necessidade de efetivação da igualdade material, em face de uma Constituição denominada cidadã e democrata. Desde então surgiram vários debates jurídicos a respeito da constitucionalidade de políticas como as de ações afirmativas.

¹⁷⁹ MOEHLECKE, Sabrina. *Ação afirmativa: História e debates no Brasil*. In: Caderno de Pesquisa, São Paulo, n. 117, nov. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742002000300011&lng=en&nrm=is>. Acesso em: 06 de dezembro de 2008.

¹⁸⁰ A ação afirmativa não ficou restrita aos Estados Unidos. Experiências semelhantes ocorreram em vários países da Europa Ocidental, na Índia, Malásia, Austrália, Canadá, Nigéria, África do Sul, Argentina, Cuba, dentre outros. Na Europa, as primeiras orientações nessa direção foram elaboradas em 1976, utilizando-se freqüentemente a expressão "ação ou discriminação positiva". Em 1982, a "discriminação positiva" foi inserida no primeiro "Programa de Ação para a Igualdade de Oportunidades" da Comunidade Econômica Européia (Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 1995, *Estudos Feministas*, 1996). MOEHLECKE, Sabrina. *Ação afirmativa: História e debates no Brasil*. In: Caderno de Pesquisa, São Paulo, n. 117, nov. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742002000300011&lng=en&nrm=iso>.

Como elucida Joaquim Benedito Barbosa Gomes¹⁸¹, aplicar a discriminação positiva acarreta uma mudança de postura do Estado, que tem que optar entre duas posturas distintas. A primeira seria permanecer firme na posição de neutralidade e assim permitir que os grupos sociais menos favorecidos, desprovidos de força política e de meios de fazer valer os seus direitos se conservem excluídos. A outra postura passível de ser assumida pelo Estado é atuar de forma decisiva no sentido da mitigação das desigualdades sociais que têm como subordinados precisamente os integrantes das minorias raciais, étnicas, sexuais e nacionais.

Joaquim Benedito Barbosa Gomes define da seguinte forma as ações afirmativas:

As ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.¹⁸²

Portanto, as políticas de ação afirmativa podem ser aplicadas pela iniciativa pública ou privada, “não há necessidade de lei que as fundamente. Podem ser previstas por um programa de governo ou, mesmo sem este, por uma ação social”¹⁸³.

As políticas de ação afirmativa destinam-se a grupos historicamente discriminados, portanto expostos a uma condição de maior vulnerabilidade, tal como encontra-se a trabalhadora negra.

¹⁸¹ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *O debate constitucional sobre as ações afirmativas*. Disponível em <<http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/ppcor/0049.pdf>>. Acesso em: 06 de dezembro de 2008.

¹⁸² GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *O debate constitucional sobre as ações afirmativas*. Disponível em <<http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/ppcor/0049.pdf>>. Acesso em: 06 de dezembro de 2008.

¹⁸³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 381.

Um fato que deve ser levado em consideração antes de serem traçadas as metas a serem estabelecidas para superação da discriminação por gênero e raça é que no Brasil a discriminação é uma ação velada e em mutação, processe este que por vezes é difícil quantificar.

Ademais, como expõe Sônia Aparecida Costa Nascimento¹⁸⁴:

Como se pode observar, a Constituição Federal Brasileira acolheu o princípio da igualdade no emprego, podendo-se concluir que, sob o aspecto legal, a desigualdade é proibida, e o seu total desaparecimento não depende somente da tutela do Estado, mas também da iniciativa dos empregadores.

Em síntese, combater a discriminação no trabalho e garantir trabalho digno à mulher negra é responsabilidade de todos os atores sociais que interagem permanentemente na sociedade.

Assim, as ações afirmativas representam uma das vertentes possíveis para garantir a igualdade de oportunidade para a mulher negra no mercado de trabalho, gerando a transformação e inclusão desse grupo, enquanto persistirem as desigualdades demonstradas estatisticamente pelos órgãos oficiais como foi possível verificar nos capítulos anteriores.

Não constitui objeto da presente dissertação o estudo da normativa instituída contra a discriminação de raça e gênero no Brasil. No entanto, julga-se adequado apresentar uma cronologia dessa normativa em nosso país.

¹⁸⁴ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. *O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional*. São Paulo: LTr, 1996, p. 46.

Cronologia normativa anti-discriminação de gênero e raça no Brasil de acordo com o Ministério Público do Trabalho¹⁸⁵

- 1.** Decreto n. 62.150 – 19/01/1968 Presidência da República. “Promulga a Convenção n. 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão”.
- 2.** Decreto n. 63.223 – 06/09/1968 Presidência da República. “Promulga a Convenção relativa à luta contra a discriminação no campo de ensino”.
- 3.** Decreto n. 65.810 – 08/12/1969 Presidência da República. “Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial”.
- 4.** Lei n. 7.668 – 22/08/1988 Presidência da República. “Autoriza o Poder Executivo a constituir a Fundação Cultural Palmares – FCP e dá outras providências”.
- 5.** Lei n. 7.716 – 05/01/1989 Presidência da República. “Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor”.
- 6.** Lei n. 9.029 – 13/04/1995 Presidência da República. “Proíbe práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, e dá outras providências”.
- 7.** Decreto – 20/11/1995 Presidência da República. “Institui o Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de desenvolver políticas para a valorização da população negra e dá outras providências”
- 8.** Decreto – 20/03/1996 Presidência da República. “Cria, no âmbito do Ministério do Trabalho, o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação – GTEDEO, e dá outras providências”.
- 9.** Decreto n. 1.904 – 13/05/1996 Presidência da República. “Institui o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH”.
- 10.** Lei n. 9.315 – 20/11/1996 Presidência da República. “Inscreve o nome de Zumbi dos Palmares no Livro dos Heróis da Pátria”.
- 11.** Lei n. 9.455 – 07/04/1997 Presidência da República. Caracteriza crime de tortura qualquer constrangimento que cause sofrimento físico/mental em razão de discriminação racial.

¹⁸⁵ Ministério Público do Trabalho. *Principais instrumentos legais para referência*. Disponível em <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/download.wsp?tmp.arquivo=67>>. Acesso em: 05 de dezembro de 2008.

- 12.** Lei n. 9.459 – 13/05/1997 Presidência da República. Dispõe sobre os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.
- 13.** Portaria n. 1.740 – 26/10/1999 Ministério do Trabalho e Emprego. Determina inclusão de dados informativos de raça/cor nos formulários da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS – e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED.
- 14.** Portaria n. 604 – 01/06/2000 Ministério do Trabalho e Emprego. Institui, no âmbito das Delegacias Regionais de Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação.
- 15.** Portaria n. 202 – 04/09/2001 Ministério do Desenvolvimento Agrário. Estabelece cotas para negros e negras em cargos de direção, no preenchimento de vagas em concurso público, na contratação por empresas prestadoras de serviço e por organismos internacionais de cooperação técnica.
- 16.** Decreto n. 3.912 – 10/09/2001 Presidência da República. “Regulamenta as disposições relativas ao processo administrativo para identificação dos remanescentes das comunidades dos quilombos e para o reconhecimento, a delimitação, a demarcação, a titulação e o registro imobiliário das terras por eles ocupadas”.
- 17.** Portaria n. 222 – 28/09/2001 Ministério do Desenvolvimento Agrário. Institui a vertente de raça/etnia no Programa de Ações Afirmativas do MDA/INCRA e determina suas funções.
- 18.** Portaria n. 224 – 28/09/2001 Ministério do Desenvolvimento Agrário. Altera o Regimento Interno do INCRA incluindo o Programa de Ações Afirmativas.
- 19.** Decreto n. 3.952 – 04/10/2001 Presidência da República. Institui, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCDD), bem como determina suas competências.
- 20.** Portaria n. 03 – 16/10/2001 Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. Institui, no âmbito da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, o Grupo Temático de Trabalho sobre Discriminação Racial.
- 21.** Portaria n. 1.156 – 20/12/2001 Ministério da Justiça. Institui o Programa de Ações Afirmativas do Ministério da Justiça, estabelecendo cotas para afro-descendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência na ocupação de cargos de direção e assessoramento superior (DAS) e nas contratações de empresas prestadoras de serviços, técnicos e consultores.
- 22.** Portaria n. 25 – 21/02/2002 Ministério do Desenvolvimento Agrário. Determina que as empresas/parceiros contratados ou que mantenham a prestação de serviços ao MDA/INCRA comprovem desenvolvimento de ações afirmativas em seus quadros. As empresas licitantes devem apresentar propostas para esse tipo de ação.

4.4 Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 pela Conferência de Paz, posteriormente à Primeira Guerra Mundial; foi outorgada pelo Tratado de Versalhes na Parte XIII, sendo por isso considerada integrante da sociedade das Nações Unidas.

O interesse por instituir uma legislação trabalhista internacional originou-se de reflexões éticas e econômicas a respeito do custo humano da revolução industrial.

As origens mais remotas da OIT estão no início do século XIX, momento em que os líderes industriais Robert Owen e Daniel le Grand desenvolveram práticas em suas empresas no sentido de harmonizar a legislação trabalhista e melhorias nas relações de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho é composta por três órgãos, quais sejam: a Conferência ou Assembléia Geral¹⁸⁶, o Conselho de Administração¹⁸⁷ e a Repartição Internacional do Trabalho¹⁸⁸. Objetivando ser uma organização internacional especializada na promoção de políticas sociais, a Organização Internacional do Trabalho surgiu a princípio com os seguintes fins:

¹⁸⁶ A **Conferência ou Assembléia Geral** é o órgão de deliberação da OIT que se reúne no local indicado pelo Conselho de Administração. A Conferência é constituída de representantes dos Estados-membros. São realizadas sessões, pelo menos uma vez por ano, em que comparecem as delegações de cada Estado-membro, compostas de membros do governo e representantes dos trabalhadores e dos empregadores. A Conferência traça as diretrizes básicas a serem observadas no âmbito da OIT quanto à política social. Fonte: MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 85.

¹⁸⁷ O **Conselho de Administração** exerce função executiva, administrando a OIT, sendo também composto de representantes de empregados, empregadores e do governo. O Conselho de Administração fixa a data, local e ordem do dia das reuniões da Conferência, elege o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e institui comissões permanentes ou especiais. Reúne-se o Conselho de Administração três vezes por ano em Genebra, e é composto, atualmente, de 48 membros. Fonte: MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 85.

¹⁸⁸ A **Repartição Internacional do Trabalho** é a secretaria da OIT, dedicando-se a documentar e divulgar suas atividades, publicando as convenções e recomendações adotadas, editando a *Revista Internacional do Trabalho* e a *Série Legislativa*, de maneira a expor as leis trabalhistas dos países-membros. A Repartição Internacional do Trabalho é dirigida pelo Diretor-Geral nomeado pelo Conselho de Administração, de quem receberá instruções. Fonte: MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003, pp. 85-86.

