

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

*Larissa Renata
Kloss¹*

1. Introdução. 2. Igualdade, diferença e suas consequências. 2.1. Igualdade, diferença e desigualdade. 2.2. Discriminação negativa, preconceito e discriminação positiva. 3. Diferenças e desigualdades de gênero e de raça. 3.1. As diferenças e desigualdades de gênero. 3.2. As diferenças e desigualdades de raça. 4. Diferença de gênero e raça no mercado de trabalho. 4.1. Diferenças e discriminação de gênero no ambiente de trabalho. 4.2. Diferença de gênero e de raça no mercado de trabalho: o labor de mulheres negras. 5. Conclusão. 6. Referências.

1. INTRODUÇÃO

“Ninguém é igual a ninguém. Todo ser humano é um estranho ímpar.” As palavras de Carlos Drummond de Andrade demonstram a riqueza de características que formam a pessoa, que a torna única.

A diversidade é característica do ser humano que compõe sua personalidade. Vários fatores físicos e sociais a compõem: o sexo, a idade, a raça, a classe, a religião, a orientação sexual, a profissão, dentre tantas outras.

Toda esta complexidade, entretanto, esbarra no conceito de igualdade, uma das bandeiras da Revolução Francesa: tratar iguais como iguais e diferentes como diferentes. A ênfase nesta concepção acentuou diferenças de forma, muitas vezes, desfavorável: o grupo dominante privilegia determinadas características e as trata de modo igual; entretanto, as demais

¹ Servidora pública federal do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

características são muitas vezes preteridas e não absorvidas pelo sistema.

Ainda hoje, o gênero é fator relevante para a inserção no mercado de trabalho. A mulher nem sempre se enquadra em todas as características almeçadas para o mercado de trabalho. Possui um histórico de trabalho doméstico muito arraigado culturalmente, que permeia as relações familiares e, muitas vezes, as laborais.

Na análise desta diferença no mercado de trabalho, podem ser acopladas outras, como a racial, a etária, a estética, de estado civil, do grau de instrução. Ou seja: podem existir muitas formas de desigualdade, dentro de um mesmo grupo.

Para o presente estudo, destacam-se as diferenças de gênero e raça com o intuito de compreender a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho.

Primeiro, serão abordados conceitos de igualdade, diferença, preconceito e discriminação. São fundamentos que refletem nas relações humanas, inclusive nas de trabalho, e objetivam fundamentar o desenvolvimento do trabalho.

Depois, o mercado de trabalho da mulher será tratado de forma geral, limitando-o na sociedade brasileira contemporânea. Será demonstrado como as diferenças de gênero perduram, apesar dos movimentos sociais e legais em prol de sua inclusão e contra sua discriminação no ambiente de trabalho.

Por fim, a discriminação do trabalho da mulher de raça negra será analisada de forma descritiva e contemporânea. Será verificada a sua incidência e as formas discriminatórias mais comuns.

2. IGUALDADE, DIFERENÇA E SUAS CONSEQUÊNCIAS

2.1. Igualdade, diferença e desigualdade

A igualdade entre os seres humanos surgiu como uma resposta contrária às desigualdades estamentais, existentes à época das grandes revoluções liberais dos Estados Unidos e da França. Sua ascensão as suprimiu de forma extraordinária e, desde então, integra os primados do direito (COMPARATO, 2007).

Sua caracterização depende do contexto de tempo e de espaço na qual está inserida. O conceito de igualdade em sua origem não é idêntico ao conceito atual que se têm, ou que se procura ter, na atual realidade brasileira.

É a proteção da essência humana, emancipando-a por sua natureza e remetendo à simples condição de respeito por ser humano.

Ingo Wolfgang Sarlet relaciona esta condição ao conceito de dignidade humana. Afirma que a concepção deste princípio necessariamente possui a noção fundamental da igualdade de todos os homens em liberdade e dignidade (SARLET, 2009, p. 99).

O tratamento igual, entretanto, não ocorre sempre de forma espontânea na sociedade. O Direito entra como uma forma de assegurá-lo e o faz por meio das normas. Esta é a noção de igualdade formal.

O ordenamento jurídico brasileiro traz esta concepção na Constituição Federal, dentre outros diplomas. Determina em seu art. 5º, *caput*, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Além do caráter protetivo, tem o intuito de orientar a produção legislativa.

Esta igualdade visa a conferir a todos, homens e mulheres, ricos e pobres, jovens e anciãos, oportunidades de desenvolvimento, resguardadas as especificidades de cada um. O princípio da isonomia trata os iguais como iguais e, os diferentes, na medida de sua diferença.

Entretanto, a igualdade formal não é suficiente quando se analisam necessidades e especificidades de minorias menos

favorecidas. É conceito que, na prática, favorece e fortalece quem possui alguma característica dominante ou socialmente relevada.

A exclusão de parcelas da sociedade, tratadas desigualmente na medida de sua desigualdade, enseja outra visão da igualdade: a substancial. Busca a consideração das características individuais ou do grupo na aplicação do princípio da igualdade.

Segundo Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, “o Estado deve promover igualdade de oportunidades por meio de políticas públicas e leis que atentem às necessidades e especificidades dos grupos menos favorecidos, quer em decorrência do preconceito ou do próprio processo histórico e cultural” (PEDUZZI, 2009, p. 65).

A necessidade de políticas públicas é ratificada por Joaquim B. Barbosa Gomes, para quem a igualdade substancial (ou material) exige a atenção à variedade das situações individuais, a fim de evitar que a igualdade formal impeça ou dificulte a proteção e a defesa dos interesses individuais de grupos menos favorecidos. São políticas que visam a concretude da igualdade material e são chamadas de ação afirmativa ou discriminação positiva (GOMES, 2001, p. 4-5).

