

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM DIREITO

Sara Alves Branco

A discriminação de raça e de gênero no mercado de trabalho: a condição socioeconômica das
mulheres negras no Brasil

SÃO PAULO

2023

Sara Alves Branco

A discriminação de raça e de gênero no mercado de trabalho: a condição socioeconômica das
mulheres negras no Brasil

Dissertação apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. **Thiago Lopes Matsushita**.

SÃO PAULO

2023

Banca Examinadora

Waleska Miguel Batista

Lucineia Rosa dos Santos

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – 88887.662143/2022-00

“This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – 88887.662143/2022-00”

RESUMO

BRANCO, Sara Alves. A Discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho: a condição socioeconômica das mulheres negras no Brasil.

A presente pesquisa de mestrado tem como principal objetivo analisar a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho e a consequente violação dos direitos econômicos das mulheres negras. O problema central desta pesquisa consiste em compreender por que a discriminação de raça e gênero dificulta a efetivação dos direitos econômicos das mulheres negras no mercado de trabalho, levando-as a ocupar os estratos mais baixos da pirâmide social, receber salários inferiores e ter reduzidas oportunidades de ascensão profissional, tornando-as as principais vítimas de violações de direitos humanos em todas as esferas da vida social. A hipótese subjacente é que a interseccionalidade de raça e gênero coloca as mulheres negras em uma posição de invisibilidade, resultando na falta de políticas institucionais específicas que visem avançar seus direitos econômicos e melhorar sua condição social. A metodologia empregada baseou-se em uma revisão bibliográfica, incluindo a leitura de livros, artigos, teses e mídias eletrônicas, bem como a utilização de dados estatísticos que demonstram de forma concreta a realidade socioeconômica dessas mulheres. Instrumentos jurídicos dentro dos sistemas global, especial e nacional de proteção dos direitos humanos, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o de Direitos Cívicos e Políticos, bem como a Constituição Federal também foram utilizados para fundamentar a argumentação de que a realidade enfrentada pelas mulheres negras no mercado de trabalho configura flagrante violação de direitos humanos o que as impede de construir uma vida digna. Os conceitos teóricos centrais debatidos por intelectuais como Mário Theodoro, Sílvio Almeida, Kimberlé Crenshaw, Flavia Piovesan, André Ramos de Carvalho, Lélia Gonzalez, Angela Davis, Patricia Hill Collins e Sirma Bilge serviram como referencial para embasar os argumentos desta pesquisa que tem em sua essência o feminismo negro e a promoção dos direitos humanos a partir da perspectiva econômica. A partir dessas análises, foi possível concluir que a criação e implementação de políticas públicas destinadas especificamente a enfrentar a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho são imprescindíveis para melhorar a condição social das mulheres negras e contribuir para a redução das desigualdades sociais no Brasil.

Palavras-chave: discriminação de raça e gênero; interseccionalidade; mercado de trabalho; mulheres negras; direitos econômicos.

ABSTRACT

The present research aims to analyze race and gender discrimination in the labor market and the consequent violation of black women's economic rights. The central issue of this research is to understand why race and gender discrimination hinders the realization of economic rights for black women in the labor market, leading them to occupy the lower strata of the social pyramid, receive lower wages, and have limited opportunities for career advancement, making them the primary victims of human rights violations in all spheres of social life. The underlying hypothesis is that the intersectionality of race and gender places black women in a position of invisibility, resulting in the lack of specific institutional policies aimed at advancing their economic rights and improving their social condition. The methodology employed was based on a literature review, including reading books, articles, theses, and electronic media, as well as the use of statistical data that concretely demonstrate the socioeconomic reality of these women. Legal instruments within the global, special, and national systems of human rights protection, such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, and the Covenant on Civil and Political Rights, as well as the Federal Constitution, were also used to substantiate the argument that the reality faced by black women in the labor market constitutes a flagrant violation of human rights that prevents them from building a dignified life. The central theoretical concepts debated by intellectuals such as Mário Theodoro, Sílvia Almeida, Kimberlé Crenshaw, Flavia Piovesan, André Ramos de Carvalho, Lélia Gonzalez, Angela Davis, Patricia Hill Collins, and Sirma Bilge served as a reference to support the arguments of this research, which has at its core black feminism and the promotion of human rights from an economic perspective. From these analyses, it was possible to conclude that the creation and implementation of public policies specifically aimed at addressing race and gender discrimination in the labor market are essential to improve the social condition of black women and contribute to the reduction of social inequalities in Brazil.

Keywords: race and gender discrimination; intersectionality; labor market; black women; economic rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PASSADO ESCRAVAGISTA BRASILEIRO	15
1.1 Do Abolicionismo à República e a situação das mulheres negras no Brasil	15
1.2 O mercado de trabalho para as mulheres negras no pós-abolição	20
2 SISTEMA GLOBAL E OS INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS	25
2.1 Contextualização histórica	25
2.2 Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP).....	28
2.3 Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).....	28
3 A PROTEÇÃO JURÍDICA INTERNACIONAL E NACIONAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA E DE GÊNERO NO TRABALHO	33
3.1 Legislação internacional sobre discriminação de raça e de gênero	33
3.1.1 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2002)	34
3.1.2 Declaração de Pequim e Plataforma de Ação de 1995	36
3.1.3 Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Declaração e Programa de Ação de Durban de 2001	40
3.1.4 Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância	43
3.2 Proteção nacional de combate ao racismo	45
3.2.1 Raça, racismo e discriminação racial	45
3.1.5 As garantias fundamentais e a legislação infraconstitucional.....	53
4 ANÁLISE DA SITUAÇÃO SOCIOECONÔMICA DAS MULHERES NEGRAS BRASILEIRAS	57
4.1. A Luta por direitos das mulheres negras	57
4.2 Interseccionalidade de raça e gênero	65
4.3 O Apoio da ONU Mulheres na promoção dos direitos das mulheres negras	68
5 A EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DO PLENO EMPREGO NA VIDA DAS MULHERES NEGRAS	74
5.1 Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	74
5.2 Pleno emprego e seu aspecto humano	77
5.2.1 Trabalho Decente	81
5.2.2 Trabalho Doméstico: o Caso Simone André Diniz.....	83
5.2.3 Trabalho Doméstico: o Caso Menino Miguel.....	84

5.3 Informalidade e o Empreendedorismo.....	87
5.4 Práticas de diversidade e inclusão racial e de gênero no mercado de trabalho.....	91
5.4.1 O conceito de sustentabilidade.....	94
5.4.2 O conceito de “ <i>Environmental, Social and Governance</i> ” (ESG)	97
5.4.3 O <i>home office</i> e o pós-pandemia	101
5.5 Práticas de diversidade e inclusão racial e de gênero nas empresas.....	104
5.5.1 Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT).....	104
5.5.2 Pacto de Promoção de Igualdade Racial	105
CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
REFERÊNCIAS	110

INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como objetivo principal analisar a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho que se desdobra na violação dos direitos econômicos das mulheres negras. De forma específica, objetiva-se fazer uma análise dos marcos jurídicos internacionais e nacionais que coíbem a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho; compreender os impactos dessa discriminação na condição socioeconômica das mulheres negras considerando, ainda, o contexto da pandemia provocada pela Covid-19; analisar a eficácia das políticas de diversidade e inclusão na perspectiva racial e de gênero no mercado de trabalho a partir da ideia de sustentabilidade, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e das práticas de *Environmental, Social and Governance (ESG)*¹ para o avanço da justiça social sem deixar ninguém para trás.

O problema central desta pesquisa consiste em compreender por que a discriminação de raça e gênero dificulta a efetivação dos direitos econômicos das mulheres negras, levando-as a ocupar os estratos mais baixos da pirâmide social, receber salários inferiores e ter reduzidas oportunidades de ascensão profissional, uma vez que esse tipo de discriminação as coloca em um lugar de precariedade e invisibilidade na criação e no Acesso às políticas institucionais de diversidade e inclusão no mercado de trabalho. Esse cenário faz delas as principais vítimas de violações de direitos humanos em todas as esferas de suas vidas, independente dos níveis de educação que elas possuem e da classe social que ocupam.

A partir da contextualização do processo histórico da escravidão que as mulheres passaram e que organizou as dinâmicas sociais no Brasil, da compreensão do que vem a ser os sistemas de proteção de direitos humanos e das análises de dados estatísticos, busca-se demonstrar que mesmo com a popularização recente dos debates em torno da Agenda 2030 da ONU e das práticas de *ESG*, quando se trata das mulheres negras especificamente, os dados mostram que, apesar dessas iniciativas e da ampliação do debate sobre este grupo populacional, não houve nenhuma mudança estrutural que começasse a retirar essas mulheres da base da pirâmide social do País. A pandemia agravou ainda mais essa situação, por isso, sua relevância nos debates sobre desigualdades e transformações no mundo do trabalho. Não podendo, portanto, ser ignorada.

No que diz respeito aos marcos teóricos norteadores deste trabalho, foi necessário recorrer a outras ciências humanas para que o raciocínio desejado fosse atingido. Nesse

¹ Em tradução para o português, “Ambiental, Social e Governança”.

sentido, esse trabalho traz na sua essência o pensamento feminista negro, tendo “interseccionalidade”, conceito cunhado pela jurista e ativista afro-americana Kimberlé Crenshaw, como conceito fundamental. A obra clássica da filósofa Angela Davis *Mulher, Raça e Classe* e as autoras Patrícia Hill Collins e Sirma Bilge, autoras do livro *Intersectionality* (“Interseccionalidade”, em português), serão importantes marcos teóricos deste trabalho.

No Brasil, importantes intelectuais e feministas negras também escreveram sobre a realidade das mulheres negras. Nessa perspectiva, esta pesquisa recorreu aos ensinamentos da historiadora Beatriz Nascimento, da socióloga Lélia Gonzalez, da filósofa Sueli Carneiro e da psicóloga Cida Bento. Está última trouxe contribuições não só para o feminismo negro, mas é pioneira nos debates e análises da discriminação racial no mercado de trabalho. A autora é responsável por forjar o conceito de “pacto narcísico da branquitude”, que transformou não só o pensamento da sociedade brasileira, mas também escancarou as dinâmicas institucionais das pessoas brancas no mundo do trabalho que perpetuam a discriminação das pessoas negras. Por isso, o conceito de “Pacto Narcísico da Branquitude” sem dúvidas é muito relevante para a compreensão da situação da mulher negra no mercado de trabalho.

No panorama de se compreender os impactos históricos e contemporâneos do racismo na condição socioeconômica das mulheres negras, a obra “Racismo Estrutural” do jurista Sílvio Almeida e a “A sociedade desigual: Racismo e branquitude na formação do Brasil” do economista Mário Theodoro também foram essenciais.

Ressalta-se que a abordagem histórica sobre a sociedade escravocrata e até o advento da República foi feita apenas de forma para contextualizar a origem da construção do lugar social imposto às mulheres negras. Sendo impossível resumir 400 anos em algumas poucas páginas. Portanto, entendendo se tratar de um trabalho jurídico cuja finalidade é tratar dos direitos econômicos das mulheres negras e para evitar cometer qualquer injustiça com a historiografia, nos limitamos a trazer somente alguns fatos bem específicos do período mencionado para situar o leitor.

De volta aos referenciais teóricos, alguns instrumentos jurídicos de proteção aos direitos humanos serão centrais para demonstrar as violações de direitos sofridas pelas mulheres negras. Esses instrumentos são importantes porque trabalham com o conceito de interseccionalidade, mesmo que isso não seja feito de forma literal, sendo comum, por exemplo, a expressão “discriminação múltipla”. Eles reconhecem a interseccionalidade como um fator fundamental na construção e implementação de políticas institucionais de promoção e proteção de direitos humanos. No âmbito internacional podemos destacar o sistema global

de proteção internacional de direitos humanos, qual seja a Declaração Universal de Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais de 1966, bem como seus protocolos facultativos. Já no sistema especial de proteção internacional de direitos humanos, recorreremos à *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher* (Cedaw), *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial* (Cerd). Dentro do sistema regional de proteção internacional dos direitos humanos, abordamos a *Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância*, e no âmbito nacional, as garantias fundamentais previstas na Constituição Federal de 1988 e a legislação contra o racismo.

Quanto à estrutura deste trabalho, ele será dividido da seguinte forma: o primeiro capítulo abordará, de forma objetiva, alguns aspectos históricos da trajetória das mulheres negras no período escravocrata e um pouco do debate da época sobre o trabalho doméstico na iminência e no pós-abolição. Aqui, cabe reiterar que, em respeito à historiografia e considerando o foco deste trabalho, não faremos uma abordagem aprofundada da história das mulheres negras no período da escravidão e na República. Existe muita produção intelectual de qualidade que narra com detalhes o passado escravocrata do Brasil e o papel das mulheres negras neste cenário.

O segundo capítulo tratará do sistema global de proteção internacional dos direitos humanos e seus principais instrumentos jurídicos, enquanto que no capítulo três, traremos os principais instrumentos jurídicos do sistema especial de proteção internacional de direitos humanos considerando os objetivos deste trabalho, por fim, também abordaremos a legislação nacional de proteção de direitos humanos, começando pela Constituição Federal e depois com a legislação contra o racismo.

No quarto capítulo, além da abordagem qualitativa, dados estatísticos serão apresentados como demonstração concreta dos impactos da discriminação de raça e gênero sofrida pelas mulheres negras. A proposta, aqui, é fazer uma análise da dimensão da violação dos direitos econômicos a qual essas mulheres estão sujeitas. Ademais, também traremos um pouco da luta das mulheres negras por direitos.

O quinto capítulo trará reflexões importantes sobre a efetividade do princípio do pleno emprego na Ordem Econômica Brasileira, o trabalho doméstico, e as práticas de diversidade e inclusão de raça e gênero no mercado de trabalho, considerando a popularização da Agenda 2030 da ONU junto com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e os conceitos de sustentabilidade e *Environmental, Social and Governance (ESG)*, que em português significa

Ambiental, Social e Governança (ASG). Essa análise é importante, pois os aspectos extraeconômicos do racismo fazem com que mulheres negras qualificadas também sejam discriminadas e ocupem as piores posições. Veremos que a condição de mulher e negra é que determina sua experiência na sociedade, e a classe social poderá fazer com que algumas tenham vivências mais violentas do que outras, mas nenhuma delas está salva do racismo e do machismo.

A última parte será destinada às considerações finais da pesquisa em que faremos um compilado dos tópicos levantados nesta dissertação e apresentaremos sugestões práticas chamando a atenção para a necessidade de a comunidade jurídica produzir mais conteúdos que nos leve a refletir sobre a realidade socioeconômica das mulheres negras em particular e a promoção de justiça social a partir da compreensão da discriminação de raça e gênero como violação de direitos humanos que as impedem de construir uma vida digna e de acessar as riquezas produzidas neste País a partir da exploração de sua força de trabalho que muito contribui para o seu desenvolvimento.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PASSADO ESCRAVAGISTA BRASILEIRO

Antes de adentrarmos na contemporaneidade da realidade das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, é fundamental trazer, de forma objetiva, algum fato da história de como o Brasil se estruturou social e economicamente, para nos ajudar a compreender como o cenário atual corrobora com a perpetuação das violações de direitos humanos sofridas pelas mulheres negras no mundo do trabalho.

1.1 Do Abolicionismo à República e a situação das mulheres negras no Brasil

A mão de obra escrava africana e de seus descendentes foi o pilar das relações de trabalho no período colonial². Em meados do século XVI, o tráfico de escravizados africanos para a Colônia Portuguesa passou a ser realizado para suprir a necessidade de mão de obra devido à expansão do mercantilismo português. É estimado que 35,3% da mão de obra escrava, ou seja, mais de quatro milhões de pessoas de origem africana foram escravizadas no Brasil³. Segundo dados oficiais, o tráfico negreiro teve início no ano de 1550, apesar de já existirem africanos trabalhando nas plantações de cana de açúcar brasileiras (Gonzalez, 2020, p. 50).

Existe um consenso na “história oficial”, termo utilizado por Gonzalez (2020), que descreve o brasileiro como um sujeito “cordial” e postula que a história do nosso povo é marcada por um modelo de soluções pacíficas para todos os conflitos que nela tenham surgido. Gonzalez refere-se à Gilberto Freyre, responsável por articular o mito da democracia racial⁴ no Brasil a partir de sua obra *Casa Grande e Senzala*, onde afirma que o Brasil seria caracterizado por uma harmonia racial e que esse fato poderia ser comprovado pelos “casamentos inter-raciais”. No entanto, Gonzalez critica dizendo que este tipo de casamento nada mais era do que o resultado da violência contra mulheres negras cometida por parte da minoria branca dominante (senhores de engenho, traficantes de escravos etc.) da sociedade brasileira colonial (p. 52). Além da miscigenação, um outro argumento que o Freyre traz é o fato de que cada grupo racial tinha o seu papel estabelecido na sociedade, conforme descreve Lélia ao tratar da suposta passividade do povo negro brasileiro:

²Fonte: [https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-02#:~:text=O%20Trabalho%20Escravo%20no%20Brasil%20\(1500%20%E2%80%93%201888\)%20%2D%20TST](https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-02#:~:text=O%20Trabalho%20Escravo%20no%20Brasil%20(1500%20%E2%80%93%201888)%20%2D%20TST) Acesso em: 10 out. 2023.

³ Idem.

⁴ “O efeito do mito é a crença de que o racismo inexistente em nosso país graças ao processo de miscigenação” (GONZALEZ, 2020, p. 50).

Por aí se pode imaginar o tipo de estereótipos difundidos a respeito do negro: passividade, infantilidade, incapacidade intelectual, aceitação tranquila da escravidão etc. (afinal, como disse Aristóteles, existem pessoas que nasceram para dirigir e outras para serem dirigidas). (Gonzalez, 2020, p. 50).

Sobre essa estrutura social, em que cada um desempenha um papel, a historiadora Nascimento, em seu artigo “A mulher negra no mercado de trabalho”, publicado originalmente em 1976, explica que a sociedade colonial estava organizada de uma forma extremamente hierarquizada, podendo-se conceituar como uma sociedade de castas, em que cada segmento exercia rigidamente um papel diferente: de um lado tinha-se o senhor das terras que concentrava o poder econômico e político; do outro lado, os escravos que configuravam a força de trabalho efetiva daquela sociedade. Entre esses dois segmentos, no meio, encontrava-se uma camada de homens e mulheres livres vivendo em condições precárias, sem meios de vida. Nascimento (1976, s/p) continua afirmando que se tratava de uma sociedade que tinha como base também o patriarcado, o que gerava um peso extremo sob as mulheres.

Com o aumento gradativo da presença de escravizados que chegavam ao Brasil através do tráfico transatlântico, as mulheres escravizadas tornaram-se figuras indispensáveis ao exercício do trabalho doméstico:

O trabalho feito por essas cativas, muitas vezes não se limitava à realização de tarefas como limpeza ou cuidado das residências. Suas atribuições incluíam também afazeres que integravam a própria produção econômica domiciliar. Conforme lembrado por Leila Mezan Algranti (1997, v.1, p.43), cabia a elas o desempenho de atividades relacionadas à produção familiar em setores como alimentação, vestuário, fabricação de equipamentos e utensílios para o trabalho (Xavier, Farias e Gomes, 2022, p. 245).

A presença de escravos nos domicílios era muito comum nas casas dos senhores, os mais ricos, sendo uma das categorias mais procuradas. Por exemplo, no Rio de Janeiro, uma das cidades mais importantes do período colonial, a quantidade desses escravos oscilava de um a dois entre as famílias pobres, de cinco a seis em famílias médias de poucas posses e de dez ou mais cativos nos núcleos médios abastados. Enquanto que nas casas dos ricos, o número de escravos chegava a pelo menos 20 (Xavier, Farias e Gomes, 2022). A predominância da mão de obra escrava nas residências foi constatada no Recenseamento de 1872 do Brasil

Império, período pós a Lei Eusébio de Queirós⁵ e que, portanto, ocorria uma redução do número de escravos cativos na cidade. Segundo os dados divulgados, dos 48.939 escravos que viviam no Rio, 46,67% exerciam atividades nos domicílios, e as mulheres eram a maioria. De acordo com os dados do censo do mesmo ano, mas do Município Neutro⁶, do total de 22.843 escravos domésticos existentes, 62,09% pertenciam ao sexo feminino (Xavier, Farias e Gomes, 2022).

Segundo Xavier, Farias e Gomes (2022), apesar dessas mulheres compartilharem das mesmas condições jurídica e social, elas poderiam experienciar situações muito diversas de exploração de sua força de trabalho. Ainda tendo o Rio de Janeiro como exemplo, lá nem todas as escravas domésticas serviam nas casas dos senhores. Os autores explicam que algumas delas também eram colocadas ao “ganho”, ou seja, elas ofereciam os seus serviços às pessoas interessadas, adquirindo assim, uma remuneração que deveria ser repassada para, conforme valor determinado em um anúncio de jornal, aos seus senhores. Uma outra forma era os senhores alugar as escravas para terceiros e, assim, receberem o valor do aluguel. Nesse período, a procura por escravas domésticas ocupavam a maioria dos anúncios em jornais:

Precisa-se alugar na Rua do Lavradio n. 84, uma preta que saiba lavar, engomar, cozinhar e comprar; não excedendo de 8\$rs. mensais. Na mesma casa precisa-se de uma negrinha para andar com uma criança, que esta seja carinhosa, e não exceda o seu aluguel de 6\$rs. mensais.

Vende-se uma linda parda clara que terá 20 anos de idade, de agradável presença e perfeita mucama; sabe coser perfeitamente, cortar toda a roupa de senhora e fazer renda com toda delicadeza possível; é insigne engomadeira, cozinha perfeitamente, faz doces de várias qualidades, apronta uma mesa e a serve muito bem; lava de barrela e sabão, até roupa de filó e meias de seda; enfim, tem todas as qualidades exigidas de uma perfeita mucama; na Rua Larga de S. Joaquim n 94 (Xavier, Farias e Gomes, 2022, p. 248).