- a) humanitários - visando verificar as condições injustas, difíceis e degradantes dos trabalhadores, e, assim, contribuir para o aniquilamento das inumanas condições de trabalho no mundo.
- b) políticos - tinha como objetivo verificar e diminuir os riscos de conflitos sociais que ameaçavam a paz entre os povos da humanidade.
- c) econômicos - funcionava como limitador de crescimento dos países que se negassem a adotar condições humanas de trabalho.

Posteriormente, em 1944, sob os efeitos da Segunda Guerra Mundial, a OIT anexou à sua constituição a declaração da Filadélfia; tal declaração serviu de exemplo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

No ano em que a OIT completou 50 anos, ou seja, em 1969, foi contemplada com o Prêmio Nobel da Paz.

Ao longo dos anos, a OIT promulgou muitas convenções¹⁸⁹ e recomendações que gozam do *status* de Direitos Humanos e visam organizar e regulamentar as práticas laborais, lutando pelo trabalho igualitário e contra o desemprego, entre outras questões que assolam o mundo industrializado e ao longo do tempo cada vez mais globalizado.

¹⁸⁹ As convenções da OIT são normas jurídicas provenientes da Conferência da OIT que têm por objetivo determinar regras gerais obrigatórias para os Estados que as ratificarem, passando a fazer parte de seu ordenamento jurídico interno. São aprovadas as convenções da OIT pela Conferência Internacional por maioria de dois terços dos delegados presentes (art. 19.2 da Constituição da OIT) e, para terem validade, devem ser ratificadas pelos países signatários. Os Estados, porém, não são obrigados a ratificá-las, só o fazendo quando assim têm interesse. É obrigatória a convenção. Firma direitos e obrigações. Tem natureza de tratado. É objeto de ratificação. É considerada fonte formal de Direito. Tem natureza de lei federal. Fonte: MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003, p.86.

Os termos *protocolo* e *ratificação* também são essenciais para entendermos como é estabelecida a responsabilidade de um Estado ao se submeter às normas estabelecidas pela OIT. Portanto, vejamos:

O protocolo é a forma em que é feito o acordo entre os negociadores a respeito dos tratados. A ratificação é a maneira de se dar validade ao tratado, mostrando que o governo *aprova* o pacto, que passa a integrar sua ordem jurídica. No Brasil, os tratados e *convenções* internacionais são considerados leis federais. Fonte: MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 86.

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, foi aceita no ano de 1998, possuindo como finalidade a “reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados-Membros”.¹⁹⁰

A partir de 1999 a OIT passou a trabalhar a sustentação de seus valores e objetivos em favor de uma agenda social que permita o prosseguimento do processo de globalização por meio do equilíbrio entre desígnio da ação econômica e os da igualdade social.

Constitui preocupação permanente da OIT a melhora das condições de vida e trabalho de homens e mulheres de todo o mundo, e é na consecução desse objetivo precípua que a organização vem trabalhando desde o seu surgimento.

4.5 As Convenções nº 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho e o trabalho da mulher

As convenções 100 e 111, inseridas na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho¹⁹¹, cuidam expressamente da discriminação nas relações de trabalho e possuem como fundamento os princípios da igualdade e da não-discriminação.

¹⁹⁰ Fonte: <<http://www.oitbrasil.org.br/inst/hist/index.php>>. Acesso em: 30 de setembro de 2008.

¹⁹¹ Em 1998, após o fim da Guerra Fria, foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. A declaração é uma reafirmação universal do compromisso dos estados-membros, e da comunidade internacional em geral, de respeitar, promover e aplicar de boa-fé os princípios fundamentais e direitos no trabalho referentes: a) à liberdade de associação e de organização sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) à abolição efetiva do trabalho infantil, e d) à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. OIT. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. Disponível em <www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/introduc> ou <www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/declarac...>. Acesso em: 05 de dezembro de 2008.

A Convenção nº 100, de 29 de junho de 1951, foi ratificada pelo Brasil em abril de 1957 e promulgada pelo Decreto nº 41.721, em junho do mesmo ano. A Convenção estabelece a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor.

A regra deverá ser aplicada ao vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou *in natura*.

A referida convenção determina a igualdade de remuneração, como forma de compensação por um trabalho de igual valor como uma taxa de remuneração fixada sem discriminação por razão de sexo. “Todavia, as distinções, exclusões e preferências fundadas em qualificações exigidas para um emprego determinado não serão consideradas como discriminação”.¹⁹²

Alice Monteiro de Barros¹⁹³ aponta que o principal problema encontrado quando da aplicação do critério de avaliação do trabalho de “igual valor” baseia-se em fundamentos que tendem a favorecer as características masculinas, tais como força física, desvalorizando a habilidade manual e a tenacidade demonstradas por mulheres que desenvolvem atividades tipificadas como eminentemente femininas, tais como telefonistas, digitadoras, entre outras funções. Esse tipo de trabalho pode expor seu executor a mais fadigas e exigir muito mais esforço e concentração do que aqueles que exigem meramente a força física e que em geral são mais valorizados.

A superação dessa idéia de supervalorização do trabalho masculino, justamente pela força física, poderá ocorrer por meio da capacitação técnica de agentes dentro e fora das empresas para lidar com a discriminação, ampliando o diálogo social tripartite¹⁹⁴ por meio de incentivo eficaz para as discussões referentes às diferenças salariais entre homens e mulheres.

¹⁹² NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. *O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional*. São Paulo: LTr, 1996, p. 25.

¹⁹³ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 139.

¹⁹⁴ O diálogo social tripartite é estabelecido entre o governo e organizações de empregadores e de trabalhadores e possui como objetivo: a) buscar consenso sobre problemas e desafios no mundo do

A Convenção nº 111, de 25 de junho de 1958, ratificada pelo Brasil em 1968, versa sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Nos termos do artigo 1º, a discriminação inclui:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes.

2. Toda distinção, exclusão ou preferência com base em qualificações exigidas para um determinado trabalho, não deverão ser consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, os termos “emprego” e “ocupação” incluem o acesso à formação profissional, acesso ao emprego e a determinadas ocupações, como também os termos e condições de emprego.¹⁹⁵

O artigo especifica o que é discriminação no emprego e estipula as linhas mestras para que sejam solucionados os problemas por meio da criação e desenvolvimento de uma política nacional para combater a discriminação com base em cor, nacionalidade, raça, religião, sexo, origem social ou opinião política. Tais recomendações são destinadas ao acesso ao emprego, acesso à formação profissional e às condições de emprego. Ademais prevê o artigo a necessidade de promover a igualdade de oportunidade e de tratamento.

trabalho; b) discutir projetos de reformas trabalhistas; c) proporcionar melhoria de produtividade, de segurança e saúde ocupacional e de outras condições de trabalho; resolver conflitos individuais e coletivos; e, d) assegurar condições justas de emprego em benefício dos trabalhadores, das empresas e da economia.

Sendo que as condições que permitem o diálogo social são as seguintes: a) A existência de organizações de trabalhadores e de empregadores sólidas e independentes, com a capacidade técnica e o acesso à informação necessária; b) A vontade política e o compromisso de todas as partes interessadas, c) O respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva. d) Um apoio institucional adequado, conforme dispõe a OIT. Fonte: OIT. *Diálogo social*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/dialogo.php>>. Acesso em: 25 de novembro de 2008.

¹⁹⁵ OIT. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=356>>. Acesso em: 06 de dezembro de 2008.

A Recomendação nº 111 da OIT complementa a Convenção nº 111 da seguinte forma: “... precisa as áreas nas quais qualquer indivíduo deve gozar, sem discriminação, da igualdade de oportunidade e tratamento no emprego: seguridade social, remuneração e condição de trabalho”.¹⁹⁶

A Convenção nº 111 da OIT estabelece alguns pontos-chave para superação da discriminação no trabalho, tais como:

- a) promover a igualdade de oportunidades e de tratamento de todas as pessoas;
- b) proteger o trabalhador em todas as fases da relação de trabalho e mesmo depois do término da relação firmada no contrato de trabalho;
- c) oferecer a possibilidade de implementação de ações afirmativas, com o desígnio de serem aplicadas no ambiente trabalho;
- d) permitir a discriminação no emprego desde que fundada em qualificações específicas e/ou necessárias à atividade profissional.

O Brasil está resguardado contra a discriminação no trabalho pelas normas constitucionais, bem como pelas normas de direito infraconstitucional e pelas normas de direito internacional ratificadas pelo país. No entanto, as práticas discriminatórias continuam a ocorrer nas relações de trabalho de maneira mais contundente para a trabalhadora negra, e, assim, “as oportunidades iguais ainda continuam sendo mais um ideal do que um fato estabelecido”.¹⁹⁷

¹⁹⁶ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 67.

¹⁹⁷ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. *O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional*. São Paulo: LTr, 1996, p. 53.

Como elucida Sônia Aparecida Costa Nascimento:

Em conclusão, o direito do trabalho brasileiro adota o princípio da igualdade no emprego. Mantêm-se, no entanto, algumas restrições, que só serão definitivamente eliminadas através do desenvolvimento do processo cultural, e não somente com a atuação do Estado. Em que pese tal situação, a mulher brasileira conseguiu algumas conquistas nos últimos tempos.¹⁹⁸

É patente a necessidade de dar efetividade à legislação contra a discriminação no trabalho e isso é responsabilidade de toda a sociedade. Ou seja: do Estado no âmbito dos três poderes, da iniciativa privada dentro das empresas e dos demais atores sociais como as associações e ONGs, entre outros grupos.

‘ A criação de políticas públicas e em especial a criação de ações afirmativas que visem desenvolver estratégias dirigidas a tornar a igualdade uma realidade no local de trabalho são emergenciais.

¹⁹⁸ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. *O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional*. São Paulo: LTr, 1996, p. 48.

5. CONCEITO E FUNÇÃO DO TRABALHO DECENTE

Visando promover justiça social e desenvolvimento socioeconômico, por meio do trabalho digno, a OIT traçou uma série de metas que resultaram em uma Agenda de Trabalho Decente sustentada em três prioridades, quais sejam: a) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; b) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; c) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática, de acordo com os princípios fundamentais e direitos no trabalho.¹⁹⁹

Assim, em 1999, durante a Conferência Internacional do Trabalho, o conceito de Trabalho Decente foi exposto, pela primeira vez, pelo então Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, no discurso a seguir parcialmente transcrito:

[...] a primeira meta da OIT atualmente é promover oportunidades para que mulheres e homens possam obter trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana. Para isso foram traçadas políticas orientadas a melhorar a vida e as condições de trabalho, gerando empregos para um crescente número de trabalhadores desempregados ou subempregados, sem proteção social e com baixa proteção de direitos humanos fundamentais.²⁰⁰

¹⁹⁹ A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho ratifica em seu texto a necessidade e prioridade de combater a pobreza por meio de políticas sociais que promovam o desenvolvimento econômico sustentável. A OIT tem como objetivos: “aprofundar o entendimento de como estes princípios e direitos fundamentais podem reforçar o desenvolvimento, a democracia e a igualdade, além de ajudar a habilitar todos os homens e mulheres e promover políticas que materializem estes princípios e direitos dentro das condições de desenvolvimento de cada país”. In: *Trabalho Decente*. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trab_dec.htm>. Acesso em: 05 de novembro de 2008.