A igualdade material, portanto, considera a multiplicidade das características humanas nas relações sociais e com o Estado. As políticas públicas e as relações privadas devem se pautar a partir da complexidade que determina a natureza humana.

Fábio Konder Comparato aborda as diferenças como forma de manifestação da rica complexidade do ser humano. Para ele, indivíduos ou grupos diferentes sempre foram vistos com suspeita ou tratados com desprezo, evidenciando que na raiz de toda desigualdade encontramos uma diferença – biológica, cultural ou meramente patrimonial.

Ressalta o autor que as desigualdades se referem a situações em que determinados indivíduos ou grupos adotam um critério de superioridade-inferioridade para se posicionar uns em

relação aos outros. Este posicionamento implica na negação da igualdade fundamental de valor ético entre os seres humanos e, por consequência, nega a dignidade de uns em relação a outros (COMPARATO, 2007, p. 291).

A igualdade e a diferença fazem parte da existência humana. A primeira é observada pela natureza do ser, pelo fato de que cada um é merecedor de dignidade, de proteção de suas liberdades, da sua condição de existência. A segunda, pela riqueza de características, naturais ou criadas, que individualizam cada ser.

2.2. Discriminação negativa, preconceito e discriminação positiva

Com a observação de que todos são iguais em sua essência e diferentes na sua individualidade, passa-se a verificar quando a ausência de igualdade ou a ênfase da diferença passam a caracterizar um fator negativo.

A palavra discriminação significa distinguir ou separar quando utilizada em sentido neutro. Tornou-se comum sua utilização em sentido pejorativo, atribuindo-lhe expressão de favoritismo.² Entretanto, ela pode assumir ambos os conceitos, negativo ou positivo, como se demonstrará neste tópico.

Tendo em vista a possibilidade de constatar diferenças entre quaisquer indivíduos é indispensável verificar quais delas exigem um tratamento diferenciado e quais não. Para determiná-lo, faz-se necessário pautar-se na dignidade da pessoa humana, a fim de não dar causa a desigualdades.

Denise Pasello Valente Novais afirma que estabelecer diferenças é necessário para a própria garantia de igualdade,

² Cf. GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba: Genesis, 2003, p. 91. NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e o direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005, p. 30.

ressaltando a proibição de discriminação a partir de critérios infundados (NOVAIS, 2005, p. 29).

As diferenças são inerentes a condição humana e, por isto, participam da formulação e a interpretação do ordenamento jurídico. Entretanto, estes fatores não devem permitir a opressão ou a desvalorização do ser humano. Se o fizerem, a situação será negativa, de desigualdade.

Para Joaquim B. Barbosa Gomes, o ato discriminatório enfatiza diferenças mediante uma atividade intelectual voltada à legitimação de uma agressão ou privilégio (GOMES, 2001, p.18). E ressalta:

A discriminação, como um componente indissociável do relacionamento entre os seres humanos, reveste-se inegavelmente de uma roupagem competitiva. Afinal, discriminar nada mais é do que uma tentativa de se reduzirem as perspectivas de uns em benefício de outros. Quanto mais intensa a discriminação e mais poderosos os mecanismos inerciais que impedem o seu combate, mais ampla se mostra a clivagem entre discriminador e discriminado (GOMES, 2001, p. 8).

Já o preconceito pode ser definido como a formulação precipitada de um determinado conceito. Thereza Cristina Gosdal afirma que o preconceito consiste numa idéia preconcebida acerca de algo ou alguém por um indivíduo ou grupo, visando à justificativa da sua exploração econômica, dominação política ou ocultação de antagonismos de classe. É uma atitude que leva à discriminação, que inflige em certas pessoas um tratamento

diferenciado e imerecido, geralmente fundada no desconhecimento (GOSDAL, 2003, p. 92).

A discriminação negativa não é oriunda apenas de um preconceito. Igualmente, pode originar pela cultura de um povo, pela lei, bem como pode ser intencional ou não.

Tanto o preconceito quanto a discriminação ilícita são situações de repúdio às diferenças, à diversidade de características existente na condição humana. São formas de utilizá-las para prejuízo de outros indivíduos ou de minorias menos favorecidas, de pessoas que não possuem características que correspondem àquelas consideradas fortes ou vantajosas na realidade.

De outra forma ocorre a discriminação positiva: nesta, as diferenças são relevantes para justificar o comportamento diferenciador, a fim de promover o indivíduo que as possui. São formas legitimadas pelo Direito para discriminar.

Joaquim B. Barbosa Gomes assinala que em algumas situações o tratamento discriminatório é legítimo. Ocorre quando a discriminação é inevitável, seja em razão das exigências provenientes de determinadas atividades ou das características pessoais dos envolvidos (GOMES, 2001, p. 21).

Consiste numa forma de discriminar sem ofender o princípio da igualdade, sem desrespeitar as normas e finalidades previstas na Constituição. Este é o entendimento de Thereza Cristina Gosdal, quando trata acerca do tratamento desigual válido e legítimo:

As diferenças devem ser substantivas, ou seja, importantes, conectadas com a própria finalidade da diferenciação. Devem ainda ser relevantes, aptas a justificar a desigualdade de tratamento. Deve haver proporcionalidade entre o motivo e o conteúdo da distinção, e entre a

finalidade geral em que se funda a diferenciação e o conteúdo que a diferenciação impõe. Da exigência de proporcionalidade decorre a de que a medida adotada não seja excessivamente gravosa para alcançar a finalidade a que se propõe. É preciso ainda que a desigualdade seja adequada, ou idônea, para alcançar o fim desejado (GOSDAL, 2003, p. 94).