A expressão “criadas de servir” era muito utilizada em sinônimo de “alugada” (Xavier, Farias e Gomes, 2022).

⁵ Lei n. 581, de 4 de setembro de 1850, conhecida como Lei Eusébio de Queirós, que estabeleceu medidas para a repressão do tráfico de africanos no Império. Fonte: <http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/288-lei-euzebio-de-queiroz> Acesso em: 10 out. 2023.

⁶ O Município Neutro foi uma unidade administrativa criada no Império do Brasil, que existiu no território correspondente à atual localização do município do Rio de Janeiro entre 12 de agosto de 1834, quando foi proclamado o Ato Adicional à Constituição de 1824, e 15 de novembro de 1889, quando foi proclamada a República no Brasil. Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Munic%C3%ADpio_Neutro#:~:text=O%20Munic%C3%ADpio%20Neutro%20foi%20uma,quando%20foi%20proclamada%20a%20rep%C3%BAblica Acesso em: 10 out. 2023.

Apesar dessa estrutura rígida em que os papéis eram bem definidos, os negros escravizados, incluindo as mulheres negras, resistiam contra o sistema de trabalho forçado que os desumanizavam. Há registros que apontam que os primeiros quilombos se formaram em 1559, na região das plantações de açúcar do Nordeste, mas que logo se espalharam por todo o País devido à migração interna da população escravizada, que era obrigada a atender as exigências econômicas regionais do sistema escravagista:

Os chamados “ciclos da economia brasileira” do período escravista (açúcar, mineração e café, além de outros mais secundários como algodão, fumo etc.) obrigavam a população escrava a tais deslocamentos, e esta, por sua vez, resistia com a formação dos quilombos (Gonzalez, 2020, p. 51).

Não obstante as rebeliões frequentes e a formação de quilombos pelo território brasileiro, tendo sido o mais importante por ser, segundo Gonzalez (2020), o primeiro Estado livre de todo o continente americano, como uma denúncia ao sistema escravocrata dos europeus na região, a República Negra de Palmares (1595-1695), foi a primeira tentativa no sentido de criação de uma sociedade democrática, tendo realizado grandes avanços políticos e econômicos.

Mesmo com toda a resistência dos negros escravizados, o que realmente despertou o medo estrutural das elites foi a Revolução Haitiana. Eles tinham medo de uma revolução generalizada por parte da população negra que pudesse pôr fim à escravidão brasileira. Foi nesse contexto de temor que ocorreu a Revolta dos Malês, de repercussão nacional por sua dimensão. Por causa do acirramento das tensões, a ideia de banir africanos libertos do Brasil tomou mais força entre os políticos da época. A polícia passou a fazer prisões arbitrárias, punições severas com chibatas, além de deportações injustificadas para a África, como narra Theodoro (2022). Para detalhar o cenário de opressão que os africanos libertos enfrentavam naquele período, Theodoro menciona a obra “Da Senzala ao Sobrado”, de Manuela Carneiro de Cunha, em que há a informação de que no ano de 1835 foi criado um imposto exorbitante o qual os africanos livres eram obrigados a pagar, sendo isentos aqueles que se retirassem definitivamente do Brasil.

O Estado sinalizava assim para os africanos livres, sobretudo os que tinham ascendido economicamente, que não havia a possibilidade de integração e reconhecimento social para si e suas famílias. Ainda:

Encerra-se também, em 1850, uma época que havia sido excepcionalmente favorável à ascensão econômica dos negros, e mais especificamente dos africanos [...]. Aos

libertos africanos restava, portanto, após 1850, a alternativa de se empregar nos latifúndios ou de ocupar os interstícios do sistema: produzindo para o abastecimento das cidades ou internando-se no sertão mais distante, onde podiam cultivar algodão ou criar gado. Ou então, se tivessem dinheiro, podiam pagar uma passagem de volta à África (Theodoro, 2022, p. 104).

O medo das elites brasileiras fez com que, um país de maioria negra, abdicasse de ter uma classe média negra ainda no século XIX. Esse fato histórico é de extrema relevância para compreendermos como a população negra no Brasil foi estagnada nas bases da pirâmide social. A nosso ver, trata-se de um divisor de águas no destino das pessoas negras e no desenvolvimento do País. O Estado optou por manter aquele segmento na pobreza e excluir a maioria de sua população, por medo. Isso fez com que uma proeminente classe média negra logo viesse a desaparecer, ainda no século XIX.

Cabe destacar que houve, de forma pontual, a ascensão social de algumas famílias negras, sobretudo no Rio de Janeiro, em decorrência do funcionalismo público, profissões liberais e trabalhos ligados ao comércio. Nesse cenário, é interessante destacar que as mulheres escravizadas se destacavam na aquisição de alforrias, e as libertas, na quantidade de bens. Por exemplo, no estado da Bahia, entre o fim do século XVIII e o início do século XIX, muitas mulheres livres pardas e pretas e libertas “governavam escravos e administravam negócios, tornando-se verdadeiras as pontes de processos de mobilidade social” (Xavier, Farias e Gomes, 2012). Essas alforrias eram consideradas uma oportunidade para acessar a liberdade. Existem diversos casos, que explicam uma outra dimensão das relações escravistas no País, como o divórcio, a herança e a relação entre os senhores e as concubinas. No entanto, por não ser o foco deste estudo, não vamos nos aprofundar. Porém, mencionar este fato é importante para compreender, mesmo que de forma bastante superficial, que mesmo por um momento breve em naquele período, havia uma classe média negra em ascensão e que as mulheres negras também protagonizaram esse processo. Todavia, grande maioria da população negra brasileira se viu na pobreza, com dificuldades, inclusive, de conquistar algum sucesso profissional (Theodoro, 2022).

Esse cenário, que unia a Lei Eusébio de Queirós com a participação dominante de escravas domésticas e a exploração das mulheres negras libertas em serviços domésticos em uma sociedade profundamente hierarquizada a partir de marcadores sociais de gênero e raça resultou na consolidação das dinâmicas do mercado de trabalho vivenciadas pelas mulheres negras até os dias de hoje. Em um processo de queda gradativa do sistema escravocrata, os trabalhadores livres passaram a ser agenciados para exercer o trabalho doméstico, a prestação de serviços e em estabelecimentos comerciais. No contingente do trabalho doméstico, as

mulheres, sobretudo aquelas livres, continuaram sendo a maioria. Isso porque, além de ser o lugar em que as mulheres de um modo geral eram socialmente colocadas, para as negras, era onde existiam as oportunidades de conseguir trabalho remunerado para sobrevivência. Segundo Xavier, Farias e Gomes, “(...) a composição do conjunto de criadas alugadas mediante esse mecanismo materializava as mudanças que estavam em curso nos últimos decênios dos Oitocentos” (2022), desde a segunda metade do século XIX, ao invés das mulheres escravizadas, eram as trabalhadoras livres e libertadas que protagonizavam a função de “criada de servir”:

Segundo os dados do Recenseamento de 1872 para o Município Neutro”, do total de 38.463 mulheres trabalhadoras classificadas na categoria “serviços domésticos” 63,12% (24.278), entre brasileiras e estrangeiras, eram livres. Tal tendência era evidente na maioria das freguesias do Rio de Janeiro (...) (Xavier, Farias e Gomes, 2012, p. 249).

Nessas freguesias, a maioria das mulheres que declararam atuar com trabalho doméstico era de mulheres livres e não escravas. Ainda, cidade carioca, nesses anos finais dos anos de 1800, “as criadas compreendiam cerca de 70% de todas as mulheres trabalhadoras da cidade” (Xavier, Farias e Gomes, 2012). Um último exemplo de dados para demonstrar a consolidação das mulheres negras no trabalho doméstico é o Recenseamento de 1890. De acordo com esses dados, “74.785 indivíduos que declararam trabalhar prestando serviços nos domicílios, mais da metade, isto é, 52,75% (39.453), foi classificada como de “negros” e “mestiços” (Xavier, Farias e Gomes, 2012).

Esse histórico nos mostra como os negros ficaram com poucas opções de trabalho depois da liberdade e esse quadro se acirrou com a abolição e a imigração europeia, sobretudo a italiana para o Brasil que fez com que as mulheres negras permanecessem nesses postos mesmo que ganhassem pouco. Afinal de contas, ainda era uma forma de ganhar algum dinheiro para sobreviver.

É no âmbito da domesticidade que essas mulheres, além da exploração econômica, também tiveram que lidar com violências, abusos físicos e psicológicos e todo tipo de humilhação por parte dos senhores e, depois da abolição, de seus patrões.

1.2 O mercado de trabalho para as mulheres negras no pós-abolição

Segundo Ramatis (2008), durante o século XIX, em particular na sua segunda metade, o Império Brasileiro instituiu leis que tiveram como consequência a marginalização do negro no mercado de trabalho. Agora, no período pós- abolição:

O impedimento da inserção do negro liberto na nova estrutura social pós-escravista ocorreu em variados setores, fez-se notar de **maneira mais intensa no mercado de trabalho assalariado**. (...) Esse pensamento, a partir do final da década de 1860, teve o darwinismo social como pano de fundo na busca de respostas a dilemas colocados para aquela sociedade em transformação. (...) **O grande problema, da época, era o que fazer com os negros que vinham sendo libertados, onde alocá-los e como substituí-los na produção** (Ramatis, 2008, pp. 39-40, grifos nossos).

No intuito de se "modernizar", o Brasil optou por incentivar a vinda de imigrantes europeus para substituir os ex-escravizados, que eram considerados, naquela época, incapazes de se adaptar ao trabalho livre. Através de leis gradualmente abolicionistas e um fluxo controlado de imigração europeia, promovido e organizado pelas classes dominantes, a essência era a construção de uma nação "moderna", entendida como mais próxima dos padrões de um país europeu e distante de tudo que para essas elites remetia à América e à África (Ramatis, 2008). Por causa das ideias eugênicas propagadas no Brasil no século XIX, a condição da população negra dentro da sociedade brasileira era bastante precária e não viria a melhorar tão cedo. O negro passou a ser visto como um obstáculo para o progresso da República:

(...) a ideologia eugênica vai associar cada vez mais os negros às mazelas sociais, ligando-os diretamente à prática de maus hábitos de convívio e comportamento, como a preguiça, a falta de ambição no trabalho, a baixa condição de aprendizagem e formação. (...) o negro passa a ser visto com a antítese do bom trabalhador, incapaz de se adaptar aos novos tempos do assalariamento (...) (Theodoro, 2022, p. 111).

A eugenia e o racismo colocaram a população negra às margens do mercado de trabalho, sobrando para eles os piores trabalhos e as piores remunerações dentro dos sistemas de produção. Theodoro (2022) relata que a exclusão da população negra concentrou o grupo no exercício do pequeno comércio de rua e na prestação de serviços pessoais. O autor conclui que “essa população irá fomentar o crescimento da informalidade, ratificando a máxima de Milton Santos, para quem o processo de crescimento das grandes cidades brasileiras representou, basicamente, a concentração da pobreza nas áreas urbanas” (Theodoro, 2022, p.112). À população negra não foi oferecida nenhuma iniciativa subsidiada para apoiar a aquisição de terras. Além disso, não foram destinadas políticas para sua inserção no mercado

de trabalho. Muito pelo contrário, no século XX, a questão racial foi retirada do debate nacional, consolidando, assim, a suposta democracia racial.

Quanto às mulheres negras, um outro desafio que estava colocado era o da regulamentação do trabalho doméstico, que até os dias de hoje, apesar do Projeto de Emenda Parlamentar nº 72, que ficou conhecido como a “PEC das Domésticas”, enfrentam sérias violações de direitos trabalhistas. Tudo porque, as relações de domesticidade implicam na participação dessas trabalhadoras na vida íntima dos patrões, já que elas estão dentro das casas e acompanham de perto a rotina das famílias, além de muitas vezes também serem responsáveis por criar os filhos dos patrões:

A singularidade da combinação entre as representações construídas em torno de um espaço social - a casa - e as relações sociais nela vivenciadas de maneira singular configuraria o território da *domesticidade*, em oposição a domínios concebidos como públicos - reino do contrato, das leis e do poder sinalizado pelas marcas da masculinidade. Esses elementos, avessos à norma e à disciplina que grassavam no universo de moralidades públicas, contaminam a própria noção de trabalho realizado “em casa (Cunha, 2007, p. 379).

Um dos principais motivos apontados por Cunha (2007), pelos quais as mulheres negras predominaram no serviço doméstico, era o fato de elas aparentarem serem mais aptas ao trabalho doméstico do que os homens negros. Elas eram vistas como mais “afeitas à aparente leveza das tarefas do lar e supostamente mais inofensivas aos segredos familiares. Mas também (...) eram fonte de perigo, contágio social e venéreo” (2007, p. 379). Trata-se da feminilização da domesticidade e ao mesmo tempo da demarcação racial de quais mulheres exerceriam esse tipo de trabalho.

Por isso, o debate sobre a regularização do trabalho doméstico foi bastante complexo entre as autoridades e elites da época, tendo passado pelo aluguel de criadas e agenciamento, ambos fenômenos já mencionados no item anterior. As primeiras tentativas de regulamentação deste trabalho girou em torno de quem seriam as pessoas autorizadas a exercê-lo, sendo que “órfãos, mulheres casadas, ingênuos filhos de escravos e os manumitidos gratuitamente, sem consentimento de seus pais, tutores ou curadores, cônjuges e patronos” foram proibidos de trabalhar no âmbito doméstico. Um outro debate foi feito em relação às obrigações e deveres entre os criados e seus patrões. Dentre as obrigações podemos citar o pagamento dos salários e, para os criados, “servir com fidelidade e diligência”, por exemplo.

Ainda que iniciativas vinculadas a um amplo debate sobre a provável abolição da escravidão, parte relevante dos argumentos citados por legisladores quanto à necessidade de

o trabalho doméstico ser da alçada dos contratantes e contratados, os termos utilizados para configurar tais relações permaneceram na legislação após 1888 (Cunha, 2007).

Foi somente com o fim da escravidão que esse debate foi finalmente levado ao Senado Federal. Em Dezembro do mesmo ano foi redigida a versão final do Projeto de Regulamento do Serviço Doméstico, a atividade foi definida como “serviço material” prestado “a qualquer indivíduo por outro, que com ele convive, mediante certa retribuição”. A crítica feita pela autora é a de que o texto não fala de salário, mas sim de retribuição, ou seja, o que seria essa retribuição? Acreditamos, tratava-se de uma estratégia para a contínua desvalorização do trabalho doméstico que poderia ser pago de qualquer modo “O projeto resulta de uma leitura particular de uma agonizante sociedade escravista. Em grande medida, seu principal objetivo parece ser o de controlar a exploração do trabalho doméstico realizado por escravos ao ganho”. Esse cenário não muda até as primeiras décadas do século XX, fazendo com que, as mulheres negras principalmente, sigam em condições de precariedade e de exploração, sem nenhuma segurança jurídica em relação à sua condição.

Do ponto de vista jurídico, cabe trazer de forma bem objetiva o avanço da legislação na regulamentação do serviço doméstico. O Código Civil de 1916 disciplinou relações trabalhistas ligadas à locação de serviços dos empregados, inclusive domésticos, e somente em julho de 1923 que houve a regulamentação da locação desses serviços.

Em 1941, o Decreto-Lei n. 3.078 conceituou, mesmo que de forma simples, os trabalhadores domésticos e disciplinou sobre a locação de seus serviços. Dois anos depois, conforme veremos mais adiante, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que não falou nada a respeito do serviço doméstico. Apesar de ser uma lei avançada para o período, a não menção ao serviço doméstico é uma expressão do racismo da época. Foi somente no ano de 1972, ou seja, 30 anos desde a criação da CLT, que a com a Lei 5.859 regulamentou alguns direitos da categoria, como férias e previdência social. Em 1987, os trabalhadores domésticos foram contemplados com o direito ao vale transporte.

Depois da promulgação da Constituição Federal de 1988, o primeiro grande avanço na luta por direitos trabalhistas foi através da Lei 11.324/ 2006 que garantiu:

(...) direito a descanso semanal remunerado aos domingos e feriados, pagamento em dobro do trabalho em feriados civis e religiosos, trinta dias corridos de férias, garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e vedou descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário e moradia (Brasil, 2006).

No entanto, a conquista histórica para a categoria veio com a aprovação da PEC das Domésticas em 2013, da qual também falaremos mais adiante.

Essa evolução histórica na perspectiva jurídica é importante para nos ajudar a compreender porque os desdobramentos legais das relações de trabalho doméstico que se constituíram na escravidão e os impactos da eugenia, hierarquização de gênero e o racismo no Brasil demoraram mais de 100 anos para que essas mulheres, em sua maioria, negras, finalmente, conquistassem direitos trabalhistas básicos que de fato fossem o início de sua emancipação enquanto categoria profissional.

Dessa análise, podemos apreender que à população negra não foram proporcionados projetos de inclusão e ascensão social, não lhe foram destinadas políticas de inserção no mercado de trabalho. Aos poucos, a figura do negro vai desaparecendo do debate nacional e sua absorção no mercado de trabalho será pelas margens da sociedade, preponderantemente em ocupações associadas ao subemprego e à informalidade. A pobreza urbana no Brasil do século XIX é negra, e assim seguirá sendo nos séculos subsequentes, conformando a desigualdade econômica com base na clivagem racial. Nesse cenário, as mulheres negras se consolidam nas posições de trabalhos domésticos, tais como o de cozinheira, lavadeira, passadeira, quituteira etc.

Nos capítulos seguintes vamos analisar as consequências do passado escravocrata na vida das gerações seguintes de mulheres negras que permanecem, em sua grande maioria, na base da pirâmide social brasileira, sendo a mão de obra mais desvalorizada e explorada. Antes disso, porém, cabe analisar os sistemas de proteção internacional de direitos humanos que servem de subsídio para o sistema nacional e que norteiam os princípios e garantias fundamentais inerentes a todos os seres humanos, para que possamos refletir se o que ainda acontece com as mulheres negras se configura violação de direitos humanos e se sim, quais seriam esses direitos.

2 SISTEMA GLOBAL E OS INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

2.1 Contextualização histórica

A Segunda Guerra Mundial (1939-1945) teve como resultado uma nova ordem mundial, especialmente voltada para a prevenção de crimes contra a humanidade (Castilho, 2014) e a consolidação da pessoa humana passando a ser considerada como um sujeito de direito internacional.

Foram seis anos de conflito, a partir das primeiras declarações oficiais de guerra, sem contar, portanto, a ocupação da Manchúria pelo Japão, em 1932, e a da Etiópia pela Itália, em 1935. Cerca de 60 milhões de mortes e provocou o deslocamento de modo forçado ou voluntário de 40 milhões de pessoas. Diferentemente da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), os Estados procuravam alcançar conquistas territoriais, sem escravizar ou aniquilar os povos inimigos, relembrando o processo de colonização das Américas. Além disso, a bomba atômica lançada em Hiroshima e Nagasaki, em 6 e 9 de agosto de 1945, foi considerada um prenúncio de que os seres humanos conquistaram o poder de “destruir toda a vida na face da Terra” (Comparato, 2019):

As consciências se abriram, enfim, para o fato de que a sobrevivência da humanidade exigia a colaboração de todos os povos, na reorganização das relações internacionais com base no respeito incondicional à dignidade humana. (Comparato, 2019, p. 219)

Daí a necessidade de se criar um sistema global de proteção dos direitos humanos, e ele se deu com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 24 de outubro de 1945, através da entrada em vigor da Carta das Nações Unidas. Segundo Comparato (2019), “As Nações Unidas nasceram com a vocação de se tornarem a organização da sociedade política mundial” (p. 219).

Considerando que os objetivos desse trabalho é analisar a condição socioeconômica das mulheres negras, a partir da perspectiva dos direitos humanos, cabe destacar que dentre os propósitos da Carta estão o favorecimento ao desenvolvimento social e econômico das nações

e de suas populações sem distinção de raça, sexo, língua ou religião, no artigo 55⁷, através da cooperação entre as Nações, previsto no artigo 56⁸.

O sistema global de proteção internacional de direitos humanos surgiu, portanto, com a fundação da ONU, e se estruturou com uma forte influência da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, que “consolida a afirmação de uma ética mundial para valores relativos aos direitos humanos”, traz os direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, coloca a dignidade da pessoa humana no centro de todos os direitos humanos, tratando-os como universais e indivisíveis (Castilho, 2014) e traz em seu preâmbulo⁹ a íntegra dos seus objetivos.

No que diz respeito aos direitos das mulheres e a igualdade de gênero, em sentido mais amplo, a Declaração Universal de Direitos Humanos em seu artigo 16, prevê a igualdade de direitos entre os cônjuges. No entanto, a DUDH por si só não possui força jurídica obrigatória e vinculante, sendo necessário, portanto, a existência de convenções e tratados (Comparato, 2019) que fortalecessem e garantissem os direitos protegidos pela Declaração.

⁷ “Artigo 55 - Com o fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito ao princípio da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos, as Nações Unidas favorecerão: a) níveis mais altos de vida, trabalho efetivo e condições de progresso e desenvolvimento econômico e social; b) a solução dos problemas internacionais econômicos, sociais, sanitários e conexos; a cooperação internacional, de caráter cultural e educacional; e c) o respeito universal e efetivo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião”. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf> Acesso em: 15 out. 2023.

⁸ “Artigo 56 - Para a realização dos propósitos enumerados no Artigo 55, todos os Membros da Organização se comprometem a agir em cooperação com esta, em conjunto ou separadamente”. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf> Acesso em: 15 out. 2023.