²⁰⁰ OIT. *Trabalho Decente*. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trab_dec.htm. Acesso em: 05 de novembro de 2008.

Posteriormente, em fevereiro de 2002, a OIT criou, em caráter temporário, uma Comissão Mundial sobre os Aspectos Sociais da Globalização. Esta foi formada por 24 países, considerados como personalidades internacionais. O principal objetivo da Comissão foi estabelecer um novo acordo entre os principais atores da comunidade internacional para fazer frente às conseqüências sociais da globalização.

A designação Trabalho Decente é a tradução literal do inglês “*decent work*”. O termo decente, nesse contexto, indica o sentido de dignidade do trabalho.²⁰¹ O Programa Nacional das Nações Unidas Para Desenvolvimento Humano (PNAD) conceitua trabalho decente como

[...] um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade e segurança, e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e a suas famílias. Permite satisfazer às necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Também pode ser entendido como emprego de qualidade, seguro e saudável, que respeite os direitos fundamentais do trabalho, garanta proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doença, acidentes, entre outros) e assegure uma renda para a aposentadoria. Por seu caráter multidimensional, também engloba o direito à representação e à participação no diálogo social. Em todos os lugares, e para todas as pessoas, o trabalho decente diz respeito à dignidade humana.²⁰²

O Trabalho Decente constitui uma possibilidade de vida digna para todos os seres humanos por meio de seu trabalho. Visa superar a pobreza e as desigualdades sociais, garantindo a efetivação da democracia e da cidadania.²⁰³

²⁰¹ CIMBALISTA, Silmara. Trabalho decente: uma agenda brasileira. In: *Análise conjuntural*, v. 29, n. 11-12, p. 15, nov../dez. 2007. Disponível em <http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_29_6f.pdf>. Acesso em: 08 de dezembro de 2008.

²⁰² CAMPOS, Oscar de Soares. Programa Nacional Das Nações Unidas Para Desenvolvimento Humano. (PNUD). *Brasil melhora em trabalho decente*. Disponível em <<http://www.pnud.org.br/administracao/reportagens/index.php?id01=3034&lay=apu>>. Acesso em: 08 de dezembro de 2008.

²⁰³ “A OIT tem destacado a importância de a promoção do trabalho decente ser vista como eixo das estratégias de desenvolvimento dos países e garantia de governabilidade democrática. Essa perspectiva é especialmente importante frente aos desafios da globalização e à crise mundial do trabalho = que se caracteriza não apenas pela existência de aproximadamente 200 milhões de pessoas desempregadas no mundo, mas também pelo fato de que metade das pessoas que trabalham vive com menos de 2 dólares por dia (e está, portanto, em situação de pobreza)”. CEPAL/PNUD/OIT, 2008. *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente*. Disponível em <<http://www.pnud.org.br/publicacoes/emprego/PagIniciais.pdf>>. Acesso em: 08 de dezembro de 2008.

A função do trabalho decente é garantir a efetivação de direitos mínimos que preservem a dignidade do trabalhador, por meio da geração de postos de trabalho de qualidade e que assegurem a sua proteção social, com características não discriminatórias.

A efetivação do trabalho decente, no mundo globalizado, é uma das condições para que aconteça o tão esperado crescimento econômico sustentável, que diminuirá os níveis de pobreza, elevará os níveis de bem-estar de todos os membros da sociedade e, o mais importante, aumentará os níveis de justiça social.

5.1 Aplicação do trabalho decente no Brasil

O Brasil assumiu o compromisso de promover o trabalho decente a partir de junho de 2003. Este compromisso foi firmado em conjunto pelo então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia.

O compromisso deu origem a um documento denominado Memorando de Entendimento, que prevê a afirmação de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. Para tanto foi feita uma consulta prévia aos trabalhadores e às organizações de empregadores.

Assim, ficaram estabelecidas no Memorando de Entendimento quatro áreas prioritárias de cooperação, nas quais seriam desenvolvidas ações primordiais para a geração de Trabalho Decente. São elas: a) a das microfinanças, capacitação de recursos humanos com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) somando-se ao fortalecimento do tripartismo e do diálogo social, o combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e, por fim, à discriminação no emprego e na ocupação.

A responsabilidade de formular projetos nas áreas prioritárias de cooperação, associada à tarefa de mobilizar os recursos técnicos e financeiros necessários para a implementação, monitoramento e avaliação desses projetos, ficou por conta de um Comitê Executivo, composto pelos diversos Ministérios e Secretarias de Estado

envolvidos, com os temas aludidos e sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Para dar efetividade ao compromisso firmado, foi criada uma Agenda Nacional de Trabalho Decente²⁰⁴, que estabeleceu prioridades em consonância com o Memorando de Entendimento: a) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e tratamento; b) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e c) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Em função do objetivo desta pesquisa, verificar-se-á a primeira prioridade da Agenda Nacional de Trabalho Decente, qual seja: gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e tratamento, de modo a eliminar todas as formas de discriminação e exclusão em razão de sexo e raça, bem como a possibilidade de promover a igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho para as mulheres negras.

Com a finalidade de auxiliar o Brasil na concretização do Trabalho Decente, foi lançado um relatório, em 8 de setembro de 2008, cuja autoria é fruto do trabalho em conjunto de três agências da ONU, quais sejam: Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD); da síntese do capítulo 04 (quatro), foram especificadas algumas ações que podem auxiliar no aumento do nível de ocupação melhorando a qualidade dos empregos de mulheres e dos negros por meio das seguintes ações:

²⁰⁴ A definição das prioridades que estruturam a Agenda Nacional de Trabalho Decente levou em consideração os eixos programáticos previstos no Plano Plurianual (PPA) 2004-2007, os resultados apresentados no Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, bem como os objetivos da Agenda Nacional de Desenvolvimento, elaborada pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES). OIT. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237>>. Acesso em: 01 de dezembro de 2008.

- a revisão dos marcos normativos para que sejam coerentes com o princípio de igualdade e de não-discriminação no trabalho;
 - o fortalecimento de mecanismos para melhorar a eficácia na aplicação da lei;
 - políticas antidiscriminatórias e de ação afirmativa que atuem tanto sobre a demanda como sobre a oferta de trabalho, assim como sobre os mecanismos de intermediação de mão-de-obra;
 - transversalização do princípio de não-discriminação e igualdade em todas as políticas de emprego;
 - desenvolvimento de um sistema de indicadores para monitorar a evolução das desigualdades;
 - inclusão de cláusulas não-discriminatórias e de promoção da igualdade de oportunidades nos acordos coletivos;
 - aprofundar o conhecimento da magnitude e dimensão do problema da discriminação no mercado de trabalho;
 - avançar no cumprimento das convenções internacionais pertinentes;
 - criar ou fortalecer instituições nacionais que estimulem a igualdade de gênero e de raça e outros grupos discriminados;
 - assegurar não apenas o crescimento econômico sustentado, mas também aumento da produção que gere mais e melhores empregos, em um contexto de globalização e de alteração do papel do Estado na economia;
 - garantir a aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais do trabalho;
 - ampliar e fortalecer a proteção social dos trabalhadores, em especial aqueles do setor informal, de modo a conciliar seguridade social com eficiência produtiva e competitividade;
 - ampliar a inclusão social e laboral para reduzir a desigualdade;
 - fortalecer o tripartismo e o diálogo social.²⁰⁵

As sugestões feitas servem de orientação para ações que devem ser implantadas de acordo com as necessidades de cada setor do mercado de trabalho ou região que delas necessitar para disponibilizar oportunidade de trabalho digno a todos os trabalhadores. Sendo que o processo de avaliação de todas as ações implementadas deverá ser continuado, garantindo a superação das desigualdades, ainda que a longo prazo.

²⁰⁵ CEPAL; PNUD; OIT. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/download/estudo_indicadores_cap4.pdf>. Acesso em: 13 de dezembro de 2008, pp. 99 e 113.

5.2 Trabalho Decente e superação da discriminação e a promoção da igualdade de gênero e raça

A OIT e as autoridades públicas e privadas empenhadas em promover o Trabalho Decente no Brasil e no mundo encontram dificuldades em difundir a prática do Trabalho Decente.

Isto ocorre diante da falta de conhecimento dos trabalhadores em relação aos seus direitos, bem como da falta de conhecimento e/ou de interesse por parte dos empregadores em prover o trabalho digno.

Essa condição se desenvolve por questões socioculturais e econômicas que visam manter as estruturas do mercado capitalista globalizado.²⁰⁶

Na análise da própria OIT:

*El principal obstáculo que impide que los trabajadores ejerzan sus derechos es la falta de conocimiento de los mismos. Por lo tanto, un elemento crucial para mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer es la divulgación de información sobre dichos derechos.*²⁰⁷

Tal condição de desconhecimento ou de desinteresse das partes, aliada à precarização das relações de trabalho, gera “a exclusão de uma crescente massa de trabalhadores do gozo dos seus direitos legais com a consolidação de ponderável exército de reserva e o agravamento de sua condição”.²⁰⁸

²⁰⁶ “No sistema capitalista globalizado, o verbo é produzir, e produzir barato para que possa haver consumo rápido, lucrativo; para isso, o conhecimento de novas formas de implementação de meios produtivos econômicos é o norte, fatores esses que afetam as novas formas de trabalhar, cuja qualificação e preparo são fundamentais na busca da qualidade total. As mudanças que esse modelo vem trazendo ao trabalhador, impondo uma adaptação rápida aos novos meios de produção, são intensas, deixando um tom de inquietude e preocupação que, aliás, é marca da sociedade moderna. A crise do individual agrava o coletivo: instabilidade, desemprego, precarização, exclusão, doenças emocionais, violência urbana, etc.” MEDEIROS, Benizete Ramos de. *Trabalho com dignidade: educação e qualidade é um caminho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 44.

²⁰⁷ *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género*. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf>. Acesso em: 29 de setembro de 2008.

²⁰⁸ SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 1998, p. 29.

Assim, estabelece-se a fórmula perfeita para garantir mais lucro ao empresário capitalista e para manter sua condição privilegiada no mundo globalizado, sem que seja levada em consideração a situação de indignidade a que são expostos diversos trabalhadores.