As ações afirmativas configuram formas de tratamento diferenciado a categorias que possuem características pouco ou não aceitas de forma a emancipar aqueles indivíduos. Estabelecem-se por políticas que visam à transformação de uma realidade, de modo com que determinadas diferenças sejam aceitas pela sociedade e com concessão de igualdade de oportunidades aos grupos desfavorecidos.

A neutralidade estatal, característica da sociedade liberal capitalista, pode se demonstrar prejudicial a determinadas camadas sociais, inclusive por determinações legais. Para Joaquim B. Barbosa Gomes, quando o Estado e a lei não são suficientes para reverter um quadro social de desigualdade, a neutralidade deve ser renunciada. Vislumbra-se, assim, a possibilidade de ações afirmativas (GOMES, 2001, p. 36-37).

Diante das ponderações feitas acerca de igualdade, diferença e discriminação, fundamenta-se a necessidade do estudo sobre o gênero e sobre a raça. Apesar de muitos avanços sociais e legislativos, paira ainda a desigualdade fática no que tange ao mercado de trabalho para este grupo.

3. DIFERENÇAS E DESIGUALDADES DE GÊNERO E DE RAÇA

3.1. As diferenças e desigualdades de gênero

A primeira identificação do ser humano no contexto social é o gênero. O masculino e o feminino definem-se tanto por peculiaridades físicas quanto psíquicas, sendo também a origem da delimitação dos “papéis” de cada um na sociedade.

Cabe ressaltar a distinção feita por Anthony Giddens entre sexo e gênero. Enquanto o primeiro se refere às diferenças anatômicas e fisiológicas presentes nos indivíduos e é dado pela natureza, o segundo diz respeito às diferenças psicológicas, sociais e culturais entre homens e mulheres, sendo produzido culturalmente. (GIDDENS, 2005, 102-103).

Helena Confortin ressalta que ser homem e ser mulheres não é tanto uma característica oriunda do nascimento do indivíduo, mas é mais uma produção social por múltiplas instâncias sociais: discursos, doutrinas, imagens, símbolos, escola, família, igreja, mídia, entre outros. Estes elementos são articulados com os naturais, de forma a ocorrer uma naturalização do social. Para a autora, “não visam a nos fazer apenas diferentes, mas desiguais” (CONFORTIN, 2003, p. 111-112).

No desempenho destes “papéis”, o gênero masculino se sobrepõe ao feminino, enfatizando suas características e acentuando as diferenças entre os sexos. A predominância dos ideais masculinos originou um mundo com características masculinas, onde as mulheres não se enquadram diretamente.

Kimberle Crenshaw aborda o entendimento de algumas feministas para demonstração das desigualdades. As “feministas de dominância” argumentam que tanto na defesa da igualdade, quanto das suas diferenças, o masculino é o padrão de medida. Desta forma, “a igualdade não é um problema de diferença, é um

problema de relacionamento, de hierarquia e de dominação” (CRENSHAW, 1997, p. 20-21).

Uma situação nem sempre favorável à mulher foi gerada por esta sociedade masculina, marcada por opressão, não aceitação ou restrição de características femininas. Este tratamento pode ser observado em ambiente doméstico e não doméstico.

A gestação e a amamentação se destacam dentre as diferenças físicas entre homens e mulheres. Isso porque nem a natureza, nem a medicina, são aptas a fornecer estas opções ao homem. A maternidade física consiste numa característica exclusivamente feminina, atribuível à mulher com filhos.

Desta situação decorrem, também, as características que cada gênero assumiu historicamente diante da família. São fatores sociais que foram naturalizados, em virtude da sua força estrutural. Maria Luiza Heilborn afirma que a percepção do corpo se associa a concepção de pessoa, produzido por um grupo social ou determinada cultura. (HEILBORN, 1997, P. 50).

Jessé Souza acredita que os setores desfavorecidos internalizaram um sistema de valores em abstrato, mas que os penaliza em concreto, indicando a naturalização da desigualdade no Brasil (SOUZA, 2004, p. 85).

Esta naturalização das características de gênero consistiram em barreiras ao gênero feminino. Entretanto, as barreiras têm sido superadas e gerado novas dificuldades.

Não obstante a estrutura familiar tenha se alterado – em virtude, por exemplo, da inclusão da mulher no mercado de trabalho – o trabalho reprodutivo e doméstico ainda é considerado como feminino (OLIVEIRA, 2008, p. 71-72).

Denise Pasello Valente Novais fundamenta a divisão do trabalho no gênero, que sustenta a dicotomia entre o trabalho produtivo, caracterizado precipuamente como masculino, e o reprodutivo ou doméstico, como feminino. Afirma que:

Com efeito, em geral, a esfera feminina situa-se no mundo doméstico privado, da produção de valores de uso para o consumo familiar, da reprodução da espécie e do cuidado das crianças, dos velhos e incapazes, enquanto que as atividades de produção social e de direção da sociedade, desempenhadas no espaço público, são consideradas atribuições masculinas (NOVAIS, 2005, P. 45).