⁹ “Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo; Considerando que o desconhecimento e o desprezo dos direitos do Homem conduziram a atos de barbárie que revoltam a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os seres humanos sejam livres de falar e de crer, libertos do terror e da miséria, foi proclamado como a mais alta inspiração do Homem; Considerando que é essencial a proteção dos direitos do Homem através de um regime de direito, para que o Homem não seja compelido, em supremo recurso, à revolta contra a tirania e a opressão; Considerando que é essencial encorajar o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações; Considerando que, na Carta, os povos das Nações Unidas proclamam, de novo, a sua fé nos direitos fundamentais do Homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres e se declaram resolvidos a favorecer o progresso social e a instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla; Considerando que os Estados membros se comprometeram a promover, em cooperação com a Organização das Nações Unidas, o respeito universal e efetivo dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais; Considerando que uma concepção comum destes direitos e liberdades é da mais alta importância para dar plena satisfação a tal compromisso, a Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos, como ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, se esforcem, pelo ensino e pela educação, por desenvolver o respeito desses direitos e liberdades e por promover, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e a sua aplicação universais e efetivos tanto entre as populações dos próprios Estados membros como entre as dos territórios colocados sob a sua jurisdição Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por> Acesso em: 15 out. 2023.

Para tanto, era necessário que houvesse a criação de um sistema de monitoramento e controle – ou seja, uma *international accountability* que garantisse a implementação de uma estrutura normativa do sistema global de proteção internacional dos direitos humanos. O processo de judicialização da Declaração Universal dos Direitos Humanos teve início em 1949 e se encerrou em 1966 com a elaboração de dois tratados internacionais: O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovados pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966 - que passaram a fazer parte da DUDH, tendo incorporado direitos previstos nela e acrescentado outros.

Após a criação desses dois pactos, formou-se a Carta Internacional de Direitos Humanos, *Bill of Rights*, composta pela Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 e pelos dois pactos internacionais de 1966. Para Piovesan (2010), esses pactos simbolizaram “(...) a mais significativa expressão do movimento internacional dos direitos humanos, apresentado central importância para os sistemas de proteção em sua globalidade”, de modo que

Diversamente dos tratados internacionais tradicionais, os tratados internacionais de direitos humanos não objetivam estabelecer o equilíbrio de interesses entre os Estados, mas sim garantir o exercício de direitos e liberdades fundamentais aos indivíduos (Piovesan, 2010, p. 163).

Apesar de terem sido aprovados em 1966, os pactos levaram dez anos para alcançar o número mínimo de ratificações e assim, entrarem em vigor. Após a ratificação, os Estados tinham a obrigação de informar as medidas legislativas, administrativas e judiciárias adotadas para implementar os direitos elencados nos pactos (Castilho, 2014).

Sobre a estrutura normativa dos pactos, cabe destacar que, apesar de serem dois documentos distintos, a característica da indivisibilidade dos direitos humanos permanece, conforme nos ensina Piovesan (2010):

Não obstante a elaboração de dois pactos diversos, a indivisibilidade e a unidade dos direitos humanos eram reafirmadas pela ONU, sob a fundamentação de que, sem direitos sociais, econômicos e culturais, os direitos civis e políticos só poderiam existir no plano nominal, e, por sua vez, sem direitos civis e políticos, os direitos sociais, econômicos e culturais também apenas existiram no plano formal (Piovesan, 2010, pp. 164-165).

A seguir, vamos analisar, de forma sucinta, as partes mais relevantes de cada um dos pactos.

2.2 Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP)

Ratificado pelo Brasil em 1992, o PIDCP, em seu artigo 1º, traz algo inédito que é a autodeterminação dos povos, “compreendendo a liberdade para a confecção de estatuto político próprio e para o desenvolvimento econômico, social e cultural” (Castilho, 2014). Trata-se de algo de extrema relevância porque é a partir daí que os Estados irão se organizar para pensar de forma soberana políticas e ações para promover a organização das sociedades, assegurando uma vida digna para todas as pessoas, independente de raça, gênero, religião ou etnia. O Pacto também prevê a igualdade entre homens e mulheres no gozo dos direitos civis e políticos (art. 3º).

Quanto ao sistema de monitoramento, o PIDCP “instituiu um Comitê de Direitos Humanos, composto por 18 membros (art. 28). O *quórum* para instalação dos trabalhos é de 12 membros e as decisões são tomadas por maioria de votos dos membros presentes (art. 39)” (Castilho, 2014). Além disso, também há o sistema de envio de relatórios elaborados pelos Estados-membros apontando as medidas que estão sendo tomadas para a implementação dos direitos civis e políticos. Essas medidas são importantes para promover uma maior participação das mulheres negras nos espaço de poder, como é o caso de cargos no legislativo, por exemplo.

Por último, outro grande avanço trazido para este pacto, foi o Protocolo Facultativo de 1966, que trouxe a possibilidade da submissão de petições individuais por pessoas vítimas de violações de direitos (Castilho, 2014)

2.3 Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ratificado pelo Brasil em 1992, promove a igualdade em seu art. 2º, consagrando que os Estados têm o dever de assegurar os direitos previstos neste pacto, sem qualquer distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição¹⁰.

¹⁰ Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm Acesso em: 22 out. 2023.

Dentre os direitos elencados neste Pacto, merece destaque o de direito ao trabalho e remuneração justa com paridade de gênero¹¹. Diferente dos direitos civis e políticos que devem ser assegurados de imediato pelo Estado (autoaplicabilidade). Os direitos previstos no PIDESC devem ser, obrigatoriamente, reconhecidos e implementados pelo Estado de forma progressiva. Dessa obrigação de progressividade na implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais advém a cláusula de proibição do retrocesso social - isto é, ao Estado não é permitido retroceder nas ações de implementação desses direitos (Piovesan, 2010). Isto significa que “a progressividade dos direitos econômicos, sociais e culturais proíbe o retrocesso ou a redução de políticas públicas voltadas à garantia de tais direitos” (p. 181). É por esse motivo que políticas de ações afirmativas, tais como a Lei 12.711/12¹², que criou o sistema de cotas raciais, não podem ser revogadas - isso representaria um retrocesso no avanço dos direitos humanos da população negra brasileira, historicamente marginalizada.

Quanto ao sistema de monitoramento previsto no Pidesc, em seu artigo 16, o Pacto prevê a entrega de relatórios sobre as medidas que tenham adotado e sobre o progresso realizado com o objetivo de assegurar a observância dos direitos reconhecidos no Pacto¹³. O Conselho Econômico e Social da ONU criou o Comitê sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “ao qual cabe analisar os relatórios aqui referidos, de modo que os sistemas de monitoramento previstos em ambos os Pactos, nesse ponto, se aproximem” (Castilho, 2014).

Por último, ainda sobre o sistema de monitoramento do Pidesc, o Protocolo Facultativo aprovado em 2008 prevê o mecanismo das comunicações interestatais, dispõe sobre comunicações por meio do peticionamento individual por parte das supostas vítimas (art. 2º) e também sobre medidas provisórias em caso de urgência, para prevenir possíveis

¹¹ “Artigo 7º - Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores; i) Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres ser garantidas condições de trabalho não inferiores àsquelas de que beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual.

¹² Lei nº 12711/12. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12711.htm
Acesso em: 17 out. 2023.

¹³ “Artigo 16 - 1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a apresentar, de acordo com as disposições da presente parte do Pacto, relatórios sobre as medidas que tenham adotado e sobre o progresso realizado com o objetivo de assegurar a observância dos direitos reconhecidos no Pacto. 2. a) Todos os relatórios deverão ser encaminhados ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, o qual enviará cópias dos mesmos ao Conselho Econômico e Social, para exame, de acordo com as disposições do presente Pacto; b) O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas encaminhará também às agências especializadas cópias dos relatórios - ou de todas as partes pertinentes dos mesmos - enviados pelos Estados Partes do presente Pacto que sejam igualmente membros das referidas agências especializadas, na medida em que os relatórios, ou partes deles, guardem relação com questões que sejam da competência de tais agências, nos termos de seus respectivos instrumentos constitutivos”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm
Acesso em: 17 out. 2023.

danos graves às vítimas das violações (art. 5º) (Castilho, 2014). Dessa forma, tem-se a consolidação do Sistema Global de Proteção Internacional aos Direitos Humanos.

Nessa perspectiva de não-retrocesso dos direitos econômicos, sociais e culturais, se faz relevante mencionarmos a Declaração do Direito ao Desenvolvimento, adotada pela Resolução 41/128 da Assembleia Geral da ONU, em 04 de dezembro de 1986. O Direito ao Desenvolvimento também tem sua relevância neste trabalho, porque ao tratar da condição da mulher negra no mercado de trabalho, é fundamental ter a compreensão de que, assim como os direitos previstos no Pídesc, o Direito ao Desenvolvimento é um direito humano¹⁴ que visa promover a dignidade da pessoa humana a partir da instituição de uma ordem econômica que defenda os interesses de toda a sociedade, e, isso inclui as mulheres negras.

Em seu preâmbulo, a Declaração reconhece que:

(...) o desenvolvimento é um processo econômico, social, cultural e político abrangente, que visa ao constante incremento do bem-estar de toda a população e de todos os indivíduos com base em sua participação ativa, livre e significativa no desenvolvimento e na distribuição justa dos benefícios daí resultantes(...) (ACNUDH, s/p).

Em seu artigo 1º, a Declaração afirma que o direito ao desenvolvimento é um direito humano inalienável e que toda pessoa humana e todos os povos têm o direito de participar, contribuir e desfrutar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político dos Estados¹⁵. Como veremos mais adiante, é possível questionar a efetividade do direito ao desenvolvimento quando se trata da condição das mulheres negras brasileiras. Com a consolidação do processo de naturalização do racismo, quase um século e meio após esses acontecimentos, o racismo estrutural ainda persiste e continua excluindo a população negra em geral, e as mulheres negras em particular, de partilhar da riqueza produzida neste país:

No plano econômico, a discriminação atua diferenciando, entre os grupos étnico-raciais, as probabilidades de Acesso aos ativos econômicos e mecanismos favorecedores à mobilidade social ascendente: empregos, crédito, propriedades, terra, educação

¹⁴ “A formulação jurídica, em perspectiva acadêmica, do direito ao desenvolvimento como um dos direitos do homem foi elaborada por Keba M’Baye em conferência proferida em Estrasburgo no ano de 1972, precisamente com o título “O direito ao desenvolvimento como um direito do Homem”. Para mais, *cf.* BALERA, Wagner. Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento Anotada. p. 18, 2ª edição - Editora Juruá. Curitiba, 2018

¹⁵ “Artigo 1º - §1. O direito ao desenvolvimento é um direito humano inalienável, em virtude do qual toda pessoa e todos os povos estão habilitados a participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, para ele contribuir e dele desfrutar, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados. §2. O direito humano ao desenvolvimento também implica a plena realização do direito dos povos à autodeterminação que inclui sujeito às disposições relevantes de ambos os Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos, o exercício de seu direito inalienável à soberania plena sobre todas as suas riquezas e recursos naturais. Disponível em: <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2012/08/Declara%C3%A7%C3%A3o-sobre-o-Direito-ao-Desenvolvimento.pdf> Acesso em: 17 out. 2023.

formal, Acesso às universidades, qualificação profissional, treinamentos no emprego (*job-training*) (Paixão, 2011. p. 21).

Um outro artigo da Declaração que dialoga com este tema é o artigo 2º, que no *caput* deixa claro que a pessoa humana é o sujeito central do desenvolvimento e, mais especificamente o item 3, determina que os Estados têm o dever de implementar políticas públicas nacionais de desenvolvimento que objetivem a melhoria constante do bem-estar de toda sua população e de todos os seus indivíduos, baseado na participação ativa, livre e significativa no processo de desenvolvimento e na distribuição equitativa daí resultantes (Balera, 2018). Ora, o protagonismo das mulheres negras, na base da pirâmide social brasileira, aponta para uma possível violação sistemática de direitos humanos contra este grupo. Essa realidade de precarização e exclusão impede o desenvolvimento deste grupo populacional:

Com efeito, nenhuma análise objetiva do desenvolvimento poderia deixar de situar em primeiro lugar, tanto na perspectiva econômica como sob a óptica social, a estrita necessidade do fomento ao emprego, modo ordinário para que o sujeito central do desenvolvimento obtenha meios de prover o próprio sustento e o de sua família: a pessoa humana é o centro (Balera, 2018, p. 60).

Finalmente, em 1993 foi aprovada a Declaração e Programa de Ação da Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena. Trata-se da segunda grande conferência sobre direitos humanos promovida pela Organização das Nações Unidas (a primeira foi a de Teerã, em 1968) e contou com a participação de delegações de 171 Estados e mais de 800 organizações não governamentais acreditadas como observadores oficiais. É considerada um marco para o Direito Internacional. A Declaração é muito simbólica porque reafirma que os direitos humanos são universais, indivisíveis e inter-relacionados, e faz uma abrangente análise global do sistema internacional de direitos humanos e dos mecanismos de proteção destes direitos. Ainda, consagra a universalidade como característica marcante do regime jurídico internacional dos direitos humanos (Ramos, 2022). Dialogando com a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, a Declaração de Viena, em seu item 10, reafirma também o direito ao desenvolvimento como direito inalienável e parte integrante dos direitos humanos que deve ser realizado de modo a satisfazer, de forma equitativa, as necessidades de desenvolvimento e ambientais das gerações presentes e vindouras (item 11) (Ramos, 2022).

Afirma Ramos (2022) que a Declaração reitera, de forma explícita, os direitos humanos de mulheres e meninas, exaltando como objetivos prioritários da comunidade internacional os esforços para eliminar a discriminação.

Os Estados levaram tão a sério a importância de combater a discriminação contra mulheres e meninas que, em 1995, viria a acontecer a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, que aconteceu em Pequim. Esse evento é a maior e mais importante conferência organizada pela ONU para falar sobre os direitos humanos das mulheres, e iremos nos aprofundar nela em nosso próximo capítulo.

A seguir, vamos fazer uma análise rápida dos documentos e mecanismos de proteção dos direitos humanos das mulheres, principalmente das mulheres negras, dentro do sistema especial de proteção internacional dos direitos humanos, para compreender sua função para promover os direitos de grupos historicamente marginalizados.

3 A PROTEÇÃO JURÍDICA INTERNACIONAL E NACIONAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA E DE GÊNERO NO TRABALHO

3.1 Legislação internacional sobre discriminação de raça e de gênero

Reiteramos que o Direito Internacional dos Direitos Humanos vem com o objetivo de subsidiar e complementar o sistema nacional de proteção e promoção de direitos, na medida em que, ao invés de tentar substituí-lo, ele preenche as lacunas do sistema nacional. Piovesan (2010) afirma que “os tratados de proteção dos direitos humanos consagram, ademais, parâmetros protetivos mínimos, cabendo ao Estado, em sua ordem doméstica, estar além de tais parâmetros, mas jamais aquém deles” (p. 163).

Enquanto que no sistema geral os direitos humanos protegidos estão elencados na Declaração Universal de Direitos Humanos, nos Pactos de 1966 e em seus Protocolos Facultativos, no sistema especial temos os seguintes instrumentos: *Convenção para a Prevenção e Repressão ao Crime de Genocídio*, a *Convenção Internacional contra Tortura*, a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*, a *Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher* e a *Convenção sobre os Direitos da Criança* etc.

O intelectual italiano Norberto Bobbio (2004), em sua obra *A era dos direitos*, recorre a sociologia do direito para analisar esse processo de “multiplicação” dos direitos humanos nas sociedades, depois das duas grandes guerras mundiais. A multiplicação ocorreu de três formas: a) aumento da quantidade de bens merecedores de tutela; b) porque foi estendida a titularidade de alguns direitos típicos a sujeitos diversos do homem; c) porque o próprio homem não é mais considerado como ente genérico (...), mas é visto na sua especificidade ou na concentricidade de suas diversas maneiras de ser na sociedade. A particularidade dos indivíduos passou a ser reivindicada na medida em que as mudanças sociais aconteciam, não era mais possível tratar as pessoas como seres universais, existiam características que determinavam as experiências dessas pessoas no mundo e que deveriam ser endereçadas. As lutas dos movimentos sociais expressam exatamente isso que o autor explica. O movimento de mulheres negras, por exemplo, luta por reconhecimento e pelo acesso à políticas públicas que atendam às suas especificidades, considerando que elas vivem em um país com um passado escravocrata e profundamente machista.

Dentro desse cenário, no âmbito dos direitos humanos, foi constatada a necessidade de apontar quem são os sujeitos de direito, deixando, portanto, de ser uma nomeação meramente genérica e abstrata:

Os sistemas geral e especial são complementares, na medida em que o sistema especial de proteção é voltado, fundamentalmente à prevenção da discriminação ou à proteção de pessoas e grupos particularmente vulneráveis, que merecem tutela especial (...) considerando categorizações relativas ao gênero, idade, etnia, raça etc. (Piovesan, 2010, p. 192).

Em suma: os instrumentos pertencentes ao sistema especial de proteção internacional de direitos humanos vêm para abordar violações que vitimizam grupos específicos de indivíduos. As mulheres negras se encaixam nessa especificidade, já que enfrentam múltiplas formas de discriminação por serem mulheres e negras ao mesmo tempo (vamos nos aprofundar mais adiante sobre o conceito de múltiplas formas de discriminação).

Desse modo, antes de analisarmos os dados estatísticos que expõem a dura realidade socioeconômica enfrentada pelas mulheres negras no Brasil, vamos fazer rápidas considerações sobre as convenções internacionais sobre os direitos das mulheres e ao combate à discriminação racial que nos servirão de subsídio para denunciar as violações sofridas por elas.

3.1.1 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2002)

A *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*¹⁶ foi aprovada pelas Nações Unidas em 1975 e enfrentou a contradição de ser o tratado internacional de direitos humanos com o maior número de reservas¹⁷ já feitas pelos Estados. Essas reservas foram feitas com base nos mais variados argumentos, como é o caso de Bangladesh e o Egito, “que acusaram o Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de praticar “imperialismo cultural e intolerância religiosa” ao impor-lhes a visão de igualdade entre homens e mulheres, inclusive na família” (Piovesan, 2010, p. 203). O Comitê publicou a Recomendação Geral nº 21, que orienta os Estados-membros a tomarem as

¹⁶ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm Acesso em: 23 out. 2023.

¹⁷ A reserva de um Tratado é uma declaração unilateral de uma parte, expressa no momento do consentimento, com o objetivo de excluir ou modificar o efeito jurídico de uma ou mais disposições do mesmo em relação a outra parte. Disponível em: [https://www.jusbrasil.com.br/noticias/quando-os-estados-estao-autorizados-a-realizar-uma-reserva-em-um-tratado-internacional-anna-marcia-carvalho-biz/2214399#:~:text=A%20reserva%20de%20um%20Tratado,em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20outra%20parte](https://www.jusbrasil.com.br/noticias/quando-os-estados-estao-autorizados-a-realizar-uma-reserva-em-um-tratado-internacional-anna-marcia-carvalho-biz/2214399#:~:text=A%20reserva%20de%20um%20Tratado,em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20outra%20parte.). Acesso em: 23 out. 2023.

medidas necessárias para desencorajar a discriminação contra as mulheres na sociedade, independente de qual seja o argumento para a existência desta discriminação.

Sobre a discriminação contra a mulher, o artigo 1º da Convenção a define enquanto

(...) toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo¹⁸.

Assim como a *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*, a *Convenção da Mulher* também teve como objetivo promover igualdade de gênero, sendo essa também uma obrigação vinculante, e estabeleceu a implementação de ações afirmativas por parte dos Estados para se atingir essa igualdade. Dentre os demais direitos assegurados pela Convenção, estão o trabalho como direito inalienável, direito às mesmas oportunidades de emprego e o direito a igual remuneração e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor¹⁹.

Quanto aos mecanismos de monitoramento, cabe destacar o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, concluído durante a 43ª sessão da Comissão sobre o *status* da Mulher. Este protocolo instituiu

¹⁸ Artigo 1º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm Acesso em: 23 out. 2023.

¹⁹ “Artigo 11 - 1. Os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução. 2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para: a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil; b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais; c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças; d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas. 3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm Acesso em: 23 out. 2023.

duas formas de monitoramento: mecanismo de petição que permite a realização de denúncia de violação dos direitos previstos na Convenção ao Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher e a outra forma de monitoramento foi o do procedimento investigativo que, de acordo com Piovesan (2010), permite que o Comitê investigue a existência de grave e sistemática violação de direitos humanos das mulheres.

É interessante destacar que a Declaração e o Programa de Ação de Viena de 1993, conforme já mencionado no capítulo anterior, reafirma os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos que garante a proteção dos direitos humanos das mulheres. Além desta declaração, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim de 1995 enfatizam que os direitos de todas as mulheres são parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. Por isso, fazemos um apelo para que a comunidade internacional, inclusive o Brasil, abandone as reservas feitas à Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher e priorize os direitos humanos de todas as mulheres e meninas proporcionando-as vida digna.

3.1.2 Declaração de Pequim e Plataforma de Ação de 1995

A Declaração de Pequim e a Plataforma de Ação de 1995, que completou 25 anos em 2020, foram elaboradas na IV Conferência Mundial das Mulheres entre os dias 4 e 15 de Setembro de 1995, quando os governos participantes se comprometeram a cumprir, até o final do século XX, as estratégias acordadas em Nairóbi, no Quênia²⁰, em 1982. A Declaração é considerada a agenda mais visionária e ambiciosa sobre a luta pela igualdade de gênero, empoderamento de mulheres e manutenção de direitos²¹.

More than 17,000 participants attended the conference, including 6,000 government delegates at the negotiations, more than 4,000 accredited NGO representatives, a host of international civil servants and around 4,000 media representatives. The conference marked a significant turning point for the global agenda for gender equality. The Beijing Declaration and Platform for Action, adopted unanimously by 189 countries, was an agenda for women's empowerment that is now considered the key global policy document on gender equality.²²

20 A Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento aconteceu em Nairóbi, onde 179 países fizeram um chamado ao empoderamento de mulheres e meninas em todas as esferas de suas vidas, incluindo em áreas relacionadas com a saúde sexual e reprodutiva. Fonte: [nfpa.org/pt-br/news/cupula-de-nairobi#:~:text=A Cúpula de Nairóbi sobre,a saúde sexual e reprodutiva](https://nfpa.org/pt-br/news/cupula-de-nairobi#:~:text=A+Cúpula+de+Nairóbi+sobre,a+saúde+sexual+e+reprodutiva). Acesso em: 04 ago. 2023.