No caso das mulheres negras, tal circunstância remete a uma preocupação fundamental, pois “gênero e a raça/etnia são fatores que determinam, em grande parte, as possibilidades de acesso ao emprego, assim como as condições em que esse se exerce”.²⁰⁹

Vale ressaltar que, apesar dos esforços normativos na tentativa de efetivar a igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres e entre negros e brancos no mercado de trabalho, ainda não foi possível estabelecer as alterações necessárias, pois “apesar das fortes evidências, parece existir certa resistência em reconhecer as desigualdades de gênero e particularmente de raça”²¹⁰, conservando-se as estruturas.

Atualmente vive-se uma fase na qual proteger o trabalho feminino por meio da normatização não é mais essencial. É necessário agora efetivar-se a igualdade de oportunidades.

Neste momento, a prática do conjunto de ações que dão efetividade ao Trabalho Decente parece ser um caminho viável para garantir, no futuro, a ocupação produtiva da mulher negra, em condições de equidade, segurança, liberdade e com remuneração adequada.

²⁰⁹ OIT. *Questão racial, pobreza e emprego no Brasil: tendências, enfoques e políticas de promoção da igualdade*. In: Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/download/modulo2.pdf>>. Acesso em: 15 de novembro de 2008.

²¹⁰ VALENZUELA, Elena Maria; OIT/MTE. *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Brasília: OIT/MTE; São Paulo: Editora 34, 1999, p. 149.

Esta afirmação é corroborada pela própria Agenda Nacional de Trabalho Decente que propõe o desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho, focalizadas especialmente nos seguintes aspectos:

- a) eliminação das barreiras de entrada das mulheres, especialmente das mais pobres, no mercado de trabalho;
- b) diminuição das taxas de desemprego e aumento das taxas de ocupação;
- c) diminuição das desigualdades de rendimento entre homens e mulheres, brancos(as) e negros(as);
- d) diminuição da informalidade e aumento da proteção social.²¹¹

Com base nas quatro propostas feitas pela Agenda Nacional de Trabalho Decente, visando à promoção de igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho, serão analisadas algumas possibilidades de superação dos obstáculos que impedem a igualdade de oportunidade no trabalho da mulher negra.²¹²

Ao longo dos quatro capítulos anteriormente dispostos neste trabalho, foi possível verificar, histórica e estatisticamente, que a discriminação do trabalho da mulher e do negro não foi superada. O processo discriminatório com embasamento histórico, social, econômico e cultural é mantido desde o período da colonização.

Destaca-se também que as alterações legislativas que aconteceram especialmente após a promulgação da Constituição brasileira de 1988 não significaram, necessariamente, igualdade de oportunidade de trabalho entre homens e mulheres, brancos e negros.

²¹¹ OIT. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237>>. Acesso em: 08 de dezembro de 2008.

²¹² “Com efeito, o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento exige que a admissão ao emprego, a uma profissão, às modalidades de formação profissional, assim como a ascensão e promoção, estejam todas baseadas em critérios objetivos, fundados em qualificações acadêmicas e profissionais efetivamente necessárias para o exercício do emprego ou da atividade, e não em qualquer outro atributo de natureza pessoal.” OIT. *A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*. Disponível em <<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=102>>. Acesso em: 08 de dezembro de 2008.

Cumpra observar que,

[...] as manifestações da discriminação estão estreitamente ligadas à construção social de identidades de gênero e raça dos indivíduos. Esse processo gera critérios que servem de base para classificar as pessoas e estão associados a uma avaliação de mérito social ou econômico. Esses critérios proporcionam mecanismos para criar e racionalizar a desigualdade.²¹³

Logo, estando a mulher negra enquadrada nos dois grupos historicamente discriminados, o nível de desigualdade e exclusão no trabalho é maior para elas, seja no momento da inserção, de permanência, de ascensão e/ou de receber proteção social do Estado, seja no período em que são economicamente ativas ou durante a aposentadoria.

A discriminação não permite que o princípio da igualdade se concretize e fere a dignidade da pessoa humana, pois, como afirma Dalmo de Abreu Dallari:

O trabalho é inerente à condição humana. Por meio do trabalho o ser humano desenvolve suas potencialidades, ao mesmo tempo em que recebe expressa solidariedade. Por isso o trabalho não deve ser tratado como simples mercadoria, devendo ser reconhecido como um Direito individual e um dever social, que deve ser exercido em condições justas. (...) a sociedade que exige que todos trabalhem deveria assumir efetivamente a responsabilidade de proporcionar oportunidades de trabalho a todos. (...) O trabalho em condições dignas e seguras, com remuneração justa, é um direito e um dever de todos os seres humanos. Existe a negação a esse direito quando não são asseguradas todas essas condições.²¹⁴

As ações afirmativas ou discriminação positiva apresentam-se como uma saída emergencial e temporária para a promoção do trabalho digno para mulheres negras e outros grupos discriminados.

²¹³ OIT; POSTHUMA, Anne Caroline. BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego (Org.). *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. São Paulo: Editora 34, 1999, p.150.

²¹⁴ DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos humanos e cidadania*. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2004, pp. 57-58 e 61.

Elas conferem efetividade à Convenção nº 100 da OIT, de 1951, sobre igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, e à Convenção nº 111, de 1958, sobre discriminação em matéria de emprego, ocupação e promoção.

A utilização de ações afirmativas para a inclusão da população negra não é pacífica, existindo argumentos contrários e a favor. Tais argumentos podem ser divididos conforme explicita Sérgio Alfredo Guimarães²¹⁵:

Brasil - Argumentos contra	Brasil - Argumentos a favor
Significam o reconhecimento de raças e distinções de raças no Brasil e isso contraria o credo brasileiro de que somos um só povo, uma só nação.	Raça é um dos critérios reais, embora não declarados, de discriminação, utilizados em toda a sociedade brasileira; para combatê-lo, é mister reconhecer sua existência.
Não se pode discriminar positivamente, no Brasil, porque não há limites rígidos e objetivos entre as raças.	Esses limites não existem em nenhum lugar; o que conta, na discriminação, tanto positiva quanto negativa, é a construção social da raça (identificação racial).
A indefinição dos limites raciais, no Brasil, ou a ausência de tradição de identificação racial daria margem a que oportunistas se aproveitassem da situação.	Esse risco é real. Políticas de ação afirmativa requerem reconhecimento oficial das identidades raciais. No entanto, a discriminação positiva, por ser pontual, não pode reverter, a curto prazo, a estrutura de discriminação existente; por isso, o oportunismo esperado seria mínimo.
Medidas universalistas teriam o mesmo efeito.	Medidas universalistas não rompem os mecanismos inerciais de exclusão.
Não há, na sociedade brasileira, consenso sobre a desigualdade social provocada por diferenças de cor e raça.	Tais políticas poderiam ajudar a legitimar esse consenso.
Reforçariam práticas de privilegiamento e de desigualdade hierárquica.	Teriam o efeito contrário: ao inverter a desigualdade, poriam a nu o absurdo da ordem estamental.
Ferem os direitos constitucionais daqueles que passam a ser excluídos em consequência de sua aplicação.	Não há base legal para demonstrar a inconstitucionalidade de políticas de ação afirmativa.

²¹⁵ GUIMARÃES, Sérgio Alfredo. *Racismo e anti-racismo no Brasil*. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo / Editora 34, 1999, pp. 192-193.

Ocorre que em 2002 o relator especial da Organização das Nações Unidas (ONU), incumbido de preparar um estudo sobre o conceito e a prática da ação afirmativa pela Subcomissão para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos²¹⁶, afirmou ser importante e necessária a implementação de ações afirmativas para a superação da condição de inferioridade histórica de alguns grupos sociais.

Assim informou uma divisão das medidas de ação afirmativa em de 'mobilização afirmativa' ou 'de justiça afirmativa' e 'medidas de ação afirmativa'. São as medidas de 'justiça afirmativa' aquelas que:

[...] compreendem esforços proativos de informar e incentivar membros de grupos sub-representados a candidatarem-se a empregos ou de oferecer-lhes treinamento vocacional para capacitá-los a competir em igualdade de condições. As medidas de 'justiça afirmativa' também incluem esforços dirigidos para assegurar que os critérios usados para contratações e promoções não levem em consideração a cor da pessoa, ou seja, que sejam baseados no mérito e não em critérios irrelevantes, tais como a cor da pele ou o sexo. O propósito desse tipo de medidas de ação afirmativa, segundo o relator especial da ONU, é eliminar a discriminação racial e garantir que a pessoa 'melhor qualificada', independentemente de raça ou gênero, sempre tenha preferência.

E as medidas de 'preferência afirmativa',

por outro lado, englobam iniciativas que oferecem ou recusam o acesso a certos bens ou serviços com base na raça, gênero ou deficiência. O tratamento preferencial para membros dos grupos beneficiários pode ocorrer mesmo quando eles sejam tão qualificados ou menos qualificados que os candidatos de grupos não-beneficiários. Outro exemplo de 'preferência afirmativa' é a negação, a pessoas que não pertençam aos grupos beneficiários, da possibilidade de se candidatarem a uma determinada posição, que pode estar reservada a membros de grupos determinados.²¹⁷

²¹⁶ TOMEI, Manuela. *Ação afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios*. Disponível em <<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=373>>. Acesso em: 08 de dezembro de 2008.

²¹⁷ TOMEI, Manuela. *Ação afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios*. Disponível em <<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=373>>. Acesso em: 08 de dezembro de 2008.

Verifica-se assim que dentro da perspectiva de que as ações afirmativas são uma solução possível para a efetivação da prática do Trabalho Decente e que não ferem o princípio da igualdade é que se tem a formulação adotada nesta pesquisa: as ações em apreço são sim uma alternativa fundamental.

5.3 O papel das Ações Afirmativas no processo de efetivação do Trabalho Decente para a superação do processo de exclusão da mulher negra no mercado de trabalho

No mercado de trabalho, as ações afirmativas têm a função de combater e retificar as práticas discriminatórias. E o fazem por meio de procedimentos obrigatórios e/ou voluntários formulados e implementados por meio de políticas que nivelem as desigualdades entre os grupos que tenham oportunidade de acesso normal no mercado de trabalho e os grupos discriminados.

Deste modo, os grupos discriminados encontram-se longe da efetividade do Trabalho Decente. Assim é a situação da trabalhadora negra no Brasil, como foi possível observar nos dados apresentados no capítulo III desse trabalho.

A ação afirmativa é um caminho viável para efetivação do processo de igualdade material ou substancial do trabalho da mulher negra, pois:

[...] [para] o combate eficaz à discriminação, sobretudo essa modalidade de discriminação de cunho histórico e cultural, profundamente entranhada no imaginário coletivo, não bastam leis meramente proibitivas. É preciso ir além e impor medidas de promoção afirmativas.²¹⁸

Isso se faz necessário para que as mulheres sejam selecionadas com base em sua capacidade de realizar o trabalho, não havendo distinção, exclusão ou preferência sob outras alegações.

²¹⁸ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação afirmativa e princípio da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 197.