As diferenças em âmbito familiar foram atenuadas por novas condutas. Atualmente, é mais comum que as responsabilidades familiares sejam divididas entre os cônjuges. É, inclusive, um dever determinado na Convenção n.º 156³ e na Recomendação n.º 165⁴ da Organização Internacional do

³ Dispõe o art. 3º, primeira parte, da Convenção n.º 156, da OIT: “A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus objectivos de política nacional, ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou de o obter sem Serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades Profissionais e familiares”. (<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/emp-conv-oit-156.html>).

⁴ A Recomendação estabelece que: “6 Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família”. (http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasilia/info/download/rec_165.pdf).

Trabalho, a fim de evitar a discriminação em ambiente de trabalho.

Entretanto, a divisão dos trabalhos domésticos não é uma realidade incontestável. “O ideal de reciprocidade na relação geralmente é rompido quando os homens se recusam a assumir as tarefas domésticas” (CARREIRA *et al* (org.), 2001, p. 52).

Denise Pasello Valente Novais ressalta que as responsabilidades familiares “recaem quase que exclusivamente sobre as mulheres, fazendo com que estas sejam prejudicadas pela necessidade de se ausentar do trabalho com o fito de atender a exigências familiares” (NOVAIS, 2005, p. 84).

Houve um alto grau de emancipação da mulher na sociedade atual, maior número de medidas de inclusão e de promoção à igualdade. Também, aumentou o comprometimento e atuação do homem no ambiente familiar. Entretanto, a desigualdade, ainda persiste no tratamento entre os indivíduos, seja na família ou no trabalho.

3.2. As diferenças e desigualdades de raça

Além do sexo, outra diferença que pode ser constatada pelo físico dos seres humanos é a raça. Ela pode compreender os traços físicos do indivíduo, mas esta não é sua principal faceta definidora. Ela compreende mais a idéia de um grupo.

Anthony Giddens conceitua raça “como um conjunto de relações sociais que permitem situar os indivíduos e os grupos e determinar vários atributos ou competências com base em aspectos biologicamente fundamentados”. Além disso, possibilita que padrões de poder e desigualdades sejam reproduzidos na sociedade, que define se determinadas variações físicas são significativas ou não (GIDDENS, 2005, p. 205).

O mesmo autor diferencia este conceito dos de etnia e grupos minoritários. A etnicidade se define socialmente com as práticas e visões culturais de determinado grupo, diferenciando-o

de outros. As minorias remetem à idéia de desamparo, de exclusão física e social, que ensejam o preconceito e a discriminação, sem, necessariamente, integrar uma minoria numérica (GIDDENS, 2005, p. 206-208).

Existem críticas quanto aos critérios que delimitam as distinções entre raças, mesmo que de forma biológica. Carlos Roberto Bacila assinala que classificações arbitrárias são utilizadas, na maior parte das vezes, a partir da cor da pele e dependem de como o intérprete define raça, características pessoais e étnicas da pessoa atribuída (BACILA, 2008, p. 145).

A raça, portanto, é diferença física estabelecida socialmente. Revela a identidade física de uma comunidade pelas características que ela deseja ressaltar e que a torna reconhecida. Também é forma de reconhecimento e de afirmação de suas características quando demonstra sua cultura, o que demonstra a etnia a que pertence. Entretanto, se estes fatores causam o afastamento de determinado grupo, forma-se uma minoria discriminada.

A diferença de raça é acentuada quando existe um grupo dominante, que possui maior força ou impõe características raciais que lhe favoreçam, dando origem às desigualdades desta ordem.

A cor da pele comumente se ressalta quando as diferenças e desigualdades raciais são analisadas. O enfoque do presente estudo, a partir destas linhas, abordará a raça negra, a fim de fundamentar o tema de estudo proposto.

A depreciação da cor da pele negra é estruturada culturalmente pela imposição da raça européia em momentos de colonização dos novos mundos.

Segundo Joaquim B. Barbosa Gomes, o Hemisfério Ocidental possui três nações com desigualdades sociais fundadas no critério racial: Estados Unidos, África do Sul e Brasil. Na primeira, optou-se por encarar o problema, obtendo resultados perceptíveis. Na segunda, houve bem sucedido processo de

transição política, com o poder sendo transferido a uma maioria negra. O último, por sua vez, é o país com menos iniciativas e movimentos para combater a discriminação e promover a integração dos negros na sociedade. (cf. GOMES, 2001, p. 11-12).

A história escravista brasileira marcou-se pela força laboral dos negros. Para Celso Furtado, foi concebida mais como base de um sistema regional de poder que como forma de organização produtiva. Por isso, a abolição não significou modificação real da organização da produção e na distribuição de renda. (FURTADO, 2007, p. 204-205).

Os quatrocentos anos de prática escravista no Brasil ainda repercutem na sociedade atual. Segundo Estêvam Mallet, a discriminação contra a raça negra é atualmente inegável. Entretanto, ela não ocorre de forma explícita, mas dissimulada - o que torna mais difícil o seu combate (MALLET, 2008, p. 20-21).

Uma pesquisa, apresentada por Celi Scalon, constata que a sociedade brasileira não vislumbra a desigualdade racial. Aponta que menos de 50% das pessoas consultadas acreditam em fortes conflitos entre brancos e negros. Dentro dos grupos minoritários, porém, este índice aumenta (SCALON, 2004, p. 26-29).

O repúdio à desigualdade racial é determinado pelo Direito. A discriminação é vedada por fontes internacionais de direito, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de

todas as Formas de Discriminação Racial⁵, e no ordenamento jurídico brasileiro, na Constituição Federal de 1988⁶.