21 MENDES, Aline e FLORENCIO, Patrícia. 25 anos da Declaração de Pequim: Os desafios para superar a sub-representação das mulheres nos espaços de poder. CLP Liderança Pública, 15 set. 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/mr466kxh>. Acesso em: 21 nov. 2022.

22 Mais de 17.000 participantes compareceram à conferência, incluindo 6.000 delegados governamentais nas negociações, mais de 4.000 representantes de ONGs credenciadas, uma série de funcionários públicos internacionais e cerca de 4.000 representantes da mídia. A conferência marcou um ponto de virada significativo

Em Pequim, os Estados estabeleceram 12 áreas prioritárias para promover a igualdade de gênero, entre elas, pobreza, educação e capacitação, saúde, violência, economia, mulheres no poder e nos processos decisórios, mecanismos institucionais para o avanço das mulheres, mídia, direitos humanos das mulheres, meio ambiente e meninas. No entanto, a avaliação feita por líderes mundiais na revisão dos documentos depois de 25 anos, apontou que apesar de ter havido avanços, ainda estamos distantes de uma igualdade de gênero. E a pandemia, agravou ainda mais esse cenário.

Os países estrategicamente estruturaram objetivos e ações para promover a igualdade de gênero em doze áreas mais críticas para o desenvolvimento das mulheres: educação e treinamento, saúde, violência de gênero, conflitos armados, espaços de poder e de decisão, economia, mecanismos institucionais para o avanço das mulheres, direitos humanos, mídia, meio ambiente e meninas. A Conferência de Pequim também consolidou cinquenta anos de avanços legais que objetivam assegurar a igualdade de gênero entre mulheres e homens na lei e na prática.

A Divisão da Organização das Nações Unidas para Mulheres afirmou que a transformação fundamental que ocorreu em Pequim foi o reconhecimento da necessidade de mudar o foco das mulheres para o conceito de gênero, reconhecendo que toda a estrutura da sociedade, e todas as relações entre homens e mulheres dentro dela, tinham que ser reformuladas. Somente por meio de uma reestruturação tão fundamental da sociedade é que as mulheres poderiam ser plenamente capacitadas para ocupar seu lugar de direito com igualdade em todas as esferas de suas vidas. Essa mudança representou uma forte reafirmação de que os direitos das mulheres eram direitos humanos e que a igualdade de gênero era uma questão de interesse universal, beneficiando a todos.²³

Quanto à participação do Brasil, é importante destacar que o país teve uma participação bastante ativa na Conferência de Pequim, apesar da participação das mulheres negras não ter sido tão expressiva. Isso, por vários motivos, dentre eles o político, que foi o

para a agenda global para a igualdade de gênero. A Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, adotada por unanimidade por 189 países, foi uma agenda para o empoderamento das mulheres que agora é considerada o principal documento de política global sobre igualdade de gênero. Fonte: <https://www.un.org/en/conferences/women/beijing1995> Acesso em: 23 ago. 2023.

²³ “The fundamental transformation that took place in Beijing was the recognition of the need to shift the focus from women to the concept of gender, recognizing that the entire structure of society, and all relations between men and women within it, had to be re-evaluated. Only by such a fundamental restructuring of society and its institutions could women be fully empowered to take their rightful place as equal partners with men in all aspects of life. This change represented a strong reaffirmation that women's rights were human rights and that gender equality was an issue of universal concern, benefiting all”. Fonte: <https://www.un.org/en/conferences/women/beijing1995> Acesso em: 23 ago. 2023.

caso da ONG Criola que deixou de participar da conferência, pois, segundo entrevista de Lúcia Xavier, concedida a Alberti e Pereira em 2007²⁴, a maior parte do financiamento foi feita pela Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID) e um dos fundamentos da Criola era uma ação política contra a esterilização de mulheres negras. A USAID era uma das principais instituições que apoiavam a esterilização, então elas não tinham como aceitar recurso dessa instituição para a ação em Pequim.

Houve um intenso diálogo entre o Governo Federal e a sociedade civil organizada, parlamentares e representantes dos conselhos estaduais e municipais sobre a situação das mulheres. Essa articulação tornou-se elemento essencial à formulação das políticas públicas no Brasil, que hoje incorporam a perspectiva de gênero de forma transversal, e não mais em ações pontuais.

A Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, além de ser o documento mais importante no que diz respeito à promoção e proteção dos Direitos Humanos das mulheres, também é um documento norteador para todos os países que se comprometeram a avançar com a Agenda 2030. Em seu preâmbulo, a Declaração assegura a necessidade de intensificar os esforços para garantir o exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as mulheres e meninas que enfrentam múltiplas barreiras para seu fortalecimento e avanços, em virtude de fatores como raça, idade, língua, origem étnica, cultura, religião, incapacidade/deficiência, ou por integrar comunidades indígenas. O uso da expressão “múltiplas barreiras” nos remete ao conceito de interseccionalidade que virá a ser explorado no momento oportuno. Por ora, é importante dizer que se trata de um avanço, pois os países reconheceram que entre as mulheres também existem diferentes especificidades e que, só será possível o mundo atingir uma igualdade de gênero, se as mulheres que enfrentam múltiplas barreiras para a efetivação de seus direitos, sejam consideradas.

Aqui, se faz oportuno abrir um parêntese para mencionar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS-5) da ONU e a Agenda 2030 porque eles dialogam com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim. Em 2015, a ONU adotou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, uma agenda universal que tem como objetivo proporcionar paz e prosperidade para todas as pessoas e para o planeta. Em seu escopo estão 17 Objetivos de

²⁴ GELEDÉS. Brasil e Durban: 20 anos depois. Centro de Documentação e Memória Institucional. São Paulo: Geledés, 2021. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2021/08/brasil-e-durban-20-anos-depois.pdf> Acesso em: 30 jun. 2023.

Desenvolvimento Sustentável que são uma chamada urgente para que haja uma cooperação global entre todos os países²⁵. Os países-membros da ONU reconhecem que

(...) ending poverty and other deprivations must go hand-in-hand with strategies that improve health and education, reduce inequality, and spur economic growth – all while tackling climate change and working to preserve our oceans and forests.²⁶

Os 17 ODS são: Erradicação da Pobreza, Fome Zero e Agricultura Sustentável, Saúde e Bem-estar, Educação de Qualidade, Igualdade de Gênero, Água Potável e Saneamento, Energia Limpa e Acessível, Trabalho Decente e Crescimento Econômico, Indústria, Inovação e Infraestrutura, Redução das Desigualdades, Cidades e Comunidades Sustentáveis, Consumo e Produção Responsáveis, Ação contra a Mudança Global do Clima, Vida na Água, Vida Terrestre, Paz, Justiça e Instituições Eficazes e Parcerias e meios de Implementação²⁷.

No que diz respeito ao meio ambiente, no mesmo ano também foi assinado um dos acordos mais importantes da história no que diz respeito às mudanças climáticas, o Acordo de Paris²⁸, que tratou das questões climáticas não só dos aspectos de recursos naturais e emissões de gases de efeito estufa, mas também do aspecto social, expressando preocupação com a humanidade para que seja garantida uma vida digna para todos nesse processo de medidas para prevenir as mudanças climáticas. O acordo, em seu preâmbulo, reconhece que a mudança climática é uma preocupação comum da humanidade e que as Partes deverão, ao tomar medidas para combater as mudanças climáticas, respeitar, promover e considerar suas respectivas obrigações em matéria de direitos humanos, o direito ao desenvolvimento, bem como a igualdade de gênero, empoderamento das mulheres e a igualdade intergeracional²⁹.

Como é possível notar, a igualdade de gênero é uma prioridade global tanto nos ODS quanto no Acordo de Paris. A primeira meta estabelecida pelas Nações Unidas é a de “Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda as partes”, indo ao encontro da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação

²⁵ The 17 Goals. Disponível em: <https://sdgs.un.org/goals> Acesso em: 29 jun. 2022.

²⁶ Idem.

²⁷ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em: 14 jul. 2023.

²⁸ No dia 12 de dezembro de 2015, 195 países e a UE se comprometeram, na Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas (COP21), em Paris, a deter o aumento da temperatura do planeta abaixo dos 2°C, quando comparado à temperatura média pré-industrial, e a ajudar economicamente os países mais vulneráveis ao aquecimento global. Para a entrada em vigor do acordo, que substituirá a partir de 2020 o atual Protocolo de Kyoto, 55 países que representam 55% das emissões de gases de efeito estufa (GEE) precisavam ratificá-lo, o que foi alcançado em 4 de novembro de 2016. Até junho de 2017, 195 membros da Convenção assinaram o acordo, e 147 destes, entre eles o Brasil, o ratificaram.

²⁹ Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/node/88191> Acesso em: 29 jun. 2022.

contra a Mulher, e reiterando que não é possível avançar os direitos humanos e promover a dignidade, se todas as mulheres não forem priorizadas.

Cabe fazer uma observação interessante de que o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) adequou a meta da seguinte forma:

Eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as meninas e mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas (Ipea, s/d).

De acordo com a instituição, as modificações ocorreram porque o Brasil já possuía uma legislação e reconhecimento relativamente mais avançados das diversas identidades de gênero, indo além das mulheres e meninas cisgêneros. Portanto, a meta precisa ser ampliada para abranger as necessárias demandas e ações governamentais voltadas para garantir os direitos civis das várias identidades de gênero existentes. A teoria e política de gênero já englobam as intersecções com outros fenômenos que geram desigualdade e discriminação.

A exigência de visibilidade dessas intersecções busca o reconhecimento das especificidades das desigualdades e discriminações enfrentadas por diferentes indivíduos. Dessa forma, torna-se essencial considerar as particularidades dessas situações para assegurar o tratamento adequado e justo para todos os envolvidos. Este reconhecimento coaduna-se com o lema dos ODS: "não deixar ninguém para trás"³⁰.

As adequações feitas pelo Estado Brasileiro dialogam diretamente com o objetivo deste trabalho que é analisar a possibilidade de o Brasil atingir a igualdade de gênero quando se leva em consideração a interseccionalidade de gênero e raça.

3.1.3 Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Declaração e Programa de Ação de Durban de 2001

A *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial* foi aprovada pela ONU em 1965³¹. Cinco anos antes, 17 novos países africanos se juntaram às Nações Unidas, em 1961, em Belgrado, houve a Primeira Conferência de Cúpula dos Países Não Aliados. Naquele contexto, também ocorria o

³⁰ Fonte: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html> Acesso em: 29 jun. 2022.

³¹ Fonte: <https://tinyurl.com/3wdrh863> Acesso em: 23 out. 2023.

ressurgimento de atividades nazifascistas na Europa e as preocupações dos países ocidentais com o antissemitismo. Esse foi o cenário que influenciou a elaboração do documento³².

A Convenção, em seu artigo 1º, define que a discriminação racial é “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundadas na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública”. Por isso, combater a discriminação racial é fundamental para assegurar o pleno exercício dos direitos civis e políticos, assim como os direitos sociais, econômicos e culturais (Piovesan, 2010). As medidas que devem ser tomadas para o enfrentamento da discriminação racial são medidas que visem promover a igualdade. O direito pátrio prevê em sua Constituição Federal o combate à discriminação de qualquer natureza. Veremos mais adiante.

Ainda nessa reflexão sobre promover a igualdade, o mesmo artigo 1º, item 4³³, fala da discriminação positiva, ou seja, para que a igualdade seja alcançada, é necessário que os grupos alvos da exclusão provocada pela discriminação, sejam beneficiários de políticas públicas e privadas, que deem conta de resolver a desigualdade. São as chamadas ações afirmativas. Esse tipo de ação é necessário porque a proibição da discriminação somente não garante a inclusão de grupos marginalizados. Dessa forma, “consagra a Convenção tanto a vertente repressivo-punitiva, pela qual é dever dos Estados proibir e eliminar a discriminação racial, como a vertente promocional, pela qual é dever dos Estados promover a igualdade” (Piovesan, 2010).

Daí a importância de, dentro da iniciativa privada, existir “vagas afirmativas” destinadas a grupos socialmente excluídos. Ao contrário do que muitos dizem, vagas dessa natureza são discriminatórias positivas porque tentam identificar determinados indivíduos, pessoas com deficiência, por exemplo, e conduzir um processo seletivo mais justo, na medida em que todos os concorrentes estão, minimamente, em pé de igualdade. É a partir dessas contratações “afirmativas” que as empresas irão promover justiça social, em que, idealmente,

³² PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 11. ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

³³ “4. Medidas especiais tomadas com o objetivo precípuo de assegurar, de forma conveniente, o progresso de certos grupos sociais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem de proteção para poderem gozar e exercer os direitos humanos e as liberdades fundamentais em igualdade de condições, não serão consideradas medidas de discriminação racial, desde que não conduzam à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido atingidos os seus objetivos”. Disponível em: <https://tinyurl.com/3wdrh863> Acesso em: 23 out. 2023.

os quadros de funcionários representam a diversidade da população brasileira de forma proporcional aos dados estatísticos oficiais, como o Censo produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Considerando a necessidade de implementar políticas de ações afirmativas que objetivam o combate à desigualdade racial, a Declaração e o Programa de Ação de Durban³⁴ trouxeram grandes avanços para o debate sobre igualdade racial no Brasil.

A III *Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância*, ocorrida entre 31 de agosto e 8 de setembro de 2001 em Durban, na África do Sul, estabeleceu a Declaração e o Programa de Ação de Durban. Trata-se de documentos que instituem a ação da comunidade internacional para combater o racismo e todas as formas de discriminação racial e A Declaração e Programa de Ação de Durban³⁵ incentiva a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a desenvolver e organizar atividades e programas de combate ao racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata no mundo do trabalho e a apoiar as ações dos Estados, organizações patronais e sindicais neste campo (Durban, 2001). Ainda, no item 83 do documento, os Estados foram instados a “fazerem todos os esforços possíveis para aplicarem de forma plena as disposições pertinentes da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1988, da OIT, visando combater o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata” (Durban, 2001). Falaremos da OIT em nossos próximos capítulos.

Na Conferência, a delegação brasileira, composta por 400 pessoas, foi a maior dentre os 173 países presentes³⁶, com uma maioria de mulheres negras ativistas, intelectuais, integrantes de organizações da sociedade civil, governos entre outros, e teve grande influência nas discussões da conferência.

Durban foi a Conferência mais importante para a promoção e defesa dos direitos humanos da população negra no Brasil. Como desdobramento, houve a aprovação de políticas reparatórias, tais como as Cotas Raciais nas universidades, e o programa de ações afirmativas

³⁴ Documento estabelecido na III Conferência Mundial das Nações Unidas de 2001 contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância, ocorrida de 31 de agosto e 8 de setembro em Durban, na África do Sul. A maior delegação da sociedade civil na Conferência foi a do Brasil, tendo tido um papel importante na elaboração do documento.

³⁵ Documento estabelecido na III Conferência Mundial das Nações Unidas de 2001 contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância, ocorrida de 31 de agosto e 8 de setembro em Durban, na África do Sul. A maior delegação da sociedade civil na Conferência foi a do Brasil, tendo tido um papel importante na elaboração do documento.

³⁶ CONECTAS. O legado da Conferência de Durban para o Brasil. Notícias, 14 set. 2021. Disponível em: [conectas.org/noticias/o-legado-da-conferencia-de-durban-para-o-brasil/#:~:text=A criação da Secretaria de sistema de cotas em universidades](https://conectas.org/noticias/o-legado-da-conferencia-de-durban-para-o-brasil/#:~:text=A%20cria%C3%A7%C3%A3o%20da%20Secretaria%20de%20sistema%20de%20cotas%20em%20universidades). Acesso em: 23 out. 2023.

no Itamaraty, além da Lei 10.639/03, que altera a Lei de Diretrizes de Base da Educação, tornando obrigatório o ensino de História Afrobrasileira nas escolas. Outros legados da Conferência de Durban foi a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (2003), do Ministério da Igualdade Racial, em 2003, Fundação Palmares e a criação e implementação do Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010). Uma outra característica que cabe destacar dos documentos é o seu caráter interseccional e transversal em que as discriminações de raça e gênero se articulam com outras categorias, como migração, meio ambiente, religiosidade, indígenas, quilombolas e outros povos tradicionais³⁷.

A Declaração e o Programa de Ação de Durban são marcos históricos para o avanço da luta contra o racismo e a discriminação racial no Brasil. No entanto, ainda há muito trabalho para ser feito para que a teoria de consolide de forma plena, na prática.

3.1.4 Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância

A *Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância*³⁸ foi ratificada pelo Brasil em 2022. No entanto, seu texto foi aprovado durante sessão da Organização dos Estados Americanos (OEA), na Guatemala, em 2013. Sua ratificação expressa mais uma conquista para a população negra brasileira, agora, no sistema regional³⁹ de proteção internacional dos direitos humanos.

A Convenção uma novidade é que a traz os conceitos de discriminação racial indireta e o de discriminação múltipla ou agravada, sem sombra de dúvidas é um avanço para o enfrentamento da discriminação de raça e gênero na região. O documento cria um comitê interamericano para a prevenção e eliminação do racismo, discriminação racial e todas as formas de discriminação e intolerância.⁴⁰

³⁷ CONECTAS. O legado da Conferência de Durban para o Brasil. Notícias, 14 set. 2021. Disponível em: [conectas.org/noticias/o-legado-da-conferencia-de-durban-para-o-brasil/#:~:text=A criação da Secretaria de sistema de cotas em universidades. Acesso em: 23 out. 2023.](https://conectas.org/noticias/o-legado-da-conferencia-de-durban-para-o-brasil/#:~:text=A%20cria%C3%A7%C3%A3o%20da%20Secretaria%20de%20Pol%C3%ADticas%20de%20Promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20Igualdade%20Racial,em%202003,Fundaa%C3%A7%C3%A3o%20Palmares%20e%20a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20e%20implementaa%C3%A7%C3%A3o%20do%20Estatuto%20da%20Igualdade%20Racial%20(Lei%2012.288/2010).Uma%20outra%20caracter%C3%ADstica%20que%20cabe%20destacar%20dos%20documentos%20%C3%A9%20o%20seu%20car%C3%A1ter%20interseccional%20e%20transversal%20em%20que%20as%20discrimina%C3%A7%C3%B5es%20de%20ra%C3%A7a%20e%20g%C3%AAnero%20se%20articulam%20com%20outras%20categorias,como%20migra%C3%A7%C3%A3o,meio%20ambiente,religiosidade,ind%C3%ADgenas,quilombolas%20e%20outros%20povos%20tradicionais)

³⁸ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm Acesso em: 23 out. 2023.

³⁹ “Ao lado do sistema global, surgem os sistemas regionais de proteção, que buscam internacionalizar os direitos humanos no plano regional, particularmente na Europa, América e África. (...) Ao apontar as vantagens dos sistemas regionais, Rhonda K. M. Smith destaque que, “m=na medida em que um número menor de Estados está envolvido, o consenso político se torna mais facilitado, seja com relação aos textos convencionais, seja quanto aos mecanismos de monitoramento. Muitas regiões são ainda relativamente homogêneas, com respeito à cultura, à língua, às tradições, o que oferece vantagens” (Piovesan, 2010, pp. 249-250).

⁴⁰ Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/01/11/convencao-interamericana-contra-o-racismo-passa-a-ser-adotada-no-brasil> Acesso em: 04 ago. 2022.

Aqui, cabe destacar as definições de discriminação racial indireta e a discriminação múltipla ou agravada. Segundo o artigo 1º da Convenção, a discriminação racial indireta é aquela que ocorre, tanto na esfera da vida pública quanto na privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de gerar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, ou as colocam em desvantagem, a não ser que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa plausível e legítima baseados no Direito Internacional dos Direitos Humanos⁴¹.

No mercado de trabalho, os critérios de seleção de grande parte das vagas são historicamente excludentes para a população negra. Mesmo com as cotas raciais e um maior número de pessoas negras com diploma de nível superior, as instituições continuam com requisitos que excluem a maioria da população desse País, como o inglês fluente, agora o espanhol, pós-graduação, e anos de experiência (mesmo que a vaga seja para um cargo júnior, por exemplo). Esses requisitos aumentam as dificuldades das pessoas negras de conseguirem empregos estáveis devido às diferenças históricas entre a trajetória delas e a das pessoas brancas.

Levando em consideração de que a grande maioria dos processos seletivos no Brasil são elitistas e excludentes, a definição jurídica da discriminação racial indireta, traz mais elementos na luta por direitos da população negra em geral, e das mulheres negras em particular.

Quanto ao conceito de “discriminação múltipla ou agravada”, a Convenção define em seu artigo 1º, item 3, como sendo qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no item 1 do artigo 1º ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada⁴².

Conceituar “discriminação múltipla ou agravada” dentro do sistema regional de direitos humanos é uma conquista histórica para as mulheres negras, por exemplo. Isso por que, é muito difícil comprovar, juridicamente, que essas mulheres são discriminadas por serem mulheres e por serem negras ao mesmo tempo, é um não-lugar que precisa ser resolvido. Acreditamos que esta Convenção é um avanço, considerando para garantir a

⁴¹ Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm Acesso em: 04 ago. 2023.

⁴² Decreto nº 10.932, de 10 de Janeiro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm Acesso em: 04 ago. 2023.

efetividade dos direitos econômicos das mulheres negras, a partir da reivindicação de uma inclusão digna no mercado de trabalho, servindo de subsídio para o sistema nacional de proteção de direitos humanos.