As trabalhadoras que sofrem discriminação no trabalho, seja na busca por uma ocupação, seja durante a vigência do contrato de trabalho, “têm a oportunidade negada e seus direitos humanos básicos violados. Isso afeta o indivíduo envolvido e influencia negativamente em uma contribuição maior que poderiam oferecer à sociedade”.²¹⁹

O Estado e toda a sociedade são responsáveis pela sedimentação da prática do Trabalho Decente, com a finalidade de garantir justiça social e desenvolvimento para toda a população de forma isonômica.

Nesse sentido, Joaquim Benedito Barbosa Gomes:

É indispensável uma ampla conscientização da própria sociedade e das lideranças políticas de maior expressão acerca da absoluta necessidade de se eliminar ou de se reduzir as desigualdades sociais que operam em detrimento das minorias...²²⁰

Sendo assim, far-se-á a seguir uma síntese do papel que vem sendo desempenhado por alguns atores sociais na busca da superação da exclusão, em virtude de raça e gênero.

Primeiramente, a esfera de atuação do Estado. Com a finalidade de prover igualdade por meio do desenvolvimento de ações para combater a discriminação racial no Brasil, foi criada pelo governo federal, no dia 21 de março de 2003, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir). Seus objetivos principais são:

- a) Promover a igualdade e a proteção dos direitos de indivíduos e grupos raciais e étnicos afetados pela discriminação e demais formas de intolerância, com ênfase na população negra;
- b) Acompanhar e coordenar políticas de diferentes ministérios e outros órgãos do Governo Brasileiro para a promoção da igualdade racial;

²¹⁹ Manual do Global Compact. *Entendimento prático da visão dos princípios*. Disponível em <[www.pactoglobal.org/doc/manual%20 do%20global%20compact.doc](http://www.pactoglobal.org/doc/manual%20do%20global%20compact.doc)>. Acesso em: 30 de julho de 2007.

²²⁰ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson dos; LOBATO, Fátima (orgs.). *Ações afirmativas: políticas públicas contra desigualdades raciais*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 23.

- c) Articular, promover e acompanhar a execução de diversos programas de cooperação com organismos públicos e privados, nacionais e internacionais;
- c) Promover e acompanhar o cumprimento de acordos e convenções internacionais assinados pelo Brasil, que digam respeito à promoção da igualdade e combate à discriminação racial ou étnica;
- d) Auxiliar o Ministério das Relações Exteriores nas políticas internacionais, no que se refere à aproximação de nações do Continente Africano;²²¹

A Seppir vale-se do programa Brasil sem Racismo como referência política, e abrange em suas ações “(...) a implementação de políticas públicas nas áreas do trabalho, emprego e renda; cultura e comunicação; educação; saúde, terras de quilombos, mulheres negras, juventude, segurança e relações internacionais”.²²²

O Estado possui um papel importante na implantação das políticas de igualdade de oportunidades, especialmente no tocante ao aumento do nível de ocupação e melhoria da qualidade dos empregos de mulheres e dos negros, assim como de outros grupos discriminados, visando criar um mercado mais inclusivo e justo.

Com relação à conduta das empresas no processo de superação da discriminação, além do indicado pela OIT existe a possibilidade de as empresas seguirem ainda as determinações do Pacto Global.

O Pacto Global é uma iniciativa proposta pela Organização das Nações Unidas para estimular as empresas na adoção de ações políticas de responsabilidade social corporativa e de sustentabilidade.

²²¹ Presidência da República. *Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPPIR*. Disponível em <http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/seppir/sobre/>. Acesso em: 13 de dezembro de 2008.

²²² Presidência da República. *Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPPIR*. Disponível em <http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/seppir/sobre/>. Acesso em: 13 de dezembro de 2008.

A proposta foi estruturada em 10 (dez) princípios²²³ com fundamento na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) e na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (2003).

O Pacto visa promover um diálogo entre empresas, organizações das Nações Unidas, sindicatos, organizações não-governamentais e demais parceiros, para o desenvolvimento de um mercado global mais inclusivo e sustentável, ou seja, tem por objetivo conseguir dar uma dimensão social para a globalização.

As empresas ligadas ao Pacto Global estão esparramadas por diversos lugares do mundo e pertencem aos mais diversos ramos de atividade. Conforme especifica o Manual do *Global Compact*²²⁴, as empresas têm papel primordial na luta pela superação das desigualdades que atingem determinados grupos no mercado de trabalho, como é o caso da trabalhadora negra.

As empresas devem respeitar todas as leis federais, estaduais e municipais, valorizar a diversidade, promover e preparar suas equipes para o desenvolvimento do trabalho responsável que inclua todos os atores que direta ou indiretamente contribuam para produção, uso ou difusão do bem de consumo produzido e para tanto, segundo o relatório do Pacto Global no Brasil, deverão incluir funcionários, consumidores, organizações militantes, associações empresariais e comunidade.

²²³ Princípios de Direitos Humanos: 1) Apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente; 2) Evitar a cumplicidade nos abusos dos direitos humanos; Princípios de Direitos do Trabalho: 3) Defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 4) Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; 5) Erradicar efetivamente o trabalho infantil; e 6) Eliminar a discriminação no emprego e na ocupação; Princípios de Proteção ao Meio Ambiente: 7) Apoiar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais; 8) Assumir iniciativas que promovam uma maior responsabilidade ambiental; e 9) Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis; Princípios Anti-Corrupção: 10) Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina. BURSTEIN, Karen S. *Relatório à Sub-Secretária-Geral de Administração sobre o Global Compact e a Prática Administrativa na Organização das Nações Unidas*. Do original: "THE RIGHT ROAD. A Report to the Under-Secretary-General for Management on the Global Compact and the Practice of Administration in the United Nations". Nova York, NY – 27 de fevereiro de 2004. Tradução: Anna Cynthia Oliveira.

²²⁴ Manual do Global Compact. *Entendimento prático da visão dos princípios*. Disponível em <[www.pactoglobal.org/doc/manual%20 do%20global%20compact.doc](http://www.pactoglobal.org/doc/manual%20do%20global%20compact.doc)>. Acesso em: 30 de julho de 2007.

Os gerentes e a equipe de supervisão, em particular, devem estar alertas aos diferentes tipos de discriminação e como podem comprometer a mão-de-obra.

As empresas devem desenvolver e promover uma política de igualdade de oportunidades, que considere a qualificação, a aptidão e a experiência como motivo para o recrutamento. Assim, todas as pessoas, independentemente da raça/etnia ou sexo, desde que devidamente habilitadas, poderão gozar de oportunidades iguais para desenvolver o conhecimento, as aptidões e a competência relevantes para o seu trabalho.

Conforme sugestão do Manual do *Global Compact*²²⁵, as empresas podem desenvolver atividades específicas para abordar a questão da discriminação e eliminá-la do local de trabalho.

Esta tarefa pode ser desenvolvida por meio de diversas condutas: a) instituição de políticas e procedimentos da empresa que façam das qualificações, aptidão e experiência a base para o recrutamento, colocação, treinamento e promoção da equipe de funcionários em todos os níveis, e não utilizando como critérios discriminatórios o sexo ou a cor da pele; b) todos membros da empresa, inclusive os de nível superior (sócios e gerentes), devem receber orientação sobre como efetivar as práticas de igualdade no emprego, para tanto, devem ser emitidos política e procedimentos claros para direcionar a promoção para o desempenho desejado nesta área; c) descobrir e aproveitar os talentos existentes da empresa, por meio da criação de programas para promover o acesso ao treinamento do desenvolvimento de aptidões e ocupações específicas; d) trabalhar a avaliação das atribuições específicas de cada função intrínseca a um emprego e evitar solicitações sistemáticas de formações desnecessárias para um determinado tipo de emprego, pois isso ocasionaria uma desvantagem para certos grupos, como mulheres, negros, deficientes físicos, entre outros costumeiramente excluídos; e) disponibilizar para todos os empregados, de forma transparente, as oportunidades de recrutamento, treinamento e promoção dentro da empresa, consentindo a todos os qualificados a

²²⁵ Manual do Global Compact. *Entendimento prático da visão dos princípios*. Disponível em <[www.pactoglobal.org/doc/manual%20 do%20global%20compact.doc](http://www.pactoglobal.org/doc/manual%20do%20global%20compact.doc)>. Acesso em: 30 de julho de 2007.

possibilidade de progresso dentro da organização; f) manter atualizados os registros sobre o que oferecem em termos de vagas e cursos de capacitação; e g) em qualquer ambiente no qual forem identificados focos de discriminação, desenvolver procedimentos de queixas para abordar reclamações, lidar com apelações e oferecer recurso para os empregados, garantindo que não haja represálias.

Por fim, o manual do Pacto Global ainda esclarece e determina que as empresas também possuem a responsabilidade social de eliminar a discriminação fora de seu espaço de produção, ou seja, valendo-se de campanhas publicitárias ou investindo em projetos que resultem na inclusão. Assim,

[...] aplicar a política de diversidade à empresa é, portanto, economicamente inteligente, além de demonstrar sensibilidade social. O combate ao preconceito e o reconhecimento da igualdade entre as pessoas deve ser adotado como valor e prática de negócio.²²⁶

Para empresas e empregadas negras este é um caminho interessante para a superação do processo de exclusão e para o melhor aproveitamento do potencial de todo o grupo. Isso gera desenvolvimento sustentável para todos os membros do grupo e para sociedade em geral.

Em relação ao Poder Judiciário, este se constitui em importantíssimo agente na luta pela superação das desigualdades, já que tem por meta aplicar e concretizar a lei, garantindo assim a efetivação da igualdade.

Vale ressaltar que o Poder Judiciário enfrenta alguns problemas em resolver as questões relacionadas à discriminação por raça e gênero, por conta da dificuldade que reside no ato probatório, uma vez que as vítimas, na maioria das vezes, encontram dificuldades em provar os fatos. Em uma segunda hipótese por falta de informação, muitas pessoas nem chegam a procurar o Judiciário para solicitar a punição e reparação dos danos materiais e/ou morais que tenham suportado.

²²⁶ SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque da. *Discriminação racial no trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 77.

Sobre a discriminação e dificuldade probatória, dispõe Joaquim Benedito Barbosa Gomes:

[...] em razão do seu enraizamento sociocultural, os comportamentos violadores do princípio jurídico da igualdade tendem a se dissimular em práticas jurídicas, sociais, empresariais e culturais de caráter muitas vezes anódino na aparência, mas dotadas de formidável forma de exclusão. Noutras palavras, o ato discriminatório não assume aquela configuração clássica consistente em dar tratamento desigual às pessoas que em princípio deveriam ser tratadas de forma isonômica, ele não raro assume formas e roupagens sutis, embutidas em procedimentos, exigências e outras condições qualificadoras que se revelem de particular impacto sobre grupos socialmente vulneráveis...²²⁷

Quanto ao Ministério Público do Trabalho²²⁸ (MPT), instalou em 2002 a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, visando articular as ações institucionais para o enfrentamento da discriminação contra o trabalhador. Posteriormente, em 2005, a coordenadoria lançou o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para todos, visando combater discriminação de raça e gênero nas relações de trabalho.