Quando os atributos físicos raciais – que deveriam ser a identidade de uma comunidade e merecer um destaque positivo – inferiorizam e desmerecem os indivíduos, ocorre o racismo. Fundado na crença de uma superioridade racial, o racismo é forma repudiada pelo ordenamento jurídico e deve ser, também, pela sociedade.

Anthony Giddens aponta que o racismo consiste em preconceito baseado em distinções físicas socialmente significativas, de forma a hierarquizar o grau de superioridade entre as raças. Ele pode permear as estruturas de uma sociedade, de modo que todas as instituições favoreçam determinados grupos – o racismo institucional (GIDDENS, 2005, p. 209).

Diante destas considerações sobre gênero e raça, estas características serão analisadas de forma conjunta no próximo capítulo, sob a ótica do mercado de trabalho.

4. DIFERENÇA DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO

4.1. Diferenças e discriminação de gênero no ambiente de trabalho

⁵ A convenção trata em seu artigo 1º: “Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação racial” significará toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública”. (GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade*: (o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA). Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 20).

⁶ Prevê o art. 5º, em seu inciso XLII: “(...) a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”.

A mulher venceu barreiras que impediam o seu acesso ao mercado de trabalho e, contemporaneamente, seu labor passou a ser uma realidade frequente fora do ambiente doméstico. Contudo, persistem características sócio-culturais passíveis de discriminação.

As diferenças de gênero ainda têm a possibilidade de aumentar ou reduzir as chances de sucesso do indivíduo no ambiente de trabalho. Muitas vezes são, inclusive, valorados de forma diversa.

Alice Monteiro de Barros assinala que o fundamento da diferenciação do trabalho realizado por homens e mulheres, em regra, são os motivos fisiológicos e de eugenia, os biológicos, e as razões espirituais, morais e familiares. Os primeiros e os segundos são ligados às características físicas da mulher, como a função reprodutora, de aleitamento materno e a força física. Os últimos vinculam-se a conceitos subjetivos, que buscam o “resguardo da mulher no lar” (BARROS, 1995, p. 36).

Estes traços diferenciadores comumente definem algumas funções como femininas e outras como masculinas, acarretando em segmentação de mercado. Ela é sustentada pela interiorização de diferenças de gênero, fazendo com que o próprio indivíduo não visualize a desigualdade, que a encare como algo natural.

Denise Pasello Valente Novais apresenta dados que refletem esta segmentação. O trabalho da mulher se relaciona, na maior parte das vezes, com atividades antes desempenhadas no interior do domicílio, como serviços pessoais, de educação, alimentação e saúde. Além da questão da segregação horizontal, há a vertical, sobre a desvantagem feminina em termos de salários, ascensão funcional e condições de trabalho (NOVAIS, 2005, p. 47-48).

Não bastou a inserção da mulher no mercado de trabalho, forte argumento contrário às políticas tuitivas e promocionais do trabalho da mulher. Ainda, faz-se necessário superar a questão de

desigualdade nas oportunidades e na manutenção do trabalho, que marcam o mercado de trabalho com características predominantemente masculinas.

De acordo com Sílvia Cristina Yannoulas,

(...) o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão das atividades “femininas” do que ao acesso às atividades “masculinas”, as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença das mulheres nas ocupações mais precárias (YANNOULAS, 2002, p. 28).

Para Claudia Mazzei Nogueira, a divisão sexual do trabalho favorece o sexo masculino, cuja opressão fortalece a precarização da força de trabalho feminina (NOGUEIRA, 2008, p. 223-224).

O trabalho precário pode atingir todos os tipos de emprego. Maria Regina Gomes Redinha assinala que a precarização atinge o núcleo duro do emprego, valorando-o de forma negativa e manifestando a insegurança na sua manutenção. É uma situação que pode contaminar quaisquer tipos de relação de trabalho – típicas ou atípicas, permanentes ou transitórias (REDINHA, 1995, p. 72).

Logo, isso significa que todos são submetidos ao risco de ter um trabalho precário como alternativa final. Entretanto, a

tendência é que aqueles que não atendem aos requisitos do mercado ou não possuem características típicas de determinada atividade se sujeitem a ele.

A mulher é afetada pela precarização do seu trabalho, em grande parte das vezes, pelas suas responsabilidades perante o lar. Embora pertençam a ambos os cônjuges, como já foi abordado, estas atividades ainda são comumente atribuídas à mulher.

Assim, o trabalho feminino ainda é prejudicado pela discriminação e atingido pelos empregos precários com maior intensidade do que o masculino, em virtude da contínua exigência do trabalho doméstico gratuito.

Este é o posicionamento de Claudia Mazzei Nogueira, para quem apenas a igualdade formal está presente nas relações de trabalho:

As relações sociais de gênero, entendidas como relações desiguais, hierarquizadas e contraditórias, seja pela exploração da relação capital/trabalho, seja pela dominação masculina sobre a feminina, expressam a articulação fundamental da produção/reprodução. (...)

A divisão sexual do trabalho é, portanto, um fenômeno histórico, pois se metamorfoseia de acordo com a sociedade da qual faz parte. Porém, na sociedade capitalista, segundo essa divisão, o trabalho doméstico permanece predominantemente sob a responsabilidade das mulheres, estejam elas inseridas no espaço produtivo ou não (NOGUEIRA, 2008, p. 233).

A igualdade substancial entre gêneros – ou quaisquer outras formas de estratificar a sociedade – pode ser considerada como um desafio, pois depende da superação de conceitos ou valores aceitos socialmente. O seu reconhecimento formal não implica, necessariamente, num reflexo dos anseios sociais como um todo. Pode ser apenas a imposição de um grupo, uma necessidade detectada ou uma forma de proteger ou restringir situações (RAMALHO, 2003).