Agora, passamos a tratar da proteção nacional de combate ao racismo e a discriminação de gênero. Precisamos compreender as medidas que foram implementadas pelo Brasil para proteger os direitos da população negra e das mulheres negras. Como mencionamos anteriormente, o sistema internacional de proteção dos direitos humanos é subsidiário ao sistema interno dos países. Portanto, saber de que forma o sistema brasileira funciona, dará respaldo na luta por direitos da população negra e das mulheres.

3.2 Proteção nacional de combate ao racismo

3.2.1 Raça, racismo e discriminação racial

Antes de adentrarmos na legislação propriamente dita, é importante conceituarmos o que vem a ser a raça, o racismo e a discriminação racial. Este último conceito já foi trabalhado a partir de como sua definição é trazida nos instrumentos jurídicos internacionais. Portanto, nosso objetivo neste item é trazer a conceituação a partir da produção acadêmica de intelectuais negros brasileiros. Iniciamos pelo conceito de raça.

Segundo Almeida (2019), raça é um elemento essencialmente político e importante porque, apesar de a ciência negar a existência de hierarquia biológica entre os seres humanos, este conceito é aplicado nas relações sociais para naturalizar as desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários. Nesse sentido, a ideia de que os seres humanos são biologicamente racializados tomou força no período colonial para justificar a maior atrocidade cometida contra a humanidade: a escravidão do povo negro, que, no Brasil, teve início no século XVI e terminou no século XIX.

O argumento da hierarquia das raças por muito tempo encontrou embasamento científico e perdurou até o período da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) com a ascensão do nazismo e o genocídio do povo judeu, motivado pela teoria da superioridade da raça ariana⁴³ propagada por Adolf Hitler⁴⁴. A comunidade científica concluiu que não existem

⁴³ “Raça ariana” é um conceito de raça que teve origem no auge do século XIX numa noção inspirada pela descoberta da família de línguas indo-europeias. Ganhou ênfase durante a Alemanha Nazista e tinha enfoque em traços faciais definidos, um queixo forte, e linhas faciais proeminentes e visíveis, a origem étnica caucasiana,

diferentes raças entre os seres humanos e identificou a existência de um racismo científico que enviesava pesquisas e estudos utilizados para criar e legitimar diferenças raciais. No entanto, o conceito já estava enraizado em diversas sociedades, principalmente na Europa e nas Américas, ganhando um significado político e ideológico tão forte que as relações sociais e econômicas passaram a ser organizadas a partir do racismo.

Almeida (2019) ensina que o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam. O Brasil foi o último país do mundo ocidental a abolir a escravidão⁴⁵. Após quase 400 anos de escravização, que incidiu no sequestro de quatro milhões de pessoas africanas, o racismo se consolidou, de forma negativa, como uma experiência determinante na vida das pessoas negras. É a partir dele que todas as dinâmicas sociais são estabelecidas, o que gera um cenário dramático de abismo social e relega à população negra as piores condições de vida, principalmente no aspecto econômico e da violência.

Nesse sentido, alguns intelectuais defendem a ideia de que a desigualdade seria um fenômeno que remonta à criação do Brasil enquanto nação, tendo sua origem na questão racial:

Os quase quatro séculos de escravidão forjaram as condições para o aparecimento, o fortalecimento e o conseqüente protagonismo do racismo como fator de organização e estruturação das relações sociais no país. Desse modo, o racismo consolidou-se como a ideologia que diferencia e hierarquiza as pessoas em uma escala de valores que tem como polo positivo o biotipo branco caucasiano e como polo negativo o biotipo negro africano. **É sob essa valoração que a sociedade brasileira se organiza e opera - e é nela que se baseia o reconhecimento social do indivíduo, historicamente construído e que explica a perpetuação da desigualdade** (Theodoro, 2022, p. 15, grifo nosso).

Sobre o racismo estar fundado nos quatro séculos de escravidão que permitiu a organização social no Brasil, Almeida (2019) denomina esse fato de racismo estrutural. Segundo o autor, o racismo é uma consequência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares,

cabelo claro, sobretudo loiro e espectro de olhos azuis a verdes, onde as características eram idealisticamente representadas, sobretudo pelos povos nórdicos. (...). Disponível em: <https://tinyurl.com/4y9yanet> Acesso em: 29 jul. 2023.

⁴⁴ Adolf Hitler foi um político alemão que serviu como líder do Partido Nazista (*Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei* - NSDAP), Chanceler do Reich (de 1933 a 1945) e Führer ("líder") da Alemanha Nazista de 1934 até 1945. Como ditador do Reich Alemão, ele foi o principal instigador da Segunda Guerra Mundial na Europa e figura central do Holocausto, o genocídio do povo judeu. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Adolf_Hitler Acesso em: 19 jul. 2023.

⁴⁵ Fonte: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-44034767> Acesso em: 23 out. 2023.

não sendo considerada uma patologia social e nem o que ele irá chamar de desarranjo institucional. A forma como as pessoas se comportam e as instituições funcionam coloca o racismo como regra, não exceção. Há uma naturalização dos lugares em que as pessoas negras e as pessoas brancas estão colocadas. Essa forma “natural” como as dinâmicas sociais e políticas vão funcionar fazem com que não haja um esforço coletivo para que mudanças de fato aconteçam na sociedade. Como consequência, temos os movimentos negros e o de mulheres negras sozinhos lutando há décadas pela melhoria das condições de vida da população negra.

O Brasil é o país com a maior população negra fora da África. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), publicada pelo IBGE (2019), 56,1% das pessoas brasileiras se autodeclararam negras – considerando-se a combinação de pessoas pretas e pardas nesta categoria. As mulheres negras são o maior grupo populacional do país, representando 28% da população.

Como foi explicado no primeiro capítulo, a luta contra o racismo no país é atravessada pelas ideias do mito da democracia racial, da eugenia e da falaciosa meritocracia, fazendo com que as pessoas, de um modo geral, tenham dificuldade em enxergar o impacto do racismo nas relações sociais. As ideias eugenistas no Brasil foram importantes para institucionalizar políticas de cunho racista, naturalização da exclusão dos negros da sociedade brasileira. Nos anos que precederam a abolição da escravidão e a revolução industrial a todo vapor em países da Europa, as elites brasileiras iniciavam um debate sobre o desenvolvimento econômico do Brasil, para que nos próximos 100 anos se tornasse uma nação próspera. Tudo isso passava necessariamente pela construção da identidade nacional que deveria ser próxima a das sociedades europeias, ou seja, branca. Um dos grandes expoentes do movimento eugenista brasileiro e cofundador da Academia Brasileira de Letras (ABL), o médico Silvio Romero, acreditava que pela seleção natural, os negros e índios desapareceriam do Brasil:

Pela seleção natural, o tipo branco irá tomando preponderância até mostrar-se puro e belo como no Velho Mundo, dois fatos contribuirão largamente para esse resultado: de um lado, a extinção do tráfico africano e o desaparecimento constante dos índios, e, de outro, a imigração europeia (Santos, 2020).

O embranquecimento da sociedade brasileira foi e é um projeto de Estado. Por este motivo, na década de 1920, o estrangeiro passou a ser classificado nas categorias “desejável” ou “indesejável”, selecionado segundo critérios políticos, étnicos, culturais e religiosos. A coisa era tão séria, que em 1926, um deputado federal propôs a votação de um projeto que dificultava a imigração de asiáticos e negros para o Brasil. Isto para garantir que imigrantes

brancos, principalmente italianos, ingressassem no Brasil⁴⁶. O governo brasileiro estava interessado em preencher os espaços vazios do território nacional desde que as correntes imigratórias garantissem o branqueamento da população. A solução estava em impedir a entrada de negros, judeus e japoneses, principalmente, de forma a não aprofundar o abismo provocado pela “má-formação étnica” herdada do passado escravocrata e do liberalismo republicano. Inclusive, a Constituição de 1934 e a Lei de Cotas que proibia a entrada de negros e estipulava uma proporção de 5% para os asiáticos (Oliveira, 2021). A imigração africana viria a ser permitida somente na década de 1960.

Esse capítulo da história do Brasil, pouco contado, é interessante porque faz cair por terra o discurso de que o Brasil não é racista e que, diferente dos Estados Unidos, não tivemos a discriminação racial como política de Estado. Quando na verdade, tudo isso significa que o racismo no Brasil foi institucionalizado. No entanto, o discurso de que o Brasil era o paraíso das raças foi tomando cada vez mais força, principalmente na comunidade internacional, fazendo com que houvesse a consolidação do mito da democracia racial e da meritocracia.

Por isso, a maioria da população, inclusive pessoas de classes menos abastadas, acredita que apesar de a vida no Brasil ser difícil, as pessoas precisam “correr atrás para conquistar as coisas”, alguns até dizem que “hoje em dia ninguém quer trabalhar, querem ficar dependendo do auxílio do governo” e que “mulheres pobres, fazem filhos de propósito para aumentar o valor do Bolsa-Família”. Brancos pobres questionam a existência de cotas raciais sobre o argumento de “eu cresci na periferia, passei fome, quem me salvava era o meu amigo negro que sempre tinha comida em casa”. Quer dizer, a lógica desse sujeito branco pobre é a seguinte: “Eu cresci mais pobre do que meu amigo negro e agora por que ele tem direito à cota e eu não? Acho que ela deveria ter critério apenas social, e não racial”. Mas esse mesmo sujeito ignora a quantidade de amigos negros dele que morreu nas mãos do braço armado do Estado, foi preso, não concluiu o ensino médio ou sempre trabalhou na informalidade. Enquanto ele, com sacrifício, acessou a universidade, mesmo que não seja aquela de mais prestígio, conquistou seu emprego com registro na carteira e está comprando um apartamento para sua mãe. O amigo negro, mesmo com todo o sacrifício, não conseguiu romper o ciclo de pobreza de sua família. Apesar desse cenário, é provável que ambos acreditem que o branco se dedicou mais, por isso que “deu certo na vida”.

⁴⁶ OLIVEIRA. Abrahão. A história da vergonha: a Sociedade Eugênica de São Paulo. São Paulo in Foco, 08 abr. 2021. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdejbnjm> Acesso em: 18 ago. 2023.

No entanto, Almeida (2019) nos ensina que há anos que várias pesquisas demonstram que a raça é um marcador determinante da desigualdade econômica, e que direitos sociais e políticas universais somente de combate à pobreza e distribuição de renda que não levam em conta o quesito raça/ cor mostram-se pouco eficazes. Isso porque, o racismo faz com que mesmo as pessoas brancas, pertencentes às classes sociais mais baixas, se beneficiam do racismo e, por isso, acendem mais rapidamente, conforme o exemplo que mencionamos no parágrafo anterior. Ainda, se for uma mulher negra, ela até pode ter acessado o ensino superior, mas enfrenta muitas dificuldades para se estabilizar no mercado de trabalho, fazendo com que além de um emprego formal de baixa remuneração, ela, eventualmente, também tenha que recorrer a trabalhos extras para complementar a renda mensal.

Apesar de ser o País mais rico da América Latina, o Brasil está entre os 10 países mais desiguais do mundo⁴⁷, e a pandemia agrava esse cenário. Segundo pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) Social, que uniu a base de dados do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) à da PNAD Contínua realizada pelo IBGE, o *Índice de Gini* – utilizado para medir o grau de concentração de renda e apontar a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos – chegou a 0,7068 em 2020, valor é superior ao 0,6013 calculados apenas na PNAD Contínua. Cada 0,03 ponto corresponde a uma grande mudança da desigualdade e quanto mais perto de 1, maior é a desigualdade. Isso significa que houve aumento na desigualdade entre os mais pobres e mais ricos no Brasil, principalmente devido ao efeito da pandemia sobre a classe média⁴⁸. Na análise do estudo, o diretor do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), Athayde Motta, chama atenção para o fato de que os mais atingidos são as mulheres e a população negra: “Não é difícil perceber que a população mais vulnerável é justamente a composta por mulheres e negros. São os que sofrem com o racismo, machismo e toda discriminação que os coloca de forma desfavorável no mercado de trabalho”.

De fato, ativistas e intelectuais que se debruçam sobre as relações raciais no Brasil têm nos números a prova concreta que ajudam a justificar seus discursos e análises. Os dados são fundamentais não só para defender uma ideia, mas principalmente para a criação e implementação de políticas públicas específicas que deem conta de corrigir determinadas

⁴⁷ AMORIM, Felipe e MADEIRO, Carlos. Brasil tem a 8ª pior desigualdade de renda e supera só países africanos. Uol Notícias, 15 dez. 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2019/12/09/brasil-e-o-7-mais-desigual-do-mundo-melhor-apenas-do-que-africanos.htm> Acesso em: 29 jul. 2023.

⁴⁸ PESQUISA da FGV aponta aumento da desigualdade social após a pandemia. Ibase, 28 mar. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/585e9ttt> Acesso em: 29 jul. 2023.

desigualdades sociais. Foi o que aconteceu, por exemplo, com as políticas de ações afirmativas. As cotas raciais no Brasil foram implementadas a partir da luta histórica do movimento negro tradicional em reivindicação por reparação devido aos quase quatro séculos de escravidão. No entanto, as décadas de negação do racismo fizeram com que se sedimentasse a ideia de que o problema do Brasil era simplesmente de cunha social, ou seja, de classe. Havia o entendimento de que se fossem implementadas políticas públicas de cunho social, as desigualdades no país seriam resolvidas:

Ao explorarem a intersecção entre raça e classe estes estudiosos reconheciam as desigualdades raciais no período pós-abolição, no entanto postulavam que o desenvolvimento do capitalismo eliminaria naturalmente a raça como categoria classificatória uma vez que ao se tornarem trabalhadores os negros passariam a ser considerados pela sua posição no processo produtivo e não mais pela sua condição racial. (Bento,1995, p. 480)

No entanto, os dados mostram que a realidade da população negra, e especialmente das mulheres negras, é marcada pela profunda desigualdade que não tem como não ser discutida sem a perspectiva racial. Para ilustrar as desigualdades das quais estamos falando, podemos trazer os dados sobre encarceramento feminino, no Brasil que, de acordo com um levantamento divulgado em 2022 pelo World Female Imprisonment List, o Brasil possui a terceira maior população feminina encarcerada no mundo. Do total de mulheres encarceradas no mesmo ano, 62% são mulheres negras, jovens e pobres, segundo dados divulgados do levantamento de Informações Penitenciárias (Infopen).

Um outro dado que podemos citar para nos ajudar a refletir sobre as desigualdades que vitimizam as mulheres negras é o da violência que, de acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2022, os percentuais são maiores tanto em situações de feminicídio quanto em mortes violentas intencionais. Entre as vítimas de feminicídio, 37,5 % são brancas e 62% são negras e, nas mortes violentas, 70,7% são negras e 28,6% são brancas.⁴⁹

Os dados referentes à realidade econômica das mulheres negras, também demonstram, mais uma vez, a vitimização das mulheres negras. Segundo levantamento feito pelo Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), 41,5% das mulheres negras estavam subutilizadas no mercado de trabalho no fim de 2021. A subutilização entre os homens brancos era de cerca de 18% no mesmo período.⁵⁰

⁴⁹ Fonte: <https://tinyurl.com/yn5pcjz3> Acesso em: 07 jul. 2023.

⁵⁰ MENDES, Felipe. Desigualdade: mais de 40% das mulheres negras estão subutilizadas no mercado de trabalho. Brasil de Fato, 21 mar. 2023. Disponível: <https://tinyurl.com/2ssbbr2a> Acesso em: 07 jul. 2023.

Recentemente, foram divulgados dados sobre situação da fome no Brasil, comprovando, mais uma vez, a alarmante desigualdade em que as mulheres negras vivem. Na média, 15,5% dos domicílios do país passavam fome em 2022, parcela que sobe para 22% nas residências chefiadas por mulheres negras e 14,3% nas em que homens negros são a referência. A participação é menor nos domicílios liderados por mulheres brancas (13,5%) e homens brancos (7,8%). Quase 30% (28,4%) dos domicílios liderados por mulheres negras com menos de oito anos de estudo enfrentam fome, percentual que é de 20,8% em lares de mulheres brancas, de 19% de homens negros e de 11,8% de homens brancos. No caso das pessoas com maior nível de escolaridade (oito anos ou mais), o percentual de domicílios liderados por mulheres em situação de fome é de 15,9%, ante 8,3% naqueles de mulheres brancas, ou seja, mesmo com escolaridade, as mulheres negras continuam sendo as que estão mais propensas a enfrentar a fome. Os índices são de 9,3% nos lares chefiados por homens negros e de 5,1% naqueles comandados por homens brancos⁵¹.

Os dados servem para comprovar o cenário de racismo e de sexismo na estrutura da sociedade brasileira. Há anos inúmeras pesquisas, como essas mencionadas no parágrafo anterior que têm demonstrado que a raça é um fator determinante da desigualdade econômica, e que direitos sociais e políticas universais de combate à pobreza e distribuição de renda que não levam em conta o fator raça/ cor mostram-se pouco efetivas (Almeida, 2019).

É a partir dessa perspectiva que se dá o racismo institucional, conceituado por Almeida (2019) como sendo o menos evidente, muito mais sutil, menos identificável em termos dos indivíduos específicos que comentem os atos. Porém, o autor alerta que o racismo institucional “não é menos destrutivo da vida humana” ele se “origina na operação de forças estabelecidas e respeitadas na sociedade e, portanto, recebe muito menos condenação pública do que o primeiro tipo (Almeida, 2019). As relações de trabalho que experienciadas pelas mulheres negras também são permeadas por essa modalidade de racismo.

De acordo com Relatório sobre as Desigualdades Mundiais de 2021, lançado pelo “*World Inequality Lab*” (Laboratório das Desigualdades Mundiais - tradução nossa), em termos de paridade de poder de compra, os 10% mais ricos no Brasil, com renda de 81,9 mil euros (R\$ 253,9 mil), representam 58,6% da renda total do País. Esse estudo ainda afirma que os dados disponíveis indicam que os 10% mais ricos no país sempre ganharam mais da

⁵¹ CARNEIRO. Lucianne. Fome é mais presente em lares chefiados por mulheres negras. Valor Investe, 26 jun. 2023. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2023/06/26/fome-e-mais-presente-em-lares-chefiados-por-mulheres-negras.ghtml> Acesso em: 07 jul. 2023.

metade da renda nacional⁵². Segundo o estudo *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, apresentado pelo IBGE em 2021, a proporção de pessoas pobres no país era de 18,6% entre os brancos e praticamente o dobro entre os pretos (34,5%) e entre os pardos (38,4%)⁵³, considerando-se a linha de pobreza monetária proposta pelo Banco Mundial.

De acordo com o Documento Analítico e a Declaração produzidos pela Marcha de Mulheres Negras em 2015, cujo contexto de elaboração será abordado mais adiante nesta pesquisa, os dados do Índice de Desenvolvimento Humano, desagregados por gênero e raça, demonstram que os padrões de vida da população negra, de modo geral, e das mulheres negras, em particular, aproximam-se dos países mais pobres da África (104ª posição no ranking mundial), enquanto o padrão da população branca (aproximadamente, 40ª posição) equipara-se a países como Bélgica e Suíça⁵⁴. Trata-se da sociedade desigual:

Essa sociedade desigual terá significativa imutabilidade no que tange aos níveis de desigualdade, mesmo em momentos de crescimento econômico. Os mecanismos distributivos existentes em outras realidades sociais mostram-se aqui ou ausentes, ou inertes em face da naturalização da pobreza e da miséria que atingem as populações negras. Essa regularidade histórica e secular se alimenta do racismo e de suas vertentes nos níveis micro e macrossocial (Theodoro, 2022, p. 18)

A desigualdade racial é produto do racismo e é perpetuada pela discriminação racial. Esta, segundo Almeida (2019), é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. Isso significa dizer que, para que a discriminação ocorra, é necessário que haja a presença do elemento *poder*, que, segundo o autor, é a possibilidade efetiva do uso da força, sem a qual não é possível haver vantagens ou desvantagens em decorrência da raça. Santos (sem data) argumenta que a discriminação racial não deve ser confundida com o racismo nem com o preconceito racial, pois ela só acontece na medida em que um ou os dois se manifestam. Isso significa dizer, segundo o autor, que o racismo e o preconceito racial são atitudes, e que a discriminação racial ocorrerá quando houver uma manifestação, um comportamento de forma a prejudicar a pessoa negra.

⁵² FERNANDES, Daniela. 4 dados que mostram por que Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo relatório. BBC News Brasil, 07 dez. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59557761> Acesso em: 20 nov. 2023.

⁵³ CAVALLINI, Marta. Proporção de pretos e pardos entre os pobres chega ao dobro em relação aos brancos, mostra o IBGE. G1, 11 nov. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/11/proporcao-de-pobres-pretos-e-pardos-chega-ao-dobro-em-relacao-aos-brancos-mostra-o-ibge.ghtml> Acesso em: 21 jul. 2023.

⁵⁴ Fonte: <http://fopir.org.br/wp-content/uploads/2017/01/Carta-das-Mulheres-Negras-2015.pdf> Acesso em: 25 jul. 2023.

Os impactos desse comportamento prejudicial podem ser agravados se a pessoa vítima for uma mulher negra, pois esta não será somente vítima do racismo, mas também do machismo pelo fato de ser mulher⁵⁵.

3.1.5 As garantias fundamentais e a legislação infraconstitucional

No âmbito do direito interno, cabe destacar algumas leis que vedam e criminalizam a discriminação racial e o racismo. Em consonância com os sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, a Constituição Federal e seu artigo 1º, inciso III traz a dignidade da pessoa humana como um dos seus fundamentos⁵⁶.