O caminho a ser seguido pelo programa era a abertura de procedimentos específicos para a conscientização junto a dirigentes de empresas que estivessem adotando práticas discriminatórias, incentivando a adoção voluntária de medidas visando à eliminação desse tipo de conduta, por meio da implantação de ações afirmativas a fim de reverter o quadro de desigualdades. Caso a tentativa fosse frustrada, o MPT ajuizaria ações civis públicas contra as empresas.²²⁹

²²⁷ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação afirmativa e princípio da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 197.

²²⁸ THEODORO, Mário (org.); JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael Guerreiro; SOARES, Sergei. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em: 11 de dezembro de 2008.

²²⁹ “O Ministério Público do trabalho (...) tem poder de investigação nas práticas de discriminação no trabalho; quando instaura inquérito civil público com tal objeto, realiza uma análise do histórico da empresa. Para tanto, normalmente, utiliza de questionário, em que observa o acesso, a promoção e a despedida de grupos tidos por vulneráveis dentro da empresa investigada”. SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque da. *Discriminação racial no trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 53.

Os sindicatos e a Central Única dos Trabalhadores vêm desenvolvendo uma série de palestras e cursos, que fazem parte da agenda feminista pela superação da desigualdade entre os sexos e que visam combater a precarização do trabalho feminino e as desigualdades de rendimento, entre outras coisas. E o mais importante, valorizar o trabalho da mulher.²³⁰

No tocante a outras entidades inscritas na sociedade civil, como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e as Organizações não-governamentais, mesmo antes de ser introduzido o conceito de trabalho decente já difundiam os fundamentos do trabalho digno, por meio do trabalho de conscientização de seus membros e da sociedade, no tocante à necessidade de proteger o trabalhador e garantir a efetivação da justiça social.

No caso da OAB, a entidade possui núcleos permanentes de estudo das questões da mulher e do negro, que vêm promovendo intervenções significativas no processo de inclusão de mulheres e negros na sociedade brasileira, além de prestarem serviço de assistência judiciária às vítimas de discriminação.

²³⁰ “A ação do MPT teve início junto ao setor bancário. Segundo dados levantados pelo MPT, esse setor apresenta um ‘significativo e recorrente quadro de desigualdades de gênero e raça’. O Distrito Federal (DF) foi escolhido para a primeira etapa do programa, que previa, inicialmente, a elaboração de um ‘perfil das desigualdades’ das filiais dos cinco maiores bancos privados brasileiros. Segundo dados apresentados pelo MPT, nesses cinco bancos havia uma proporção de apenas 19% de trabalhadores negros. Os dados apontavam ainda que a escolaridade dos empregados negros não era menor que a dos brancos e, entretanto, seus salários se restringiam, em média, a cerca de 55% do que percebiam os trabalhadores homens brancos. No caso dos bancos do DF, o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos não teve êxito nas negociações dos Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TACs). Em setembro de 2005, o MPT deu início a ações civis públicas na Justiça Trabalhista contra as filiais daqueles bancos no DF. Ao mesmo tempo, o MPT abriu procedimentos investigatórios em outros 13 estados da federação, requisitando informações e marcando audiências públicas iniciais, de modo a replicar a mesma estratégia adotada no Distrito Federal. A iniciativa do MPT de apresentar ações jurídicas com pedido de condenação por danos morais coletivos causados por discriminação indireta nas relações de trabalho é inovadora no caso brasileiro”. THEODORO, Mário (org.); JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael Guerreiro; SOARES, Sergei. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em: 11 de dezembro de 2008.

Os movimentos negros e feministas são responsáveis por grande parte das alterações legislativas que garantiram a igualdade formal entre homens e mulheres e entre brancos e negros. Atualmente lutam pela concretização da igualdade material, pela igualdade de oportunidade. Eles desempenham um papel relevante na implantação da Agenda nacional de Trabalho Decente, pois conscientizam, fiscalizam e zelam pelos grupos historicamente excluídos.

No âmbito da educação formal, observam-se dois movimentos importantes para inclusão da população negra, quais sejam: a instituição do sistema de cotas no ensino superior e a instituição da Lei 10.639/2003, que prevê o estudo da História e da Cultura Afro-Brasileira no ensino fundamental e médio.

O sistema de cotas caracteriza-se como um modelo de ação afirmativa que visa incluir negros por meio do acesso à educação, além de “... abrir o teto social que hoje impede uma maior progressão social do jovem negro, visando alçá-lo a uma condição de ascensão social”.²³¹

O sistema de inclusão de negros por meio de cotas raciais tem gerado muita discussão quanto a estar ferindo ou não o princípio da igualdade. No entanto, a lei permite que se trate desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, sendo permitida a discriminação positiva, sempre que necessária e enquanto persistir a condição de desigualdade, ou seja, enquanto houver impedimento à concretização da igualdade de oportunidade.

Ainda no sentido de viabilizar a eliminação de discriminação por meio da educação, foi criada como se disse a Lei 10.639/2003, destinada ao ensino fundamental e médio. Tal lei determina a inclusão do estudo da História e da Cultura Afro-Brasileira no currículo escolar. Tem por objetivo gerar um maior conhecimento sobre a sociedade brasileira e suas raízes, e ao mesmo tempo contribuir para a eliminação de preconceitos, bem como eliminar a disseminação da reprodução de valores racistas.

²³¹ THEODORO, Mário (org.); JACCLOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael Guerreiro; SOARES, Sergei. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em: 11 de dezembro de 2008.

O ambiente educacional deve ser transformador, capaz de garantir ao indivíduo o desenvolvimento pleno de suas capacidades, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação²³².

Como dispõe Antonio Joaquim Severino:

A escola desempenha um papel mais significativo que o dos demais aparelhos ideológicos, pois lastreia na formação da força de trabalho: a divisão entre trabalho manual e intelectual é a base ideológica e material das classes sociais. (...) pode-se criticar a ideologia vigente, desmascarando seus compromissos com os interesses dominantes e gerar uma nova consciência entre os cidadãos. Evidentemente, isso depende do esclarecimento crítico dos agentes educacionais e de seu compromisso político²³³.

A educação é um instrumento de transformação social, cultural e econômica, bem como tem o dever de criar condições de desenvolvimento das capacidades de todas as pessoas independentemente de raça, crença, etnia, origem, sexo ou orientação sexual.

Os núcleos educacionais precisam trabalhar constantemente desestruturando as visões estereotipadas em relação à população negra e a quaisquer outras que tenham sido discriminadas ao longo da história, no caso brasileiro valorizando uma visão positiva de homens e mulheres, negros e negras.

²³² Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Art. 1º. A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais. Art. 2º. A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

²³³ SEVERINO, Antônio Joaquim. *Educação, sujeito e história*. São Paulo: Olho d' Água, 2001, pp. 75-76.

5.4 Algumas medidas necessárias e viáveis para garantir a diminuição das barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho

Laís Abramo, em consonância com os princípios da OIT²³⁴, descreve algumas medidas necessárias e viáveis para garantir a diminuição das barreiras que as mulheres, em especial as trabalhadoras negras, enfrentam no mercado de trabalho, sendo necessário: a) definir que grupo de mulheres serão beneficiárias, com que tipo de programa e/ou política, analisando-se, entre outros fatores, a proporção de participação de cada grupo, com base na análise de dados sobre a População Economicamente Ativa (PEA)²³⁵; b) promover permanentemente a divulgação das políticas e programas existentes para superação da exclusão no mercado de trabalho, por meio dos núcleos sociais e comunitários (igrejas, escolas, creches, postos de saúde, entre outros), núcleos estes nos quais estas mulheres transitam constantemente, tornando mais eficaz a obtenção de informação sobre as alternativas de emprego ou de desenvolvimento produtivo; c) disponibilizar a capacitação permanente para as mulheres, em especial para as trabalhadoras negras, em ofícios e ocupações não tradicionais e em níveis de supervisão, chefia, entre outros cargos que comumente não são ocupados por esse grupo populacional; d) desenvolver, nas políticas e programas de intermediação de mão-de-obra, um grau de atenção intenso com os segmentos discriminados no mercado de trabalho, entre os quais está o das trabalhadoras negras; e) promover a integração entre os diversos núcleos das políticas ativas de mercado de trabalho que permitam às trabalhadoras carentes construir um projeto ocupacional e estruturando suas rotas de saída seja das situações de pobreza (ou indigência), seja da dependência eterna dos programas assistenciais por meio dos seguintes procedimentos: transferência e melhoria de renda, disponibilização de cursos de capacitação e formação profissional, intermediação de mão-de-obra, acesso ao crédito e a outros recursos que sejam destinados a produtividade, programas de emprego temporário e/ou de emergência; f) analisar a necessidade de flexibilidade de horário e de serviços de

²³⁴ ABRAMO, Laís. *Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego*. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/hst_pgemp/downloads/lais_seminario_oit_politicas_de_emprego_29dez04.doc>. Acesso em: 10 de dezembro de 2008.

²³⁵ Esse tipo de medida já vem sendo adotada em uma série de políticas e programas implementados no Brasil, como por exemplo o PLANFOR (Plano Nacional de Formação Profissional, 1995-2002) e o PNQ (Plano Nacional de Qualificação) que, a partir de 2003, substituiu o PLANFOR como política pública nacional de qualificação profissional.

apoio e cuidado infantil durante o desenvolvimento destes programas; e g) capacitar as pessoas responsáveis para cargos de gerência nos setores públicos ou privados quanto a formulação, implementação, monitoramento e execução de políticas e programas que cuidem de temas de gênero e raça.

Além de implementar todas as medidas anteriormente relacionadas, que na atualidade mostram-se essenciais para concretização da prática de trabalho decente, é primordial que se criem sistemas permanentes de monitoramento e avaliação das políticas e programas implementados, visando garantir que a discriminação positiva, cujo intuito é viabilizar igualdade de oportunidade, não tenha efeito reverso, ou seja, proporcione benefícios a quem já não precisa deles e também para evitar investimentos em um projeto que não sirva ao fim para o qual foi criado.

Conforme dispõe Laís Abramo²³⁶, as desigualdades de gênero e raça no Brasil não são fenômenos que estão ligados a minorias ou a grupos específicos de componentes da sociedade. Ao contrário, são problemas que dizem respeito à maior parte do contingente populacional que compõe a nossa sociedade e, como se pôde observar ao longo da pesquisa, atingem de forma peculiar a trabalhadora negra, impedindo-a de exercer a sua cidadania e de viver dignamente.