A discriminação do trabalho da mulher ainda ocorre sob diversos fundamentos: maternidade, ausências em virtude de responsabilidades familiares, faixa etária, estética, entre outros.

Um dos maiores reflexos se dá no campo remuneratório, em que se verifica que a mulher percebe menor contraprestação pelo serviço realizado, em comparação com o homem. Em uma pesquisa da Revista Veja, constatou-se que serão necessários 87 anos para que as mulheres tenham os mesmos salários dos homens, caso não se acelerem a implementação de políticas de gênero (REVISTA VEJA, 15 de dezembro de 2008).

Entretanto, existem desigualdades veladas ainda são mais preocupantes, pois dificultam a sua apuração e punição. É o que ocorre no caso de não contratação por faixa etária ou por características estéticas, frutos da cultura da preferência pelo jovem e belo. Igualmente, a maternidade constitui preocupante caso de discriminação do trabalho da mulher, podendo impedir, inclusive, ascensões profissionais.

4.2. Diferença de gênero e de raça no mercado de trabalho: o labor de mulheres negras

Quando o sexo ou gênero tem outra característica agregada, o resultado pode aumentar ou diminuir a discriminação no ambiente de trabalho. Esta situação parte de exigências que também podem hierarquizar.

É o que ocorre quando o gênero ganha cor. Agregar as diferenças de raça às de gênero é lidar com a discriminação em duplicidade.

Vanda de Sá Barreto – que coordena um projeto da Agência Canadense de Desenvolvimento Internacional, intitulado “Projeto Ampliando Direitos e Horizontes”⁷ – destaca que o estigma que a população negra carrega se potencializa em mulheres e jovens negras, do ponto de vista físico e psicológico. (IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO, 2004, p. 76).

Kimberle Crenshaw aponta que, não raro, as mulheres negras ficam numa lacuna entre a discriminação por gênero e a discriminação por raça. Para ela, a compreensão de discriminação sexual tende a se restringir à experiência de mulheres de elite, enquanto que a racial a homens afro-descendentes, excluindo as mulheres negras. Relata caso ocorrido em tribunal norte-americano:

Num caso representativo, mulheres negras acionaram a General Motors por tê-las discriminado como mulheres negras. Entretanto, o tribunal rejeitou a queixa dizendo que elas não poderiam combinar raça e gênero no mesmo caso. Elas não puderam provar discriminação

⁷ Este projeto consiste em desconstruir preconceitos, estruturando sua intervenção a partir do tripé gênero, raça e trabalho doméstico. Ampara jovens negras, entre 16 e 18 anos, que trabalham como domésticas, tendo a melhora da qualificação destas trabalhadoras como uma de suas grandes preocupações, além de desenvolver uma conscientização sobre sua condição de trabalhadoras e de mulheres negras. Seu apelo mais marcante é a não exploração do trabalho infantil. IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO. Projetos brasileiros que fazem a diferença. São Paulo: Cortez; Brasília: Fundo de Gênero Brasil-Canadá, 2004, p. 73-87.

de gênero porque a General Motors tinha empregado mulheres brancas; e não puderam provar que havia discriminação racial porque a General Motors empregou homens negros (CRENSHAW, 1997, p. 24).

María Elena Valenzuela registra que tanto as diferenças de gênero, quanto as de raça, se encontram nas ocupações de baixo perfil do mundo do trabalho, com menor valorização social e remuneração. Quando estas características se cruzam, porém, colocam a mulher negra em baixa posição ocupacional e menores recompensas salariais pelo seu nível de educação. (VALENZUELA, 1999, p. 152-153)

As mulheres negras carregam dois estigmas: gênero feminino e raça negra. Logo, sua participação no ambiente de trabalho passa por duas barreiras: a superação do androcentrismo e do eurocentrismo, posto que a masculinidade e a cor de pele branca são características valorizadas no trabalhador – nem sempre de forma explícita.

Quanto menos características deste modelo, maior a insegurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Por consequência, ele estará mais próximo de um emprego precário.

Esta insegurança reflete nas estatísticas acerca do desemprego. Laís Abramo aponta para dados que demonstram que a taxa de desemprego feminina é superior à masculina⁸. Quando

⁸ Analisadas as taxas do ano de 1992 e 2001, constatou-se que o índice no primeiro período era de 7,8% para mulheres e 5,2% para homens. No segundo, as taxas se elevam para 11,7% e 7,4%, respectivamente. 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.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/>

analisadas as características raciais, a taxa de desemprego de brancos é menor que de negros⁹. Porém, as taxas de desemprego de mulheres negras apresentam desvantagem tanto em comparação a trabalhadores homens, negros ou brancos, quanto a mulheres brancas¹⁰ (ABRAMO, p. 11-12).

O emprego precário, para Claudia Mazzei Nogueira, é característico do trabalho da mulher, pois permite que ela atenda às responsabilidades domésticas (NOGUEIRA, 2008, p. 224). Entretanto, percebe-se um aumento das taxas quando se agrega o fator racial à análise: a proporção de mulheres negras em ocupações precárias e informais é de 71%, enquanto que a de mulheres brancas é de 61%. Este percentual é de 65,3% para homens negros e de 50,4% para homens brancos (ABRAMO, p. 22).

Conforme demonstrado acima, quando cada gênero é separado pela raça (branca ou negra), a cor da pele se torna o critério definidor da precarização do trabalho humano.