Apesar de haver um compromisso do Estado em envidar esforços criando medidas que eliminem o racismo e preserve as liberdades individuais, Trindade (2022), com maestria, argumenta que o Poder Judiciário precisa aprimorar o seu entendimento do que vem a ser o racismo, porque este é apenas reprimido quando presente o componente da violência ou da verbalização do racismo, através do crime de injúria racial previsto no artigo 140 do Código Penal, e que recentemente foi equiparado ao crime de racismo pela Lei 14.532/2023⁵⁷. O autor defende que o racismo estrutural também seja repreendido pelos tribunais:

A jurisprudência pátria, entretanto costuma reprimir — nas raras vezes em que o faz — apenas e tão somente atos de racismo explícito e violento. **Entretanto, quando falamos em racismo estrutural, as decisões são normalmente no sentido de concluir que não houve racismo; ou, ainda que o reconhecendo, acabam por defini-lo como "mero aborrecimento"**. De todo modo, os fornecedores que praticam táticas desleais contra consumidores negros são infelizmente quase sempre isentos de qualquer tipo de penalidade, reforçando e fazendo perpetuar o racismo velado praticado (Trindade,2022, s/p) grifos nossos).

Sendo o racismo uma discriminação social baseada no conceito de que existem diferentes raças humanas e que uma é superior às outras, consistindo em atitudes depreciativas e discriminatórias contra algum grupo social ou étnico⁵⁸, a narrativa da

⁵⁵ É importante destacar que por se tratar de uma pesquisa de mestrado que impõe suas limitações, que este trabalho limita a definição de mulher de forma conservadora. No entanto, não há a intenção de invisibilizar as mulheres trans negras.

⁵⁶ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019) V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 24 out. 2023.

⁵⁷ Tornando a injúria racial crime inafiançável e imprescritível.

⁵⁸ Fonte: <http://conaq.org.br/noticias/significado-de-racismo/> Acesso em: 10 jun. 2023.

democracia racial se tornou um mito quando em 1950 a bailarina afro-americana Katherine Dunham estava em turnê no Brasil e sofreu racismo no hotel de luxo que se recusou a hospedá-la por causa de sua cor. O caso gerou grande repercussão internacional e espanto, já que o país era internacionalmente conhecido como o “paraíso racial”. Foi nesse contexto que o então deputado Afonso Arinos, propôs o primeiro projeto de lei contra o racismo. O Congresso Brasileiro em 3 de julho de 1951 aprovou a Lei 1.390/ 1951, que tornava contravenção penal a discriminação por raça ou cor e ficou conhecida como Lei Afonso Arinos, segundo Gonçalves, “A criação da Lei Afonso Arinos serviu para trazer à tona o tema “racismo”, para alertar a sociedade que racismo era crime⁵⁹”.

Mais tarde, foi criada a Lei 7.716/89, que determina pena de reclusão para aqueles que cometem atos de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Com essa sanção, o artigo 5º, XLII da Constituição Federal torna o racismo crime inafiançável e imprescritível. Essa medida reforça o repúdio do Constituinte ao preconceito e à discriminação, pois no artigo 3º, IV da Carta Magna, é defendido que todos são iguais sem discriminação de qualquer natureza.

No entanto, para a população negra brasileira a discriminação racial em estabelecimentos comerciais e instituições financeiras segue persistente e cada vez mais violenta. Em 19 de novembro de 2020, o assassinato de João Alberto Silveira Freitas, conhecido como Beto Freitas, chocou o Brasil. Beto foi asfixiado até a morte pelos seguranças do Carrefour. Apesar da grave violação de direitos humanos ocorrida, a multinacional francesa apenas assinou um Termo de Ajustamento de Conduta no valor de R\$ 115 milhões com o Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul (MPRS), o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul (DPE-RS), a Defensoria Pública da União (DPU) e entidades da sociedade civil que lutam contra o racismo.

Parte do acordo prevê que a empresa **não** responderá judicialmente pelo crime e, em contrapartida, investiria em **contratação de negros e negras para seu corpo de funcionários, além da contratação de bolsas de estudos para a juventude preta.** (CARVALHO, 2023, s/p) (grifo nosso)

O crime ocorreu no momento em que empresas e o mercado financeiro estavam no auge da implementação de iniciativas de combate às desigualdades raciais, muito

⁵⁹ Fonte: <https://www.palmares.gov.br/?p=52750> Acesso em: 10 jun. 2023.

impulsionadas pelo assassinato cruel de George Floyd⁶⁰ cometido por policiais nos Estados Unidos, tendo ocorrido, inclusive, cerca de seis meses antes do de Beto Freitas. Naquele momento, e em meio à pandemia do Covid-19, ativistas negros norte-americanos foram às ruas exigir, dentre outras demandas, o desfinanciamento da polícia (“*defund the police*”, em inglês) e medidas concretas por parte da iniciativa privada para promover oportunidades decentes de trabalho para pessoas negras como forma de reduzir, respectivamente, a violência policial e as desigualdades raciais no País.

Retornando ao contexto do Brasil, em meio às inúmeras denúncias de racismo e a pressão do movimento negro, a Secretaria Nacional do Consumidor (Senacon) recentemente publicou uma Nota Técnica nº 14/2023, que estabelece as Diretrizes de Enfretamento ao Racismo nas Relações de Consumo e a proteção dos consumidores negros. Esta Nota Técnica se propõe a sedimentar princípios e práticas de enfrentamento ao racismo estrutural com efeitos nas relações de consumo, apresentando, para isso, dez Diretrizes⁶¹, construídas com base em documentos internacionais, a Constituição Federal, o Código de Defesa do Consumidor e o Estatuto da Igualdade Racial. Dentre as diretrizes, cabe destacar:

1. Igualdade e não discriminação: A proteção da pessoa negra consumidora deve ser baseada nos princípios da igualdade e da não discriminação, garantindo o respeito à dignidade e a eliminação de todas as formas de discriminação e violência.

Infelizmente, a violência contra pessoas negras em estabelecimentos comerciais não é a única forma de manifestação do racismo contra consumidores negros.

A Lei 7.716/ 89, popularmente conhecida como Lei Caó⁶², define como crime o ato de praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Ela também regulamentou o trecho da Constituição Federal que torna

⁶⁰ “Em maio de 2020, a polícia de Minneapolis, estado de Minnesota nos Estados Unidos, “estava respondendo a uma chamada dizendo que um homem tentava usar cartões falsos em uma loja de conveniência. Dois policiais localizaram o suspeito em um veículo. Segundo eles, ele “parecia estar intoxicado”. Eles ordenaram que saísse do veículo, mas o homem resistiu, segundo a versão da polícia. “Os policiais conseguiram algemar o suspeito e notaram que ele parecia estar sofrendo de problemas médicos” No vídeo de 10 minutos filmado por uma testemunha, um policial mantém Floyd no chão, que, a certa altura, diz: “Não me mate”. Testemunhas pedem ao policial que tire o joelho do pescoço do homem, observando que ele não estava se mexendo. Alguns dizem que “seu nariz está sangrando”, enquanto outro pede: “Saia do pescoço dele”. George Floyd morreu no local.” Fonte: BBC. Caso George Floyd: morte de homem negro filmado com policial branco com joelhos em seu pescoço causa indignação nos EUA”. G1, 27 maio. 2020. Disponível em:

<https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-joelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua.ghtml> Acesso em: 10 jun. 2023.

⁶¹ Fonte: <https://www.mattosfilho.com.br/unico/senacn-racismo-relacoes-consumo/> Acesso em: 10 jun. 2023.

⁶² Homenagem ao autor da lei, o então Deputado Federal Carlos Alberto de Oliveira (PDT), falecido em 4 de fevereiro de 2018.

inafiançável e imprescritível o crime de racismo, após dizer que todos são iguais sem discriminação de qualquer natureza.

O Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei nº 12.288/2010, em seu artigo 1º, ao tratar das garantias de direitos da população negra na efetivação da igualdade de oportunidades, da defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e do combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica, inovou ao tratar explicitamente da interseccionalidade de raça e de gênero para a superação das desigualdades sociais que acometem as mulheres negras “(...) desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais (...)” (Brasil, 2010).

Em seu artigo 39, o Estatuto determina que o poder público deverá promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. No entanto, apesar de as ações afirmativas terem aumentado o número de estudantes negros/as nas universidades, ainda falta o aprimoramento de políticas, principalmente na iniciativa privada, que deem conta de absorver a mão de obra negra qualificada com paridade salarial.

Essas medidas são necessárias principalmente para as mulheres negras que, enfrentam uma dura realidade socioeconômica, a partir da violação de direitos humanos vivenciada por elas no mercado de trabalho. Com isso, depois de analisarmos os instrumentos jurídicos relevantes para a construção desta pesquisa, passamos a analisar a condição econômica das mulheres negras brasileiras.

4 ANÁLISE DA SITUAÇÃO SOCIOECONÔMICA DAS MULHERES NEGRAS BRASILEIRAS

4.1. A Luta por direitos das mulheres negras

Segundo o Dicionário *Online* de Português, discriminação é ação de discriminar, de segregar alguém, tratando essa pessoa de maneira diferente e parcial, por motivos de diferenças sexuais, raciais, religiosas; ato de tratar de forma injusta: discriminação racial⁶³.

Do ponto de vista jurídico, entendemos ser pertinente fazer a análise das mulheres a partir da ideia de discriminação de raça e de gênero, pois no ordenamento jurídico e a doutrina já discorreram sobre o que vem a ser o conceito de discriminação, tornando mais palpável nossa reflexão. No entanto, vamos tentar compreender o fenômeno da interseccionalidade e sua relevância no debate sobre a promoção dos direitos econômicos das mulheres negras.

Para o desenvolvimento desta reflexão que é o coração deste trabalho, é fundamental começar pelo histórico de luta das mulheres negras por reconhecimento e daí, tratar a interseccionalidade enquanto ferramenta analítica de como as diferentes estruturas de poder operam de forma simultânea sobre um mesmo corpo, afetando-lhes a dignidade, ou seja, resulta na discriminação interseccional.

No Brasil, o conceito se popularizou na última década com o ganho de visibilidade do feminismo negro a partir da histórica Marcha das Mulheres Negras contra o Racismo e a Violência e pelo Bem Viver ocorrida em 2015, organizada pela Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB) e reuniu 50 mil mulheres negras na capital do Brasil. Na ocasião as representantes do movimento de mulheres negras entregaram para a então presidente Dilma Rousseff o Documento Analítico e a Declaração que propõe, em última instância, um novo pacto civilizatório.

Este documento possui não só reivindicações sociais e denúncias de violações de direitos humanos, mas também destaca as conquistas do movimento de mulheres negras e as contribuições dadas por elas ao longo dos anos, principalmente do período da redemocratização em diante. Nele, a Marcha de Mulheres Negras aponta para a interseccionalidade como um entrelaçamento de dimensões determinantes na vida das mulheres negras

O entrelaçamento daquelas dimensões (raça, gênero, orientação sexual, entre outras), define a existência, limita expectativas de vida, estabelece linhas divisórias hierarquizadas de tal modo que somente o receituário

⁶³ Fonte: <http://www.dicio.com.br/discriminacao/> Acesso em: 06 out. 2023.

econômico não consegue oferecer as chaves explicativas e as soluções adequadas (Marcha de Mulheres Negras, 2015, p. 5, grifo nosso).

Note que as autoras não utilizam diretamente o termo “interseccionalidade”, mas trazem seu significado, que é o “entrelaçamento daquelas dimensões (raça, gênero, orientação sexual, entre outras)” ao mesmo tempo. O conceito está sendo abordado nas mais diversas áreas do conhecimento, no entanto há ainda pouca produção jurídica que dê conta de aplicá-lo de forma a qualificar a produção de projetos de leis e doutrinas que levem em consideração a efetivação dos direitos humanos de grupos minorizados, como as mulheres negras.

Apesar da visibilidade recente, há registros de que a organização política das mulheres negras no Brasil teve início década de 1950, com a criação do Conselho Nacional de Mulheres Negras no Rio de Janeiro. Depois disso, em 1988, no contexto da redemocratização do país, aconteceu o I Encontro Nacional de Mulheres Negras. De acordo com Gonçalves (2018), “(...) é possível perceber que foi no bojo da efervescência das lutas feminista e antirracista do final dos anos 1970 que as reivindicações do movimento de mulheres negras se expandiram, culminando, em dezembro de 1988, no I Encontro Nacional de Mulheres Negras na cidade de Valença-RJ” (p. 10).

Nesse mesmo ano, a abolição da escravatura completava cem anos, e era um momento em que o movimento negro debatia sobre o enfrentamento do racismo no cotidiano das pessoas negras, denunciava o mito da democracia racial e lutava pela melhoria das condições do(a)s trabalhadores negro(a)s. As mulheres negras, apesar de denunciarem as condições enfrentadas por serem negras e trabalhadoras, ocupando os piores espaços na sociedade brasileira (Gonçalves, 2018), tinham pouco espaço para ter suas reivindicações ouvidas tanto no movimento negro quanto no movimento feminista encabeçado pelas mulheres brancas.

De acordo com o artigo *Mulheres em Movimento*, publicado por Sueli Carneiro (2003), o movimento de mulheres do Brasil é um dos mais respeitados do mundo e é tido como referência em determinados temas de interesse das mulheres na comunidade internacional, e um dos movimentos de maior incidência política nacional. Tanto isso é verdade que, segundo a filósofa, nos encaminhamentos da Constituição Federal de 1988, foram contempladas cerca de 80% das propostas feitas pelo movimento de mulheres, o que mudou radicalmente o *status* jurídico das mulheres no país. Nossa Carta Magna, entre outros feitos, destituiu o pátrio poder.

Além disso, este mesmo movimento foi de extrema relevância na criação e implementação de políticas públicas de promoção da igualdade de gênero e combate à

discriminação contra mulheres⁶⁴, trazendo avanços significativos para a pauta feminista. No entanto, apesar dessas conquistas, é importante ressaltar que sua atuação se dava em uma perspectiva eurocêntrica e tratava as mulheres como um ser universal. Com isso, as vozes silenciadas e os corpos estigmatizados de mulheres vítimas de outras formas de opressão além do sexismo, continuaram no silêncio e na invisibilidade (Carneiro, 2013).

O mesmo, pode-se afirmar, aconteceu com as mulheres negras dentro do movimento negro brasileiro, ali suas especificidades também eram desconsideradas, fazendo com que a agenda de reivindicações do movimento negro não dialogasse com os desafios enfrentados por aquelas mulheres.

O que a autora denuncia é a invisibilidade vivenciada pelas mulheres negras tanto no movimento de feminista quanto no movimento negro. O primeiro era encabeçado predominantemente pelas mulheres brancas da classe média e o segundo pelos homens negros. Deixando pouco ou nenhum espaço para as reivindicações das mulheres negras.

Em suma,

A consciência de que a identidade de gênero não se desdobra naturalmente em solidariedade racial intragênero conduziu as mulheres negras a **enfrentar, no interior do próprio movimento feminista, as contradições e as desigualdades que o racismo e a discriminação racial produzem entre as mulheres**, particularmente entre negras e brancas no Brasil. O mesmo se pode dizer em relação à solidariedade de gênero intergrupo racial que conduziu as mulheres negras a exigirem que **a dimensão de gênero se instituisse como elemento estruturante das desigualdades raciais** na agenda dos Movimentos Negros Brasileiros. (Carneiro, 2003, p. 120, grifo nosso).

Apesar do isolamento causado pelo machismo e pelo racismo, mulheres negras da Diáspora Africana, em especial na região da América Latina e Caribe sempre escreveram e dialogam entre si sobre a realidade que enfrentavam. Tanto é verdade que em sua organização política começou em Cuba no ano de 1981 durante o Primeiro Encontro Feminista. Em 1992, aconteceu na República Dominicana o Primeiro Encontro de Mulheres Negras Latino-americanas e Caribenhas para dialogar sobre a Agenda de Pequim. Foi nesse contexto que

⁶⁴ “Destaca-se, nesse cenário, a criação dos Conselhos da Condição Feminina órgãos voltados para o desenho de políticas públicas de promoção da igualdade de gênero e combate à discriminação contra as mulheres. A luta contra a violência doméstica e sexual estabeleceu uma mudança de paradigma em relação às questões de público e privado. A violência doméstica tida como algo da dimensão do privado alcança a esfera pública e torna-se objeto de políticas específicas. Esse deslocamento faz com que a administração pública introduza novos organismos, como: as Delegacias Especializadas no Atendimento à Mulher (Deams), os abrigos institucionais para a proteção de mulheres em situação de violência; e outras necessidades para a efetivação de políticas públicas voltadas para as mulheres, a exemplo do treinamento de profissionais da segurança pública no que diz respeito às situações de violência contra a mulher, entre outras iniciativas”. Fonte: CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. Estudos Avançados, São Paulo, vol. 49, n. 17, p. 117-132, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/Zs869RQTMGGDj586JD7nr6k/?lang=pt> Acesso em: 18 jun. 2022.

aquelas mulheres fundaram a *Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora*, que

(...) es un espacio de articulación y empoderamiento de las mujeres afrodescendientes para la construcción y reconocimiento de sociedades democráticas, equitativas, justas, multiculturales, libres de racismo, de discriminación racial, sexismo y de exclusión, y promoción de la interculturalidad.⁶⁵

As mulheres negras brasileiras e de outros países da América Latina e Caribe sempre tiveram clareza de que eram oprimidas tanto por causa do gênero quanto por causa da raça, o que as levava a enfrentar uma exclusão acentuada pelo silenciamento nos espaços políticos.

A consciência de que a identidade de gênero não se desdobra naturalmente em solidariedade racial intragêneros conduziu as mulheres negras a enfrentar, no interior do próprio movimento feminista, as contradições e as desigualdades que o racismo e a discriminação racial produzem entre as mulheres, particularmente entre negras e brancas no Brasil (Carneiro, 2003).

Ainda seguindo o raciocínio sobre a invisibilidade vivida pelas mulheres negras, Bento (1995) critica os estudos produzidos até então que homogeneizavam a força de trabalho tratando-a como se a raça inexistisse enquanto um fator diferencial de direitos ou como se as especificidades que afetam a mulher negra pudessem ser esgotadas no quadro dos problemas gerais concernentes as mulheres. Muitos são os estudos que tratam o tema da mulher negra com breves enunciados formais ou referências históricas que apenas confirmam a desimportância dada à temática. (Bento, 1995) afirma que, um dos primeiros estudos feitos no sentido de trazer visibilidade para a situação experienciada pelas mulheres negras foi na publicação *O Lugar do Negro na Força de Trabalho*, de 1985. O levantamento aponta como principais características da situação da trabalhadora negra: a remuneração extremamente baixa quando comparada a outros grupos sociais e a concentração em determinados setores do mercado cujos salários e condições de trabalho são inferiores.

Novos estudos sobre a realidade das mulheres negras no mundo do trabalho foram produzidos somente na década de 90 e atestaram que elas são o segmento que ingressa no mercado de trabalho mais precocemente e o que permanece nele por mais tempo. Além disso, também, representam o segmento que mais investe em educação, mas também é o que menos

⁶⁵ “(...) é um espaço de articulação e empoderamento das mulheres afrodescendentes para a construção e reconhecimento de sociedades democráticas, equitativas, justas, multiculturais, livres de racismo, de discriminação racial, sexismo e de exclusão, e promoção da interculturalidade” (tradução nossa). Disponível em: <http://www.mujaresafro.org/sobre-nosotras/quienes-somos/> Acesso em: 18 ago. 2023.

tem retorno deste investimento, sofrendo com as mais altas taxas de desemprego (Bento, 1995).

Mais recentemente, a quantidade de dados produzidos que nos permitem perceber o impacto da discriminação de raça e gênero teve um aumento considerável, fruto da conquista do movimento de mulheres negras na luta por direitos. Sendo uma de suas principais pautas é, sem dúvidas, o Acesso digno a oportunidades decentes de emprego, uma vez que a condição financeira dessas mulheres é o que vai determinar, numa perspectiva dos direitos humanos, o Acesso aos direitos sociais, civis, culturais e políticos, não só para elas de forma individual, mas também de sua família. Por exemplo, com trabalho decente, elas teriam condições de morar em bairros menos violentos e precários, podendo criar seus filhos longe da violência urbana e com Acesso à educação de qualidade. Essa possibilidade, que hoje parece utópica, salvaria a vida de milhares de jovens negros que morrem todos os anos vítimas do extermínio perpetuado pelo Estado brasileiro direta e indiretamente, segundo relatório da *Comissão Parlamentar de Inquérito dos Jovens Assassinados* de 2017.

Essa condição de opressão nos remete à obra *Mulher, Raça e Classe*, de Angela Davis, escrita na década de 70 e que narra a história de luta política das mulheres negras norte-americanas. No entanto, é importante salientar que as feministas negras na América Latina já desenvolviam produções intelectuais sobre a condição das mulheres negras na região. Tanto é que, uma das primeiras a falar de interseccionalidade foi a Lélia Gonzalez, grande referência não só na América Latina e Caribe, mas também entre as feministas negras norte-americanos como a própria Angela Davis.

De volta à obra de Davis, ao longo dos capítulos, a autora traz todo o processo histórico de exclusão das mulheres negras no contexto dos movimentos abolicionista e sufragista nos Estados Unidos. A autora destaca que naquele período, o movimento abolicionista era liderado pelos homens, inclusive negros libertos, como o líder Frederick Douglas, que viria a ser um dos maiores apoiadores dos direitos das mulheres no século XIX. Esse período marca a primeira onda do feminismo branco que teve início no ano de 1848, quando Elizabeth Stanton e Lucretia Mott organizavam reuniões com pautas feministas, em que defendiam a luta pelo voto feminino e o ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Segundo Davis (1983), é indiscutível que o movimento abolicionista norte-americano contou com um protagonismo das mulheres brancas, sobretudo as de classe média. No entanto, ao mesmo tempo em que ela faz essa afirmação traz o questionamento dos motivos que levaram essas mulheres a apoiarem o movimento abolicionista, em suas palavras: “*Why did so many women join the anti-slavery movement? Was there something special about*

abolitionist that attracted nineteenth - century white women as no other reform movement had been able to do?”⁶⁶ As respostas estão no fato de que naquele período a sociedade norte americana passava pelo início da industrialização e, com ela, se fortaleceu a ideia de inferioridade das mulheres brancas que foram empurradas para exercerem o papel de esposas e mães.