Para que haja o reconhecimento e efetivação da cidadania no trabalho dispõe Jorge Rosenbaum Rimolo:

*A partir del reconocimiento de que la ciudadanía no consiste simplemente en la pertenencia a un determinado Estado, generando derechos y obligaciones políticas, ha ido plasmándose un concepto de la misma que comprende una proyección laboral y social más amplia. Por la primera, ha de reconocérsele al trabajador su derecho a participar, individual y colectivamente, en todas las manifestaciones del trabajo, y por la segunda, a gozar y ejercer sus derechos fundamentales que, como persona, le resultan inherentes a su condición humana.*²³⁷

²³⁶ ABRAMO, Laís. *Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego*. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/hst_pgemp/downloads/lais_seminario_oit_politicas_de_emprego_29dez04.doc>. Acesso em: 10 de dezembro de 2008.

²³⁷ RIMOLO, Jorge Rosenbaum. *Los Derechos Fundamentales del Trabajo en el Marco de las Reformas del Nuevo Orden Económico*. Disponível em <http://www.usp.br/prolam/cadernos2003/2003b/02j_r_rimolo.pdf>. Acesso em: 10 de dezembro de 2008.

Rever o quadro de desigualdade que mantém os altos níveis de exclusão por raça e gênero é uma tarefa necessária e urgente para garantir o pleno desenvolvimento do país.²³⁸

Neste sentido, fundamental a aplicação do trabalho decente, por meio da execução de ações afirmativas, pois este é um caminho viável para garantir a concretização da igualdade de oportunidade para as trabalhadoras negras.

Para que a democracia se desenvolva com plenitude e para que todos os indivíduos tenham direito ao trabalho digno, dispõe Jorge Rosenbaum Rimolo:

*Para lograrlo se torna necesario proyectar una articulación entre las políticas económicas y sociales, por medio de programas eficientes capaces de garantizar a las personas el derecho a trabajar y generar un ingreso digno, acceder a servicios de salud, vivienda, educación, formación profesional y seguridad social. Sólo de esa forma se podrá salvaguardar la vigencia de una democracia sustantiva plena y la posibilidad de un ejercicio real y efectivo de los derechos de ciudadanía, como expresión de los derechos fundamentales que constituyen su esencia.*²³⁹

A igualdade de oportunidade para a mulher negra no mercado de trabalho é uma das vertentes do exercício pleno da cidadania, mesmo porque esta “... significa, em essência, o direito de viver decentemente”.²⁴⁰

²³⁸ Quanto à diferença entre desenvolvimento e modernização: “Quando não ocorre nenhuma transformação, seja social, seja no sistema produtivo, não se está diante de um processo de desenvolvimento, mas da simples modernização; mantém-se o desenvolvimento, agravando-se a concentração de renda. (...) O crescimento sem desenvolvimento, é aquele que ocorre com a modernização, sem qualquer transformação nas estruturas econômicas e sociais.” BERCOVICI, Gilberto. *Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 53.

²³⁹ RIMOLO, Jorge Rosenbaum. *Los Derechos Fundamentales del Trabajo en el Marco de las Reformas del Nuevo Orden Económico*. Disponível em <http://www.usp.br/prolam/cadernos2003/2003b/02j_r_rimolo.pdf>. Acesso em: 10 de dezembro de 2008.

²⁴⁰ DIMENSTEIN, Gilberto. *O Cidadão de Papel: a infância, a adolescência e os Direitos Humanos no Brasil*. 20. ed. São Paulo: Ática, 2002, p. 22.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

1) O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho sempre foi marcado por muitas dificuldades no Brasil, em virtude de o país ter em sua origem uma cultura patriarcal, com uma visão machista que manteve, e por vezes ainda mantém, a mulher como a guardiã do lar, como um ser frágil, inferior física e intelectualmente, tornando natural a discriminação. A maior ou menor inserção da mulher no mercado de trabalho sempre esteve estritamente ligada às necessidades operacionais e lucrativas do mercado capitalista. Assim estruturou-se um conjunto de atitudes discriminatórias ligadas ao fator gênero.

2) Em relação às mulheres negras, elas foram trazidas para o Brasil na condição de escravas e, portanto, para o trabalho. Trabalhavam o tempo todo, fosse na lavoura, fosse nos afazeres domésticos ou amamentando os filhos das senhais, sendo também responsáveis pela reprodução da mão-de-obra escrava, por meio da procriação da espécie. A escravidão africana foi extinta por motivos estritamente econômicos, tendo em vista a expansão da industrialização e do capitalismo, passando negros e negras a serem vistos como um problema para a sociedade racista e preconceituosa, que construiu uma série de estereótipos negativos como pretensa justificativa da sua inferioridade. O homem negro foi posto na rua, sem trabalho, sem respeito, sem estrutura nenhuma que garantisse seu desenvolvimento, enquanto a mulher negra se manteve nos núcleos familiares exercendo as mesmas funções do período da escravidão. Assim estruturou-se um conjunto de atitudes discriminatórias ligadas a raça/etnia.

3) Nas últimas três décadas ocorreu um aumento significativo do número de mulheres no mercado de trabalho, fato que ocasionou diversas alterações na vida da mulher e de toda a sociedade. No entanto, tal incorporação massiva de mulheres ao mercado de trabalho brasileiro se deu em condições extremamente desiguais e discriminatórias em relação à dos homens, quando observados aspectos como rendimentos, oportunidade de crescimento e qualidade do emprego, entre outros. Boa parte das mulheres trabalhadoras é impedida de desenvolver-se com plenitude no que se refere ao âmbito profissional em virtude de atos discriminatórios aos quais

são submetidas, sendo a trabalhadora negra a que mais sofreu e sofre com a discriminação, conforme evidenciam dados estatísticos divulgados por institutos oficiais no país. A igualdade formal entre homens e mulheres no mercado de trabalho, assegurada pela Constituição brasileira de 1988, permaneceu, portanto, sem concretização.

4) A mulher negra está envolta em um binômio de discriminação historicamente naturalizado na sociedade brasileira machista e sexista. De modo que, ao observar-se a situação da trabalhadora negra no Brasil de hoje, percebe-se que se apresenta como uma extensão da realidade vivida por elas no período da escravidão. Não ocorreram muitas mudanças significativas, pois permanecem em último lugar na escala social, sendo preteridas no mundo do trabalho. Dados estatísticos revelam que elas continuam a ocupar a maioria dos postos de trabalho nos serviços domésticos, que recebem os piores salários, trabalham mais entretanto com rendimento menor e apresentam menor nível de escolaridade se observados todos os níveis de escolarização. Logo possuem limitações para ingressar, permanecer e ascender no mercado de trabalho, restringindo-se assim, as possibilidades de terem uma vida digna com oportunidades iguais.

5) A normativa constitucional, infraconstitucional e internacional vigente no Brasil criou uma estrutura de proteção ao trabalho da mulher e ao negro, porém pouco do que foi estabelecido na norma com a finalidade de garantir a igualdade de tratamento entre homens e mulheres e entre brancos e negros concretizou-se na prática diária do mundo do trabalho. Assim os direitos que visam à proteção dentro do ambiente de trabalho não restaram suficientes para garantir trabalho digno às trabalhadoras negras, posto que continuam postas à margem da sociedade e impedidas de desenvolver-se, por manifestações discriminatórias muitas vezes “invisíveis”, porém responsáveis por manter as estruturas desiguais encerradas em componentes históricos e culturalmente naturalizados.

6) O conceito de Trabalho Decente, criado pela Organização Internacional do Trabalho, é passível de ser aplicado, já que o Brasil firmou o compromisso de criar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, composta por várias práticas que visam dar efetividade ao que a simples normatização não conseguiu. Vislumbrou-se,

assim, um caminho para solucionar a questão emergencial da ausência de igualdade de oportunidades para trabalhadoras negras no mercado de trabalho. A aplicação do previsto na Convenção nº 100, de 1951, que trata sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, e na Convenção nº 111, de 1958, que trata sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, ambas da Organização Internacional do Trabalho, é fundamental neste processo. Tais convenções, aliadas à legislação pátria e a ações efetivas de todos os agentes sociais, são passíveis de garantir condições essenciais ao desenvolvimento do Trabalho Decente, que, apesar de ser um conceito novo e pouco explorado pela doutrina, mostra-se como condição essencial para o combate à discriminação nas relações de trabalho, além de possibilitar a diminuição da exclusão, da pobreza e a efetivação de um caminho mais justo para as trabalhadoras negras e demais grupos discriminados.

7) Aplicar os princípios do Trabalho Decente é responsabilidade de todos os agentes sociais. O Estado, por meio da implantação de políticas sociais, políticas de emprego e da criação de ações afirmativas. Os empresários, conhecendo e inibindo práticas discriminatórias dentro do ambiente de trabalho, criando uma consciência corporativa acerca da necessidade de conviver-se harmonicamente com o diferente, respeitando-o e permitindo que as trabalhadoras negras sejam contratadas e promovidas, sendo melhor ou pior remuneradas com base em critérios de cunho estritamente profissional, e não com fundamento em características como sexo ou cor da pele. Às organizações não-governamentais, aos movimentos sociais, às associações de classe, entre outros grupos, cumpre fazer o trabalho de conscientizar, formar intelectual e profissionalmente as mulheres negras para que tenham condições de competir em condições de igualdade.

8) Na atualidade um caminho possível para efetivação do processo que visa estabelecer igualdade de oportunidade para as mulheres negras no mercado de trabalho são as ações afirmativas. Elas devem ser concretizadas por todos os atores sociais, em caráter temporário, com o fim único de garantir trabalho digno, por meio da efetivação da igualdade, que não logrou êxito em ser alcançada com a simples normatização. Caso haja necessidade, que se faça a revisão dos marcos

normativos, visando a coerência entre eles e o princípio da igualdade ou da não-discriminação.

9) Fica estabelecida a necessidade de superação da condição de desigualdade da mulher negra no mercado de trabalho, fato que trará como conseqüências alterações positivas em todos os âmbitos da vida dessas mulheres e conseqüentemente na estrutura socioeconômica e cultural do país, que estará dando um passo significativo rumo ao tão sonhado desenvolvimento sustentável e à efetivação da cidadania.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. *Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego*. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/hst_pgemp/downloads/lais_seminario_oit_politicas_de_emprego_29dez04.doc.
- AGUIAR, Gardene Souza. *Diversidade no Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira*. (Dissertação de Mestrado) Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação da Universidade de Brasília. Brasília – DF, 2007.
- ALVES, Claudete. *Negros: O Brasil nos deve milhões: 120 anos de abolição inacabada*. São Paulo: Scortecci, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. *Cidadania em preto e branco. Discutindo as relações raciais*. São Paulo: Atlas, 2003.
- BERCOVICI, Gilberto. *Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2005.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Aspectos do mercado de trabalho brasileiro em uma era globalizada. In: *Tema*, v. 51, São Paulo, 2008.
- BERTOLINI, Lucia Benatti Almeida. *Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar*. São Paulo: Vetor, 2002.
- BOSSA, Sônia. *Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias*. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004.

- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- BURSTEIN, Karen S. *Relatório à Sub-Secretária-Geral de Administração sobre o Global Compact e a Prática Administrativa na Organização das Nações Unidas*. Do original: "THE RIGHT ROAD. A Report to the Under-Secretary-General for Management on the Global Compact and the Practice of Administration in the United Nations". Nova York, NY – 27 de fevereiro de 2004. Tradução: Anna Cynthia Oliveira.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente à desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2005.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000.
- CAMPOS, Oscar de Soares. Programa Nacional Das Nações Unidas Para Desenvolvimento Humano (PNUD). *Brasil melhora em trabalho decente*. Disponível em <<http://www.pnud.org.br/administracao/reportagens/index.php?id01=3034&lay=apu>>.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- CANTELLI, Oliveira Paula. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007.
- CEPAL; PNUD; OIT. *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente*. Disponível em <<http://www.pnud.org.br/publicacoes/emprego/PagIniciais.pdf>>.
- CEPAL; PNUD; OIT. *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/download/estudo_indicadores_cap4.pdf>.
- CIMBALISTA, Silmara. Trabalho decente: uma agenda brasileira. In: *Análise conjuntural*, v. 29, n. 11-12, nov./dez. 2007. Disponível em <http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_29_6f.pdf>.

- COMPARATO, Fábio Konder. *A escravidão de africanos e afro-descendentes no Brasil foi o crime coletivo de mais longa duração praticado nas Américas*. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz0807200808.htm>>.
- CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos humanos e cidadania*. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2004.
- DEL PRIORE, Mary (org.). *História das mulheres no Brasil*. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007.
- DIEESE. *Escolaridade e Trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos*. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq37PopulacaoNegra2007.pdf>>.
- DIEESE. *Os negros no mercado de trabalho metropolitano - anexo estatístico 2008*. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/ped/negroanexo2008.pdf>>.
- DIEESE. *Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos*. Disponível em <http://www.app.com.br/portalapp/uploads/publicacoes/Dieese_pesquisa_negros_2006_1.pdf>.
- DIMENSTEIN, Gilberto. *O Cidadão de Papel: a infância, a adolescência e os Direitos Humanos no Brasil*. 20. ed. São Paulo: Ática, 2002.
- DUNDER, Karla. *Mulheres Negras do Brasil analisa 500 anos de história*. Disponível em <<http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/clipping/abril/mulheres-negras-do-brasil-analisa-500-anos-de-historia/>>.
- FAUSTO, Boris. *O pensamento nacionalista autoritário*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001
- FERNANDES, Florestan. *Circuito Fechado: quatro ensaios sobre o "poder institucional"*. São Paulo: Hucitec, 1979.
- FERNANDES, Florestan. *Mudanças sociais no Brasil: aspectos do desenvolvimento brasileiro*. 3. ed. São Paulo: Difusão Editorial, 1979.

- FERNANDES, Florestan. *Significado do protesto negro*. São Paulo: Cortez, 1989.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1998.
- FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. In: DEL PRIORE, Mary (org.). *História das mulheres no Brasil*. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007.
- GODAL, Cristina Thereza. Antecedentes criminais e discriminação no trabalho. In: Revista LTr, vol. 67, julho de 2003.
- GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação afirmativa e princípio da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *O debate constitucional sobre as ações afirmativas*. Disponível em <<http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/ppcor/0049.pdf>>.
- GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson dos; LOBATO, Fátima (orgs.). *Ações afirmativas: políticas públicas contra desigualdades raciais*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.
- GUIMARÃES, Sérgio Alfredo. *Racismo e anti-racismo no Brasil*. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo / Editora 34, 1999.
- HALL, Stuart. *Da Diáspora: identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: Editora UFMG; Brasília: Representação da UNESCO no Brasil, 2003.
- HASENBALG, Carlos Alfredo; KANBENGELE, Munanga; SCHWARZC, Lília Moritz. *Racismo: perspectivas para um estudo contextualizado da sociedade brasileira*. Niterói: EDUFF, 1998.
- IBGE. *Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho - período de 2003 a 2008*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pm_e_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>.
- IPEA. *Lei Áurea completa 120 anos sem que se tenha muito a comemorar*. Disponível em <<http://www.ipea.gov.br/default.jsp>>.

- KLIKSBERG, Bernardo. *Desigualdade na América latina: o debate adiado*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.
- MACIEL, Eliane Cruxên Barros de Almeida. *A igualdade entre os sexos na Constituição de 1988*. Disponível em <<http://www.senado.gov.br/conleg/artigos/especiais/AlgualdadeEntreosSexos.pdf>>.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. A fúria. In: *Revista LTr* n. 66, São Paulo, 2008.
- Manual do Global Compact. *Entendimento prático da visão dos princípios*. Disponível em <www.pactoglobal.org/doc/manual%20do%20global%20compact.doc>.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. In: CALIL, Lea Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher*. Apresentado por Pedro Paulo Teixeira Manus. São Paulo: LTr, 2000.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003.
- MEDEIROS, Benizete Ramos de. *Trabalho com dignidade: educação e qualidade é um caminho*. São Paulo: LTr, 2008.
- MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed., 15ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 2007.
- MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo: Malheiros, 1993.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Principais instrumentos legais para referência*. Disponível em <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/download.wsp?tmp.arquivo=67>>.
- MOEHLECKE, Sabrina. *Ação afirmativa: História e debates no Brasil*. In: Caderno de Pesquisa, São Paulo, n. 117, nov. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742002000300011&lng=en&nrm=iso>.

- MONTALI, Lílian. *Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego*. Disponível em <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev_inf/vol23_n2_2006/vol23_n2_2006_4artigo_p223a245.pdf>.
- MONTEIRO, Adriana Carneiro. *Direito à não-discriminação*. Disponível em <<http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/dh/br/pb/dhparaiba/5/discrimina.html#1.1>>.
- MORAES FILHO, Evaristo de. Prefácio ao livro *Apontamentos de direito Operário*. São Paulo: LTr, 1971.
- MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 6º ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral: comentários aos arts. 1º a 5º da constituição da república federativa do Brasil: doutrina e jurisprudência*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MOURÃO, Tânia M. Fontenele. *Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência*. Disponível em <http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/publicacoes/index_html/15/>.
- MUNANGA, Kabengele. *Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia*. Disponível em <<http://www.acaoeducativa.org.br/downloads/09abordagem.pdf>>.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade. In: *Revista LTr*, v. 68, n. 07, São Paulo, junho de 2004.
- NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. *O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional*. São Paulo: LTr, 1996.
- NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. O trabalho feminino no mundo produtivo do Brasil. In: SILVA, Maria Ozanira; YABEK, Maria Carmelita (orgs.). *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2006.

- NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- OIT. *A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*. Disponível em <<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=102>>.
- OIT. *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237>>.
- OIT. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento*. Disponível em <www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/infra/download/introduc> ou <www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/infra/download/declarac...>.
- OIT. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=356>>.
- OIT. *Diálogo social*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/dialogo.php>>.
- OIT. *Igualdade no Trabalho: enfrentando os desafios*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=275>>.
- OIT. *OIT poderá adotar convenção sobre trabalho doméstico*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/convencao_trabdomes.php>.
- OIT. *Questão racial, pobreza e emprego no Brasil: tendências, enfoques e políticas de promoção da igualdade*. In: Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/info/download/modulo2.pdf>>.
- OIT. *Trabalho Decente*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trab_dec.htm>.
- OIT; POSTHUMA, Anne Caroline. BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego (Org.). *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. São Paulo: Editora 34, 1999.

- OLIVEIRA, Orlandina; ARIZA, Marina. Gênero, trabalho e exclusão social. In: OLIVEIRA, Maria Coleta (org.). *Demografia da exclusão social*. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2001.
- PAIXÃO, Marcelo; CARVARNO, Luiz M. *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil*. Disponível em <http://www.laeser.ie.ufrj.br/pdf/RDR%20Capítulo_8_pt.pdf>.
- PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- PIMENTEL, Silvia. *Evolução dos direitos da mulher: norma, fato e valor*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1978.
- PINTO, Céli Regina Jardim. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- PINTO, Giselle. *Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais*. Disponível em <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_298.pdf>.
- PRADO JÚNIOR, Caio. *Formação do Brasil contemporâneo*. São Paulo: Brasiliense, 1999.
- RAGO, Margaret. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (org.) *História das mulheres no Brasil*. 5. ed. São Paulo: Contexto, 2001.
- RIMOLO, Jorge Rosenbaum. *Los Derechos Fundamentales del Trabajo en el Marco de las Reformas del Nuevo Orden Económico*. Disponível em <http://www.usp.br/prolam/cadernos2003/2003b/02j_r_rimolo.pdf>.
- RIMOLO, Jorge Rosenbaum. *Los Derechos Fundamentales del trabajo en el marco de las reformas del nuevo orden económico*. In: *Cadernos PROLAM/USP*, ano 2, vol. 2, São Paulo, 2003.
- RODRIGUES, Maria Alice. *A mulher no espaço privado: da incapacidade à igualdade de direitos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *A mulher na sociedade de classes*. Rio de Janeiro: Vozes, 1976.

- SANTOS, Gevanilda Gomes; SILVA, Maria Palmira da. *Racismo no Brasil. percepções da discriminação e do preconceito racial no século XXI*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo em co-edição com a fundação alemã Rosa Luxemburg Stiftung, 2005.
- SANTOS, Gislene A. *A invenção do "ser negro": um percurso das idéias que naturalizaram a inferioridade dos negros*. São Paulo: Educ / Fapesp; Rio de Janeiro: Pallas, 2002.
- SERRANO, Claudia. *La política social en la globalización. Programas de protección en América Latina*. Disponível em <<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/22374/lcl2364e.pdf>>.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. *Educação, sujeito e história*. São Paulo: Olho d' Água, 2001.
- SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque da. *Discriminação racial no trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- SILVA, José Antonio de Carvalho e. *Estresse no trabalho: machismo e o papel da mulher*. Niterói, RJ: Miraquitã, 2006.
- SILVA, Maria Nilza da. *Mulher negra*. Disponível em <<http://www.espacoacademico.com.br/022/22csilva.htm>>.
- SILVIA, Maria Ozanira da Silva e. *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez; São Luís, MA: FAPEMA, 2006.
- SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 1998.
- TAVARES, André Ramos. Princípio da Consustancialidade Parcial dos Direitos Fundamentais da Dignidade do Homem. In: *Revista Brasileira de Direito Constitucional* n. 4, jul./dez. 2004.
- THEODORO, Mário (org.); JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael Guerreiro; SOARES, Sergei. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf>.

THEODORO, Mário; JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael Guerreiro; SOARES, Sergei. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Brasília: Ipea, 2008.

TOMEI, Manuela. *Ação afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios*. Disponível em <<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=373>>.

VALENZUELA, Elena Maria; OIT/MTE. *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Brasília: OIT/MTE; São Paulo: Editora 34, 1999.