Para María Elena Valenzuela, o “limite da precariedade está no trabalho doméstico, que voltou a crescer nos últimos anos. Concentra um quarto de todas as mulheres ocupadas no Brasil e aumenta segundo a raça” (VALENZUELA, 1999, 158).

Este perfil é demonstrado na pesquisa “Retratos da desigualdade”, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher.

temas/gender/doc/cinter/emprego.pdf>. Consultado em 15 de agosto de 2009, p. 11.

⁹ A taxa de desemprego de trabalhadores negros, em 1992, é de 6,9%, enquanto a de trabalhadores brancos é de 5,1%, números que expressam uma diferença de 21% entre eles. Já em 2001, a diferença entre eles alcança 31%: taxa de desemprego de 10,6% para trabalhadores negros e 8,1% para brancos. ABRAMO, idem, p. 12.

¹⁰ O desemprego de mulheres negras alcança a taxa de 13,8% em 2001 – em um nível 112,3% superior à dos homens brancos. ABRAMO, idem, p. 12.

Além de apontar que o trabalho doméstico remunerado é majoritariamente desempenhado por mulheres, a raça negra é a mais afetada por este tipo de ocupação precária. São legados do modelo patriarcal e racista que perduram na sociedade atual (SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES *et al*, setembro de 2008, p. 10).

O precarização do trabalho é, também, reflexo da educação entre os indivíduos, separados por gênero e raça. A mesma pesquisa revela que as mulheres possuem melhores indicadores educacionais que os homens – o que não significa, contudo, melhores condições de trabalho.

A mesma pesquisa revela que as pessoas negras possuem menos tempo de estudo e altos índices de analfabetismo no Brasil. Isso se explica pelo fato da população negra se encontrar nos estratos de menor renda e, em virtude disso, sentir maior necessidade substituir o tempo de estudo pelo de trabalho (SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES *et al*, setembro de 2008, p. 4).

María Elena Valenzuela afirma que a baixa escolaridade é acentuada quando tratamos da raça, mas não do gênero. Em decorrência disso, ressalta a dificuldade que indivíduos negros possuem em proceder a escalada social por intermédio da educação (VALENZUELA, 199, 160).

Por fim, os conceitos de gênero e raça são figuras híbridas quanto ao fenômeno que representam no mundo capitalista, conforme assinala Boaventura de Souza Santos: ambos se originam de fatores sócio-econômicos, que têm a possibilidade de gerar desigualdade, e de fatores socioculturais, que podem gerar a exclusão de seus integrantes. Entretanto, é dentro do contexto capitalista que se permite controlar ou manter certos limites a esses processos (SANTOS, 1999, p. 4-5, 7).

Todas estas desigualdades apresentadas podem ser majoradas ainda mais ao se agregar outras diferenças, como a

etária, a estética, o ambiente ou o tipo de trabalho. Contudo, apenas a ligação entre as diferenças do gênero feminino e da raça negra são suficientes para a precarização do trabalho e para causar a indignidade nas relações laborais.

5. CONCLUSÃO

Os seres humanos possuem diferenças visíveis e não visíveis, naturais e construídas. Todas estas características o individualizam e são formadoras de sua personalidade, influenciando nas relações sociais por ele travadas.

O gênero feminino já ultrapassou muitas barreiras para o acesso ao emprego e sua manutenção: aumentou a busca pelos empregos e o número de contratações, elevou o nível educacional, majorou sua participação no mercado de consumo. Contudo, reflexos de uma sociedade patriarcal ainda a desfavorecem, posto que as mantém como detentoras do trabalho doméstico gratuito.

A cada diferença que se agrega a outra, a possibilidade de se vislumbrar uma desigualdade aumenta. E, quando a análise se dá com outra característica visível, que não pode ser modificada, que a estigmatiza, o preconceito e a discriminação são facilmente constatados. É o que ocorre com a mulher negra no seu trabalho.

Além da desigualdade inerente a quaisquer relações de trabalho, ela enfrenta obstáculos quanto ao gênero e quanto à raça. Suas preocupações ultrapassam àquelas dos homens, como o acesso e a manutenção do emprego. Também vão além das demais representantes do gênero feminino, como a gravidez, o trabalho doméstico não remunerado, as baixas remunerações. Elas enfrentam o preconceito quanto à cor de sua pele, que escravizou seus antecessores e a desigualdade perante a sociedade, dificultando a sua atividade laboral.

No estudo em tela, foram apresentadas as desigualdades mais frequentes: quanto à precarização do trabalho exercido,

educação recebida, ligação histórica e cultural com o trabalho doméstico, baixos salários.

O mais alarmante, porém, é que as situações a discriminam ora pela sua raça, ora pelo seu gênero, com diferença de intensidade a cada momento da relação laboral. Para sua contratação, por exemplo, pode ser relevante que o indivíduo seja mulher – neste caso, poderá enfrentar resistência em virtude da raça. Sendo empregada, o fato de ser mulher pode ser o motivo da discriminação – por uma eventual gestação, por ser chefe de família ou simples preconceito.

Entre tantas desigualdades apresentadas e que são desfavoráveis ao trabalho da mulher negra, a desconstrução do valor predominante é condição para sua revalorização. Consiste num meio que dependerá da conscientização e responsabilização do Estado, para a edição de normas e políticas públicas específicas, e de toda a sociedade, para a aceitação destas diferenças e efetivação de novos padrões.

A mobilização do Estado e sociedade para alcançar este patamar de igualdade terá o condão de alterar o mercado de trabalho como um todo: não só a sua ocupação pela mulher negra, mas também pela branca, pelo homem negro e pelo homem branco.