A autora explica que na época pré-industrial, essas mulheres trabalhavam em suas fazendas e casas com tecidos, velas, sabonetes etc., todo relacionado às necessidades da família e do lar, o trabalho delas era tão valorizado quanto o dos homens. No entanto, com o avanço da industrialização e a construção de fábricas, isso mudou, e deu lugar para a ideologia de que as mulheres deveriam ser somente donas de casa. Essas mudanças foram motivo de greves organizadas por mulheres e crianças trabalhadoras. Ao mesmo tempo, as mulheres brancas da classe média passaram a reivindicar direito à educação e ao Acesso a uma carreira profissional fora de casa.

White women in the North - the middle-class housewife as well as the young “mill girl” - frequently invoked the metaphor of slavery as they sought to articulate their respective oppressions. Well-situated women began to denounce their **unfulfilling domestic lives by defining marriage as a form of slavery**⁶⁷ (Davis, 1983, p. 33, grifos nossos).

As condições de trabalho das mulheres brancas trabalhadoras as davam mais legitimidade de comparar sua situação àquela dos escravizados porque, apesar de serem livres, elas tinham péssimas condições de trabalho e salários extremamente baixos. No entanto, foram mulheres da classe média que se sentiram no direito de equiparar sua situação enquanto esposas e donas de casa ao regime da escravidão imposto à população negra. Dessa forma, esse tipo de comparação implicava em dizer que a escravidão e o casamento se equiparavam: *“that white middle-class women felt a certain affinity with Black women and men, for whom slavery meant whips and chains*⁶⁸” (Davis, 1983). Essa analogia é racista e violenta com o povo negro vítima da escravidão, considerada pela ONU um crime contra a humanidade.

⁶⁶ “Por que tantas mulheres se engajaram no movimento antiescravidão? Teria algo especial sobre o abolicionismo que atraía as mulheres brancas do século XIX de um jeito que nenhum outro movimento reformista tinha conseguido atrair?”, em tradução livre do inglês.

⁶⁷ “Mulheres brancas no Norte - a dona de casa de classe média, bem como a jovem “operária têxtil” - frequentemente invocavam a metáfora da escravidão enquanto buscavam articular suas respectivas opressões. Mulheres bem situadas começaram a denunciar suas vidas domésticas insatisfatórias ao definir o casamento como uma forma de escravidão”, em tradução livre do inglês.

⁶⁸ “Mulheres brancas de classe média sentiam uma certa afinidade com mulheres e homens negros, para quem a escravidão significava chicotes e correntes”, tradução livre do inglês.

Aqui, cabe remetermos ao pensamento do maior nome da segunda onda do feminismo⁶⁹, a filósofa e intelectual francesa Simone de Beauvoir, e a crítica que lhe é feita por intelectuais do feminismo negro, pois a analogia feita pelas mulheres brancas norte-americanas é similar àquela elaborada por Beauvoir em sua obra *O Segundo Sexo*, publicada em 1949. A crítica feita é a de que a autora ignora a realidade vivenciada pelas mulheres negras. Ao afirmar que nos Estados Unidos não havia um “*black problem*”, mas sim um “*white problem*”, ela usa da estratégia das pessoas brancas de tratarem negros, judeus e asiáticos como o Outro. A autora também faz uma comparação desproporcional do sexismo, com a antinegitude e o antissemitismo⁷⁰, como se eles estivessem em um mesmo nível de opressão. Beauvoir não reconhece os desafios enfrentados por mulheres de outros grupos étnicos, com trajetórias muito diferentes daquelas das mulheres brancas francesas – ponto de partida das elaborações do feminismo negro.

De volta à Angela Davis, ela conta que na *Women's Rights Convention* (“Convenção dos Direitos das Mulheres”, em tradução livre) realizada na Old Stone Church de Akron, Ohio, havia apenas uma mulher negra presente: a ex-escravizada Sojourner Truth, que mais tarde se tornaria uma das defensoras de direitos humanos mais influentes do século XIX. Ela fez intervenções e chamou a atenção para a ausência de mulheres negras naquele espaço.

A luta pela liberdade das mulheres negras nunca foi uma pauta das mulheres presentes naquela conferência e, se estendermos para os dias de hoje, o movimento feminismo “clássico” nunca conseguiu agregar a luta das mulheres negras. Estas últimas sempre estiveram por sua própria conta e forjaram o seu próprio movimento.

Durante a *Convenção dos Direitos das Mulheres*, Sojourner Truth declamou o famoso discurso *Ain't I a woman?* (“Eu não sou uma mulher?”, em português), uma obra extremamente relevante até os dias atuais⁷¹. Ao tomar a palavra e lançar questionamentos ao

⁶⁹ Na chamada “Segunda Onda do feminismo”, os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres e o debate sobre o direito ao divórcio se intensificou. Fonte: <https://tinyurl.com/52w58khh> Acesso em: 18 ago. 2023.

⁷⁰ Fonte: <https://lirecrire.hypotheses.org/3404> Acesso em: 18 ago. 2023.

⁷¹ “Bem, crianças, onde há tanto barulho, deve haver algo fora de ordem. Acredito que entre os negros do Sul e as mulheres do Norte, todos falando sobre direitos, os homens brancos logo se verão em apuros. Mas sobre o que é toda essa conversa? Aquele homem ali diz que as mulheres precisam ser ajudadas a entrar em carruagens, a serem levantadas sobre valetas e a terem o melhor lugar em todos os lugares. Ninguém nunca me ajuda a entrar em carruagens ou a atravessar poças de lama, ou me oferece o melhor lugar! E não sou uma mulher? Olhem para mim! Olhem para meu braço! Eu arrotei, plantei e colhi nos celeiros, e nenhum homem podia me superar! E não sou uma mulher? Eu podia trabalhar tanto e comer tanto quanto um homem - quando conseguia - e suportava os açoites também! E não sou uma mulher? Eu dei à luz treze filhos e vi a maioria deles ser vendida como escravos, e quando gritei com a dor de mãe, somente Jesus me ouviu! E não sou uma mulher? Depois eles falam sobre essa coisa na cabeça; como é que eles chamam isso mesmo? [um membro da audiência sussurra: "intelecto"] Isso mesmo, meu bem. O que isso tem a ver com os direitos das mulheres ou dos negros? Se minha xícara só cabe um *pin*t, e a sua cabe um quartilho, não seria mesquinho não me deixar ter minha pequena medida cheia? Depois, aquele homenzinho ali de preto diz que as mulheres não podem ter tantos direitos quanto os homens, porque

público ali reunido, Sojourner Truth queria chamar a atenção para a invisibilidade das mulheres negras na sociedade estadunidense e luta do incipiente movimento feminista pela igualdade de direitos entre homens e mulheres. Ela questiona o fato de não ser considerada mulher porque sua trajetória como mulher negra é bem diferente daquela das mulheres brancas. A fragilidade feminina que ela traz logo nas primeiras estrofes nunca foi atribuída às mulheres negras. A maternidade, que é profundamente mobilizada como um “marcador” da feminilidade, também não é reconhecida do mesmo modo quando consideramos mulheres negras. No período da escravidão, as mulheres negras serviam apenas para gerar mão de obra e, por isso, tinham os filhos arrancados de seus braços, tendo negado o seu direito de maternar seus próprios filhos para serem exploradas pelo trabalho forçado, muitas vezes tornando-se as principais responsáveis pelo cuidado e pela criação dos filhos de escravagistas. O choro dessas mães era ignorado, já que às mulheres negras sempre sobrou a violência e o desamparo.

Nos dias atuais, elas seguem sendo violentadas das mais variadas formas. Primeiro que elas continuam fazendo o trabalho de cuidado de forma precarizada. Se antes eram mucamas e amas de leite, hoje elas são trabalhadoras domésticas que cuidam da casa e dos filhos dos patrões, enquanto seus próprios filhos são criados sozinhos, frequentam escolas precárias, e acabam expostos à violência. Como consequência, muitos acabam mortos nas mãos da polícia ou encarcerados. Para se ter uma ideia, o infográfico “Violência contra pessoas negras no Brasil 2022”, publicado pelo Fórum de Segurança Pública aponta que pessoas negras foram 84,1% dos mortos pelas polícias e 67,7% dos policiais assassinados⁷², sendo a maioria jovem e homens.

Segundo dados divulgados pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública, em 2022 a taxa de encarceramento era composta de 67,4% de negros, jovens e de baixa renda para os homens⁷³. Em relação às mulheres, de acordo com dados das Informações Penitenciárias (Infopen) de 2022, o país apresenta a quarta maior população carcerária feminina do mundo, e 62% delas são negras, jovens e pobres⁷⁴. Um último exemplo que ilustra o desdobramento

Cristo não era uma mulher! De onde veio o seu Cristo? De onde veio o seu Cristo? De Deus e de uma mulher! O homem não teve nada a ver com Ele. Se a primeira mulher que Deus criou foi forte o suficiente para virar o mundo de cabeça para baixo sozinha, essas mulheres juntas deveriam ser capazes de colocá-lo de volta no lugar e fazê-lo funcionar corretamente novamente! E agora elas estão pedindo para fazer isso, os homens devem deixá-las. Obrigada por me ouvirem, e agora a velha Sojourner não tem mais nada a dizer” (tradução nossa). Texto original disponível em: <https://www.nps.gov/articles/sojourner-truth.htm> Acesso em: 14 jul. 2023.

⁷² Fonte: <https://observatorio3setor.org.br/noticias/violencia-racial-78-dos-homicidios-no-brasil-sao-de-pessoas-negras/> Acesso em: 23 jul. 2023.

⁷³ Fonte: <https://portal.unit.br/blog/noticias/o-encarceramento-em-massa-tem-cor/>>. Acesso em: 01 ago. 2023.

⁷⁴ Fonte: <https://www.brasildefatope.com.br/2022/08/01/encarceramento-em-massa-das-mulheres-negras-e-destaque-no-prosa-e-fato> Acesso em: 01 ago. 2023.

dessas ideias perpetradas ainda no século XIX é uma análise feita pelo Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), em 2023, que demonstra que as mulheres negras no Brasil possuem 1,6 vezes mais chances de morrer durante o parto. Trata-se de mortes evitáveis!

Há alguma empatia com essas mulheres? O movimento feminista “clássico” luta pela liberdade das mulheres negras? Vê-se que nada ou pouco mudou desde quando Sojourner Truth declamou aquele poema, as mulheres negras seguem na luta para serem reconhecidas como mulheres. Daí que o questionamento da Sojourner Truth continua fazendo sentido nos dias de hoje: “*Ain’t I a woman?*”.

Em *Enegrecer O Feminismo: A Situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero*, Sueli Carneiro (2019) traz uma reflexão que resume exatamente o que estamos discutindo. Ela diz que as opressões vivenciadas pelas mulheres negras poderiam ser consideradas como história ou reminiscências do período colonial. Entretanto, permanecem vivas no imaginário social e adquirem novos contornos e funções em uma ordem social supostamente democrática, que mantém inalteradas as relações de gênero segundo a cor ou a raça instituídas no período da escravidão: As mulheres negras tiveram uma experiência histórica diferente e que o discurso clássico sobre a opressão da mulher não tem reconhecido, assim como não tem dado conta da diferença qualitativa que o efeito da opressão sofrida teve e ainda tem na identidade feminina das mulheres negras.

A pauta de gênero deve parar de tratar a mulher como uma categoria universal para que outras vozes possam ser ouvidas e atendidas. Insistir em uma perspectiva eurocêntrica sobre o tema faz com que as mulheres negras permaneçam invisíveis, um fato contra o qual a luta das mulheres negras na diáspora africana que sofrem com a discriminação provocada pela interseccionalidade de raça e gênero.

4.2 Interseccionalidade de raça e gênero

O conceito de interseccionalidade foi cunhado pela advogada e feminista negra afroamericana Kimberlé Crenshaw, que em 1989 publicou o artigo *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*⁷⁵. Aqui, é importante mencionar que, apesar de Crenshaw (1989) ter criado os termos “interseccionalidade e “discriminação interseccional”,

⁷⁵ Em tradução nossa para o português, “Desmarginalização da Intersecção de raça e gênero: uma crítica feminista negra à Doutrina Antidiscriminação, Teoria Feminista e Políticas Antirracistas”.

feministas negras na América Latina já escreviam sobre as opressões múltiplas vivenciadas pelas mulheres negras. A principal delas é a Leila Gonzalez, e a pesquisadora Carla Akotirene também se tornou uma referência no tema depois de publicar a obra “Interseccionalidade”.

De volta à origem da terminologia, a crítica feita por Crenshaw (1989) tem como ponto principal o fato de que em casos judiciais de discriminação racial, há uma tendência de a discriminação ser vista somente em termos de gênero (homens) ou de pessoas negras de classe privilegiada. Enquanto em casos de discriminação de gênero, o foco acaba sendo a raça (pessoas brancas) e mulheres de classe privilegiada. Isso significa que as mulheres negras acabam sendo apagadas desses espaços, fazendo com que uma realidade muito mais complexa seja invisibilizada: *“This focus on the most privileged group members marginalizes those who are multiply-burdened and obscures claims that cannot be understood as resulting from discrete sources of discrimination”*⁷⁶ - exatamente o que mulheres negras já vinham denunciando desde o século XIX.

Para Crenshaw (1989), as teorias feministas e políticas antirracistas nem sempre levam em consideração a interação de raça e de gênero. Dessa forma, esse tipo de pensamento excluiu as comunidades mais marginalizadas fazendo com que esses grupos sociais fiquem em um limbo jurídico.

Rios e Silva (2015) analisam a discriminação interseccional como um conceito necessário na compreensão e resposta às dinâmicas discriminatórias como fenômenos distintos, que ultrapassam a soma de determinados fatores de discriminação. Não basta reprovar a discriminação racial e a discriminação sexual, pois a injustiça sofrida por mulheres brancas é diversa daquela vivida por mulheres negras, assim como a discriminação experimentada por homens negros e por mulheres negras não é a mesma. A segmentação racial na ocupação dos postos de trabalho no Brasil ilustra essa realidade: mulheres negras pobres ocupam quase o dobro das atividades manuais e domésticas em comparação com as mulheres brancas, assim como recebem os menores salários (Ipea, 2011)

É preciso ir além da soma aritmética dos critérios proibidos de discriminação, ainda que haja necessidade e utilidade na enumeração dos possíveis fatores identificados em tratamentos desiguais injustos. Perceber a discriminação interseccional, decorrente da articulação de diversas dimensões da existência humana, é ao mesmo tempo um desafio e uma necessidade, tanto para as ciências sociais quanto para a ciência jurídica (Rios e Silva, 2015).

⁷⁶ “Essa ênfase nos membros mais privilegiados do grupo marginaliza aqueles que têm múltiplos fardos e obscurece reivindicações que não podem ser compreendidas como resultantes de fontes discretas de discriminação”, em tradução nossa do inglês para o português. Texto em inglês disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf> Acesso em: 01 ago. 2023.

De acordo com Crenshaw (1989), a associação de sistemas múltiplos de subordinação tem sido descrita de vários modos: discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação. A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.

Na obra *Intersectionality*, escrita por Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2016), as autoras definem a interseccionalidade como sendo uma forma de compreender e analisar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas. Os eventos e condições da vida social e política, assim como o indivíduo, raramente podem ser compreendidos como sendo moldados por um único fator. Eles são geralmente moldados por diversos fatores de maneiras diversas e mutuamente influentes. Quando se trata de desigualdade social, as vidas das pessoas e a organização do poder em uma sociedade específica são melhor compreendidas não apenas através de um único eixo de divisão social, seja raça, gênero ou classe, mas sim através de vários eixos que atuam em conjunto e se influenciam mutuamente. A interseccionalidade como ferramenta analítica oferece às pessoas um melhor Acesso à complexidade do mundo e de si mesmas⁷⁷.

Conforme explicado pelas autoras, a interseccionalidade é fundamental para se compreender os desafios impostos às mulheres negras em sua luta por reconhecimento e ao mesmo tempo explica o porquê de sua marginalização dentro dos movimentos negros e de mulheres.

Cada um desses movimentos sociais elevou uma categoria de análise e ação acima das outras, por exemplo, raça dentro do movimento pelos direitos civis, ou gênero dentro do feminismo, ou classe dentro do movimento sindical. Como as mulheres afro-americanas eram

⁷⁷Intersectionality is a way of understanding and analyzing the complexity in the world, in people, and human experiences. The events and conditions of social and political life and the self can seldom be understood as shaped by one factor. They are generally shaped by many factors in diverse and mutually influencing ways. When it comes to social inequality, people's lives and the organization of power in a given society are better understood as being shaped not by a single axis of social division, be it race or gender or class, but by many axes that work together and influence each other. Intersectionality as an analytic tool gives people better access to the complexity of the world and of themselves⁷⁷. Disponível em: COLLINS, Patricia Hills; BILGE, Sirma. *Intersectionality*. 2. ed. Polity Press, 2016.

simultaneamente negras, mulheres e trabalhadoras, as lentes de foco único na desigualdade social deixavam pouco espaço para abordar os complexos problemas sociais que elas enfrentavam. As questões específicas das mulheres negras permaneceram subordinadas dentro de cada movimento, porque nenhum movimento social, por si só, poderia abordar a totalidade da discriminação que enfrentavam. O uso da interseccionalidade como ferramenta analítica pelas mulheres negras surgiu em resposta a esses desafios.:

Portanto, considerar a discriminação interseccional de raça e de gênero na promoção de direitos e garantias fundamentais, bem como na implementação de políticas institucionais específicas que tirem as mulheres negras da base da pirâmide social, é um horizonte a ser almejado e que, acreditamos, resultará em uma nova ordem social e econômica mais justa e igualitária.

4.3 O Apoio da ONU Mulheres na promoção dos direitos das mulheres negras

A ONU Mulheres é uma das agências da Organização das Nações Unidas e foi criada em 2010 para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres. Em 2016, a ONU Mulheres Brasil, em parceria com os Ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, organizou a publicação intitulada *Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social*, que detalha o cenário das políticas sociais que beneficiaram as mulheres, colocando-as no centro da avaliação dos resultados de políticas inclusivas e de combate às desigualdades de gênero, raça e etnia⁷⁸. Este material foi produzido com base no relatório global “O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016” cujo tema foi “Transformar as Economias, Realizar Direitos”. O relatório consiste em uma análise e documentação do conjunto de políticas socioeconômicas brasileiras adotadas naquele período e nos anos anteriores e seu impacto no empoderamento econômico das mulheres brasileiras. Este levantamento é importante para que seja possível compreender de uma forma concreta a realidade socioeconômica em que as mulheres negras estão inseridas. Naquele período, o Brasil tinha conquistado avanços significativos no que diz respeito aos direitos das mulheres, chegando a ser considerado referência internacional.

A estratégia de implementar políticas públicas de inclusão social foi a principal causa da redução da desigualdade de gênero no Brasil, programas como Bolsa Família, Plano Brasil

⁷⁸ Disponível em: <https://tinyurl.com/3799xu7f> Acesso em: 30 jun. 2022.

Sem Miséria, Programa Nacional de Documentação, programa Minha Casa, Minha Vida, Brasil Carinhoso, Programa Luz para Todos, Rede de Assistência Social, Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça para empresas, Benefício de Prestação Continuada (BPC) fazem cair por terra, inclusive, os argumentos propagados por parte das elites brasileiras de que a meritocracia é o que gera a mobilidade social no país. Trata-se de um argumento claramente falacioso. Segundo a publicação, o Cadastro Único evidenciou a feminização da pobreza, quando reafirmou em 2014 o percentual de mulheres chefiando domicílios que recebiam os benefícios do Programa Bolsa Família: 93%, ou quase 13 milhões de famílias. Em dezembro de 2014, 88% de todas as famílias inscritas nos programas sociais brasileiros eram chefiadas por mulheres, e 73% eram famílias negras. Dentre elas, 68% eram chefiadas por mulheres negras.

Infelizmente, esse cenário não mudou muito. Em junho de 2023, foram divulgados dados do 2º Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da Covid-19 no Brasil (II Vigisan), eles se referem ao período entre novembro de 2021 e abril de 2022. Neles, novamente há a constatação de que a fome é maior em famílias chefiadas por pessoas negras, atingindo 20,6% das famílias chefiadas por pessoas autodeclaradas pardas e pretas no Brasil, enquanto que entre as famílias brancas, esse percentual cai para 10,6%. Os lares comandados por mulheres negras continuam sendo os mais impactados, representando 22% dos que sofrem com o problema, quase o dobro em relação aos liderados por mulheres brancas, 13,5%⁷⁹.

Ainda, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) aponta que, no Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras com filhos de até 14 anos estão abaixo da linha da pobreza: a renda mensal dessas mulheres é cerca de R\$ 420,00. No caso de casas comandadas por mulheres brancas e com filhos, esse índice cai para 39,6%. O mesmo levantamento aponta que a proporção de pessoas abaixo da linha da extrema pobreza por rendimento domiciliar per capita (menos de US\$ 1,90 por dia) é maior para mulheres negras ou pardas⁸⁰.

O Brasil também foi um dos primeiros países a aderir à iniciativa *Por um Planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero*, proposta pela ONU Mulheres, para que os governos acelerassem o alcance da igualdade entre mulheres e homens até 2030, tendo

⁷⁹ CARDOSO, Rafael de Carvalho. Famílias chefiadas por pessoas negras são mais atingidas pela fome. Agência Brasil, 26 jun. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.abc.com.br/geral/noticia/2023-06/familias-chefiadas-por-pessoas-negras-sao-mais-atingidas-pela-fome> Acesso em: 03 ago. 2023.