6. 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.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/emprego.pdf>>. Acesso em 15 de agosto de 2009.

BACILA, Carlos Roberto. *Estigmas: um estudo sobre os preconceitos*. 2. ed. ampl. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2008.

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

CABRAL, Valesca da Silva. Trabalho da Mulher: Direitos e Discriminações. In: NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira (org.). *Direito das Minorias: Proteção e discriminação no trabalho*. Campinas: Alínea, 2004, p. 41-60.

CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchú; MOREIRA, Tereza (orgs.). *A liderança feminina no século 21*. São Paulo: Cortez; Rede Mulher de Educação, 2001.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

CONFORTIN, Helena. Discurso e gênero: a mulher em foco. In: GHILARDI-LUCENA, Maria Inês (org.). *Representações do Feminino*. Campinas: Átomo, 2003, p. 107-124.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de gênero no mercado de trabalho: Uma abordagem da discriminação positiva e inversa. In: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*. v. 34. [Curitiba]: UFPR, 2000, p. 13-34.

CRENSHAW, Kimberle. A construção jurídica da igualdade e da diferença. In: DORA, Denise Dourado (org). *Feminino masculino: igualdade e diferença na justiça*. Porto Alegre: Sulina, 1997, p. 17-26.

FURTADO, Celso. *Formação Econômica do Brasil*. São Paulo: Cia das Letras, 2007.

GIDDENS, Anthony. Sociologia. Tradução de Sandra Reina Netz. Consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição de Virgínia Aita. 4.ed. Porto Alegre: Artmed, 2005, p. 101-127, 203-253, 304-340.

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

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

HEILBORN, Maria Luiza. Corpo, sexualidade e gênero. In: DORA, Denise Dourado (org). *Feminino masculino: igualdade e diferença na justiça*. Porto Alegre: Sulina, 1997, p. 47-58.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. *A maternidade no direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996

MALLET, Estevão. Igualdade, discriminação e Direito do Trabalho. In: REVISTA TRABALHISTA: direito e processo. Ano 7, n. 28 (jan/mar. 2002). Brasília: ANAMATRA; Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 15-34.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A divisão sexual do trabalho: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. In: SOUSA, Antônia de Abreu (Org) et al. *Trabalho capital mundial e formação dos trabalhadores*. Fortaleza: Senac Ceará, 2008, p. 223-242.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e o direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Lourival José de. As transformações ocorridas no ambiente de trabalho e seus efeitos. In: REVISTA TRABALHISTA: direito e processo. Ano 7, n. 27 (jan/mar. 2002). Brasília: ANAMATRA; Rio de Janeiro: Forense, set. 2008, p. 67-84.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. *A mulher e o trabalho no mundo contemporâneo*. In: REVISTA DO ADVOGADO. Ano XXIX. Nº 104. Julho de 2009. São Paulo: AASP, 2009.

PHILIPPI, Heanine Nicolazzi. Igualdade e diferença – breves anotações acerca do estatuto ético do Direito moderno. In: DORA, Denise Dourado (org). *Feminino masculino: igualdade e diferença na justiça*. Porto Alegre: Sulina, 1997, p. 31-42.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Estudos de Direito do Trabalho*. vol. 1. Coimbra: Almedina, 2003, p. 215-277.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra, 1995.

REVISTA VEJA. *Salários entre homens e mulheres só serão iguais em 87 anos*. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/brasil/salarios-homens-mulheres-soa-serao-iguais-87-anos-409797.shtml>>. Acesso em 19 de dezembro de 2008.

RETRATO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA: análise preliminar dos dados. 3.ed. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/destaque/Pesquisa_Retrato_das_Desigualdades.pdf>. Acesso em 15 de agosto de 2009. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher; Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, setembro de 2008.

RIBEIRO, Fernando Bessa. A mulher no mundo do trabalho: (Gênero, classe e globalização: entre a submissão e a emancipação). In: *A situação das mulheres no limiar do século XXI*. Disponível em: <http://www.mulheres-ps20.ipp.pt/Mulher_Mundo_Trabalho.htm>. Acesso em 24 de março de 2009.

SANTOS, Boaventura de Souza. A construção multicultural da igualdade e da diferença. In: *Oficina do Centro de Estudos Sociais*. n. 135. Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/135/135.pdf>>. Acesso em 23 de março de 2009. Coimbra, []: jan. 1999

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SCALON, Celi. O que os brasileiros pensam das desigualdades sociais? In: SCALON, Celi (org.). *Imagens da desigualdade*. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ/UCAM, 2004, p.17-35.

SOUZA, Jessé. Modernização periférica e naturalização da desigualdade: o caso brasileiro. In: SCALON, Celi (org.). *Imagens da desigualdade*. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ/UCAM, 2004, p. 75-113.

VALENZUELA, María Elena. Igualdade de Oportunidades e Discriminação de Raça e Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil. In: *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. São Paulo: OIT-Ministério do Trabalho, 1999, p. 149-178.

VIANA, Márcio Túlio. Os dois modos de discriminar e o futuro do direito do trabalho. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

UOL. *Mulheres negras têm salário menor e menos acesso ao mercado de trabalho*. Disponível em: <http://noticias.uol.com.br/cotidiano/2009/08/15/ult5772u4965.jhtm>. Acesso em 15 de agosto de 2009.

YANNOULAS, Sílvia Cristina. *Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002, p. 28. Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/pdf/DossiePPRGMT.pdf>. Acesso em: 26 de julho de 2009.