⁸⁰ CARTA CAPITAL. No Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/no-brasil-63-das-casas-chefiadas-por-mulheres-negras-estao-abaixo-da-linha-da-pobreza/> Acesso em: 30 jun. 2023.

como referência a Plataforma de Ação de Pequim. Quanto ao apoio do Brasil na luta pela igualdade racial no mundo, o país liderou a criação da Década dos Povos Afrodescendentes com vigência entre 2015 e 2024, onde os Estados-Membros das Nações Unidas assumiram a responsabilidade de enfrentar o racismo, a discriminação e o preconceito racial. Aqui, cabe destacar que a ONU Mulheres no Brasil, consciente de que as mulheres negras são as que vivem nas piores condições, firmou parceria com o “Comitê Mulheres Negras Rumo a um Planeta 50-50 em 2030”, formado por seis das oito entidades nacionais organizadoras da Marcha das Mulheres Negras contra o Racismo e a Violência e pelo Bem Viver, que reuniu cinquenta mil mulheres negras em Brasília em 2015.

A parceria envolve o desenvolvimento de uma estratégia de comunicação e *advocacy* pública para a priorização das mulheres negras na resposta do Brasil aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e à Década Internacional de Afrodescendente⁸¹. Essa relação rendeu ações de incidência internacionais muito importantes para a luta por direitos das mulheres negras, como a participação como membras da delegação brasileira na 61ª sessão da *Commission on the Status of Women*” (CSW) (Comissão sobre a Situação da Mulher, em tradução livre)⁸² de 2018, cujo tema prioritário era “*Challenges and opportunities in achieving gender equality and the empowerment of rural women and girls*”⁸³. Nesta sessão, a Articulação Nacional de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB) e o Fórum Permanente pela Igualdade Racial (Fopir) advogaram para que delegações de países aliados do Brasil na Comissão e o próprio *Bureau*⁸⁴ apoiassem uma sessão da CSW cujo tema prioritário fosse a

⁸¹ ONU MULHERES. Disponível em <<http://www.onumulheres.org.br/mulheresnegras/comite-mulheres-negras>> Acesso em: 25 jun. 2023.

⁸² A Comissão sobre a Situação da Mulher CSW é uma instância da Organização das Nações Unidas criada pelo ECOSOC (Conselho Econômico e Social) em 1946, com as seguintes funções: preparar relatórios e recomendações ao ECOSOC sobre a promoção dos direitos das mulheres nas áreas política, econômica, civil, social e educacional. Além disso, a CSW formula recomendações ao ECOSOC sobre problemas de caráter urgente que requerem atenção imediata aos direitos das mulheres. Outra importante função da CSW, criada a partir da Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher a Conferência de Beijing, é a de acompanhar a implementação do Plano de Ação de Beijing. A CSW é composta por 45 membros, eleitos pelo ECOSOC por um período de 4 (quatro) anos. O Brasil integra a Comissão no período de 2006-2009 e tem participado regularmente, fazendo-se representar nas reuniões que ocorrem na sede das Nações Unidas em Nova York. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/acoes-internacionais/Articulacao/articulacao-internacional/onu-1/CSW%20-%20atualizado.pdf> Acesso em: 30 jun. 2023.

⁸³ “Desafios e oportunidades no alcance da equidade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas do campo”, em tradução livre do inglês.

⁸⁴ The Bureau of the Commission plays a crucial role in facilitating the preparation for, and in ensuring the successful outcome of the annual sessions of the Commission. Bureau members serve for two years. In 2002, in order to improve its work and ensure continuity, the Commission decided to hold the first meeting of its subsequent session, immediately following the closure of the regular session, for the sole purpose of electing the new Chairperson and other members of the Bureau (ECOSOC decision 2002/234). The Bureau for the 62nd session (2018) of the Commission on the Status of Women comprises the following members: H.E. Ms. Geraldine Byrne Nason (Ireland), Chair (Western European and other States Group); Ms. Koki Muli Grignon

situação socioeconômica das mulheres negras. O pedido encabeçado pelo País com a maior população negra fora da África, refletia a necessidade e urgência de se ter um espaço internacional em que todo o mundo voltasse sua atenção para a realidade de violações de direitos humanos vivenciadas pelas mulheres negras cotidianamente na América Latina e Caribe, região mais violenta do mundo. Infelizmente, essa conquista ainda não foi possível. Além dos diálogos frutíferos com as delegações, as ativistas participaram das negociações finais conduzidas pelos representantes dos Estados-membros presentes. Uma conquista histórica fruto dessa incidência política foi a inclusão de dois parágrafos específicos sobre a contribuição das mulheres negras do campo no desenvolvimento das sociedades e sobre a importância de se levar em consideração as especificidades das mulheres negras do campo nas estratégias de mitigação e adaptação às mudanças climáticas.

Depois de mais de sessenta anos de sessão, as mulheres negras finalmente foram mencionadas no documento final da CSW. No documento, a Comissão reconheceu a importante contribuição das mulheres e meninas de descendência africana nas áreas rurais para o desenvolvimento das sociedades e a promoção do entendimento mútuo e multiculturalismo, no contexto da Década Internacional dos Afrodescendentes (2015-2024). Além disso, ainda defendeu o desenvolvimento de estratégias sensíveis à questão de gênero para mitigação e adaptação às mudanças climáticas, a fim de apoiar a resiliência e capacidades adaptativas das mulheres e meninas em resposta aos impactos adversos das mudanças climáticas, sem deixar de levar em consideração as necessidades e realidades específicas das mulheres e meninas de descendência africana nas áreas rurais.⁸⁵

De volta ao conteúdo da publicação *Mais igualdadade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social*, tais dados são interessantes para uma análise de como a situação socioeconômica das mulheres negras, que nunca foi boa, piorou ao longo

(Kenya), Vice-Chair (African States Group); Mr. Mauricio Carabali Baquero (Colombia), Vice-Chair (Latin American and Caribbean States Group); Ms. Rena Tasuja (Estonia), Vice-Chair (Eastern European States Group); Mr. Shah Asif Rahman (Bangladesh), Vice-Chair (Asia-Pacific States Group) Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020> Acesso em: 30 jun. 2023.

⁸⁵ A Comissão reconhece a importante contribuição das mulheres e meninas afrodescendentes das zonas rurais para o desenvolvimento das sociedades e a promoção da compreensão mútua e do multiculturalismo, tendo em mente o programa de atividades para a implementação da Década Internacional dos Afrodescendentes (2015–2024)”

“(zz). Desenvolver e adotar estratégias sensíveis ao gênero na mitigação e adaptação às mudanças climáticas para apoiar a resiliência e as capacidades de adaptação de mulheres e meninas para responder aos impactos adversos das mudanças climáticas, através, *inter alia*, da promoção de sua saúde e bem-estar, bem como o acesso a meios de subsistência sustentáveis e o fornecimento de recursos adequados para garantir a plena participação das mulheres na tomada de decisões em todos os níveis e no monitoramento de políticas públicas, levando em conta as necessidades e realidades específicas das mulheres e meninas afrodescendentes da zona rural. Fonte: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/62/CSW-Conclusions-62-EN.PDF> (tradução nossa). Acesso em: 30 jun. 2023.

dos anos. O rosto da pobreza no Brasil é o das mulheres negras, como é possível observar no perfil das pessoas frequentemente entrevistadas em reportagens sobre desemprego, alto preço dos alimentos, dificuldades de acesso à serviços públicos, programas de transferência de renda, programas de treinamento e profissionalização de mulheres empreendedoras etc.⁸⁶

A realidade das mulheres negras trabalhadoras é tão severa no Brasil que uma das primeiras mortes por Covid-19 foi a de uma empregada doméstica negra de 63 anos, infectada na casa de sua patroa.

Outro caso emblemático foi o do menino negro Miguel Otávio Santana da Silva, de cinco anos de idade, que faleceu após cair do 9º andar de um prédio de luxo no Centro do Recife, em 2 de junho de 2020, no auge da pandemia. Na ocasião, ele estava sob os cuidados da então patroa de sua mãe, Mirtes, uma ex-trabalhadora doméstica que estava passeando com o cachorro dos patrões no térreo do prédio. Esses casos exemplificam as desigualdades sociais no Brasil, que afetam principalmente as mulheres pobres e negras.

Isto significa que é impossível falar sobre a promoção da igualdade de gênero no Brasil sem trazer para o centro do debate a interseccionalidade, que deve ser norteadora em qualquer área de estudo que deseje analisar as condições em que vivem os diferentes grupos de mulheres brasileiras.

O Brasil está comprometido com a Agenda 2030 da ONU. No entanto, quando analisamos a partir da perspectiva da interseccionalidade, as disparidades de gênero são alarmantes e, aparentemente, impossíveis de serem superadas nos próximos oito anos. Para que esse quadro seja revertido, é de extrema relevância que o Estado Brasileiro envide mais esforços para acompanhar os demais países nessa meta da igualdade de gênero até 2030. Para isso, nos parece que será necessária a implementação de políticas públicas com foco na interseccionalidade de gênero e raça que assegurem os direitos humanos como parte inalienável, integral e indivisível de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais⁸⁷.

No entanto, o mais importante é que a Agenda 2030 passe a ser vista como uma oportunidade de reparação histórica da dívida que o Brasil tem com suas mulheres negras. Nesse sentido, tirá-las da base da pirâmide social é, antes de qualquer coisa, reconhecer sua

⁸⁶ Como exemplo, citamos a reportagem de Marta Cavallini para o G1, publicada em 2022. Para mais, cf. CAVALLINI, Marta. Com maior taxa de desemprego e menor rendimento, mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho. Trabalho e Carreira. G1, 19 nov. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/19/com-maior-taxa-de-desemprego-e-menor-rendimento-mulheres-negras-sao-as-mais-prejudicadas-no-mercado-de-trabalho.ghtml> Acesso em: 23 out. 2023.

⁸⁷ Fonte: Tratado Internacional - Declaração de Pequim: Ação para Igualdade, Desenvolvimento e Paz. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/pekin.htm> Acesso em: 30 jun. 2023.

humanidade e dignidade. Entendemos que, para isso, o acesso ao emprego decente é determinante, como veremos a seguir.

5 A EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DO PLENO EMPREGO NA VIDA DAS MULHERES NEGRAS

5.1 Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. Trata-se da única agência das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. Cabe à OIT a formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, as convenções e recomendações. As Convenções, depois de ratificadas, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho, também chamada de Declaração de Filadélfia estabeleceu quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: o trabalho deve ser fonte de dignidade; o trabalho não é uma mercadoria; a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. Trata-se de uma agência bastante estratégica para a pauta da promoção dos direitos econômicos das mulheres negras, mas que é pouco acionada pelos movimentos de mulheres negras.

A Convenção 111 da OIT trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação e foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra em 1958, e ratificada pelo Brasil em 1965. Seu artigo 2º determina que qualquer membro que ratificar a convenção compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria⁸⁸.

Em junho de 1992 a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Sindicato dos Bancários de Florianópolis, com o apoio do movimento negro, elaboraram um documento apresentado à OIT demonstrando que o Brasil não estava cumprindo os compromissos

⁸⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm Acesso em: 19 mar. 2023.

assumidos com base na Convenção sobre Discriminação (emprego e ocupação), 1958 (nº. 111). Posteriormente, em 1994, durante a 82ª Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, o governo brasileiro foi questionado sobre esse assunto e, pela primeira vez, oficialmente reconheceu a existência do racismo no país. Como resultado desse acontecimento, estabeleceu-se um Programa de Cooperação Técnica entre a OIT e o governo brasileiro, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de eliminar a discriminação de gênero e raça e implementar medidas efetivas de promoção da igualdade no emprego e na ocupação no Brasil. Nesse contexto, foi criado o Programa Brasil - Gênero e Raça: todos unidos pela igualdade de oportunidades, e em 1996 formou-se o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação. Dentro do escopo desse Programa, a partir de 2000, foram estabelecidos os Núcleos de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades nas estruturas das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs).

Analisar a vida profissional das mulheres negras à luz do princípio constitucional da busca pelo pleno emprego previsto no artigo 170, inciso VIII da Constituição Federal, um dos princípios gerais que orientam a atividade econômica do Estado Brasileiro é importante para que possamos nos apropriar da Constituição Federal de tal forma que se torne inteligível a urgência de se pensar políticas específicas para promover condições dignas de trabalho para as mulheres negras.

Conforme abordamos no tópico sobre a discriminação interseccional de raça e gênero, apesar de elas estarem politicamente organizadas desde o início da década de 1950, somente nesses últimos oito anos, as denúncias de violações de direitos humanos sofridas por elas atingiram uma visibilidade nacional. No entanto, agora já sabemos que mesmo com essa imensa visibilidade, elas seguem protagonistas dos piores indicadores sociais do Brasil.

Considerando este cenário e compreendendo que o trabalho justo e remunerado é um direito humano de extrema relevância estando previsto no artigo 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Pidesc), vamos dedicar esse tópico à reflexão sobre a efetividade do princípio da busca pelo pleno emprego como instrumento de inclusão socioeconômica e resgate da dignidade das mulheres negras. Assim, pretende-se estudar o princípio da busca pelo pleno emprego na Ordem Econômica Brasileira e os instrumentos jurídicos que combatem a discriminação no mercado de trabalho. Além do sistema capitalista e sua produção de concentração de renda e de desigualdade social, o racismo⁸⁹ e o sexismo⁹⁰,

⁸⁹ Racismo é a crença ou convicção sobre a superioridade de uma raça ou determinadas raças, sobre as demais, com base em diferentes motivações, em especial, as características físicas e outros traços do comportamento

fundamentais para a manutenção deste sistema, exercem um papel central na experiência socioeconômica das mulheres negras.

Segundo o Dicionário Aurélio, emprego é definido como “uma maneira de prover a subsistência mediante ordenado, salário ou outra remuneração a que se faz jus pelo trabalho regular em determinado serviço, ofício, função ou cargo” (Ferreira, 1988). Isso significa dizer que a definição de emprego está necessariamente conectada à uma formalidade na relação com um agente econômico específico.

Até a crise de 1929, os economistas da época trabalhavam com teorias que supunham o pleno emprego, ou seja, a inexistência do desemprego. Esse pressuposto, porém, se descolava cada vez mais da realidade, tornando necessária a busca por novas bases teóricas que dessem conta do cenário que estava posto. Segundo Lima (2022),

Eric Hobsbawm traz estatísticas que permitem compreender a tônica do debate econômico do período. O desemprego em massa passou a ser visto não só como risco econômico, mas também político, por vibrar seu golpe nas bases do capitalismo. Entre os anos de 1932 e 1933, 22% da força de trabalho na Inglaterra, 27% nos Estados Unidos da América, 29% na Áustria e 44% na Alemanha, não tinham emprego.

A partir de então, a questão da busca do pleno emprego passa a ser constante nas constituições, nos programas de governo e nas promessas políticas (Lima, 2022, p. 229).

Diante desse cenário, novos intelectuais surgiram e houve uma ressignificação do pleno emprego. Esse novo significado deve ser atribuído, sobretudo a John Maynard Keynes (1883-1946) e sua obra *A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda*. De acordo com Lima (2022), a busca pelo pleno emprego ganhou uma ampliação em seu significado, englobando o pleno aproveitamento de todos os recursos produtivos. Ficando claro que esse conceito passa a ultrapassar o simples sentido de emprego como trabalho.

humano. Dentro do sistema racista o valor do ser humano é determinado pela sua pertinência a uma nação racial coletiva. Fonte: RABELLO, Tatiana. Mas afinal, o que é o racismo? Portal Geledés, 2014. Disponível em: <https://tinyurl.com/22yusph6> Acesso em: 19 mar. 2023.

⁹⁰ O sexismo, em princípio, trata-se de uma atitude discriminatória que define quais usos e costumes devem ser respeitados por cada sexo, desde o modo de vestir até o comportamento social adequado. Também contempla a ideia de que o homem é melhor e mais competente do que a mulher, uma concepção que se assemelha ao machismo (...). NORONHA, Heloisa. Machismo, sexismo e misoginia: quais são as diferenças? Universa UOL, 2021. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/12/03/machismo-sexismo-e-misoginia-quais-sao-as-diferencas.htm>> Acesso em: 19.03.2023

5.2 Pleno emprego e seu aspecto humano

Segundo o artigo 170 da Carta Magna, a atividade econômica exercida pelo agente econômico está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, isto é, as práticas econômicas devem ocorrer de tal modo que respeitem os direitos humanos de todas as pessoas dentro do território brasileiro. É seguro afirmar, portanto, que o capitalismo humanista é o modelo econômico adotado pela Carta Magna de 1988. Nesta esteira,

o capitalismo constitucionalmente recepcionado na Constituição Federal deve ser interpretado não só como um sistema econômico baseado na propriedade privada dos meios de produção, na iniciativa privada e na livre concorrência, pois, para atingir os fins da ordem econômica - existência digna e justiça social - gravita nesse sistema a incidência dos direitos humanos em todas as suas dimensões (Arruda Júunior, 2014. p. 25).

Há divergência na doutrina quanto à existência do capitalismo humanista e a principal crítica feita por aqueles que discordam é que esse modelo econômico nada mais é do que o socialismo. Não iremos adentrar nesse mérito, porque nossa posição é a de concordância de que a Constituição Federal de 1988 defendeu expressamente que as atividades econômicas devem operar de tal forma que preserve os direitos humanos. Tanto é que o princípio da busca pelo pleno emprego está expresso no art. 170, inciso VIII como norteador da Ordem Econômica do Brasil.

O pleno emprego é o cenário em que todos os cidadãos dispostos a trabalhar encontram emprego remunerado que corresponda às suas aspirações, habilidades e qualificações, é um elemento fundamental para a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática. Além disso, é essencial para assegurar o progresso nacional, eliminar a pobreza e a marginalização, e viabilizar a realização individual daqueles que não têm renda de herança, mas possuem direitos de cidadania. Desse modo, a plena ocupação representa a contrapartida social do direito individual de propriedade e a proteção constitucional para aqueles que nascem sem privilégios hereditários (Assis, 2000).

No entanto, fatores estruturais podem ser barreiras impeditivas para que todas as pessoas realmente tenham Acesso a um trabalho digno e justo, o que é o caso das mulheres negras. Elas pertencem ao maior grupo populacional do País, 28% de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística (IBGE, 2010) e protagonizam indicadores negativos de disparidade salarial e desemprego.

Alguns podem afirmar que essas persistentes desigualdades seriam somente consequências do capitalismo, que promove acúmulo de capital de alguns privilegiados em detrimento de profundas desigualdades sociais. Ao relatar o processo histórico para desenvolvimento do Brasil em sua obra “*O Capitalismo Global*”, Celso Furtado afirma que:

Naquela época, dávamos por certo que o desenvolvimento econômico e sua mola principal, a industrialização, eram condição **necessária para resolver os grandes problemas** da sociedade brasileira: **a pobreza, a concentração da renda, as desigualdades regionais**. Mas demoramos a perceber que estavam longe de ser condição suficiente. Daí que a consciência de êxito que tive na fase inicial de avanço da industrialização haja sido substituída por sentimento de frustração. Seria simplificar o problema atribuir ao golpe militar de 1964 a causa principal da mudança de sentido em nossa história, que levaria a substituir a meta do desenvolvimento (prioritariamente social) pela do **crescimento econômico, que é inerentemente criador de desigualdades e privilégios** (grifo nosso). (...) Daí que o duplo processo de **desemprego e exclusão social**, por um lado, e, por outro, de **concentração de renda** haja intensificado por todas as partes (grifos nossos) (Furtado, 2007, p. 20)

Apesar de haver uma constatação de que as principais consequências do capitalismo são a lógica do acúmulo de capital e a desigualdade social, precisamos ir além e refletir sobre as mulheres negras serem as principais vítimas das desigualdades perpetuadas por este modelo econômico e os motivos pelos quais isso ocorre.

O que de fato acontece que, mesmo aptas para trabalhar, elas não conseguem uma colocação em um emprego formal com salário justo? O jurista Silvio Almeida, em sua obra “*O racismo estrutural*” ao discorrer sobre a desigualdade salarial entre pessoas negras e pessoas brancas, argumenta que a explicação mais vulgar é a de atribuir referida desigualdade ao mérito, isto é, à competência de cada trabalhador ou trabalhadora.

Pode ser que exercendo a mesma função, nas mesmas condições contratuais e ainda que com jornada inferior, um trabalhador ou trabalhadora seja mais eficiente, o que justificaria um salário maior, condizente com a sua produtividade. Por este prisma, a desigualdade vista nos números tem fundamento moral e jurídico, já que o mérito, expresso na eficiência e na produtividade dos indivíduos, a naturaliza (Almeida, 2019. p. 155).

O argumento fundado somente no modelo econômico e na meritocracia sem uma análise social e histórica crítica deixa lacunas e não se mostra suficiente para refletir sobre a efetividade do princípio da busca pelo pleno emprego na vida das mulheres negras. Também o argumento que ressalta a diferença nos níveis de escolaridade, estando as mulheres negras aquém do exigido pelo mercado, também não merece prosperar, tendo em vista que, segundo um levantamento feito pelo Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper), com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2016), entre os formados em

universidade pública, as mulheres negras têm um salário médio de R\$ 6.370,30, enquanto os homens brancos ganham R\$ 15.055,84. No grupo de médicos que cursaram medicina em instituições privadas, a remuneração é de R\$ 3.723,49 e R\$ 8.638,68, respectivamente.

Esses números indicam que existem mulheres negras qualificadas, no entanto sua mão de obra não é valorizada da mesma forma que a de um homem branco nas mesmas condições. Além disso, apesar de conseguirem ingressos no ensino superior, elas são as que mais experienciam dificuldades para se manter na universidade e concluir o curso. Segundo dados do Censo do Ensino Superior analisados pelo data_labe em 2021, no ano de 2019 entre as pessoas que concluíram o ensino superior, 27% eram mulheres brancas, 21% mulheres negras, 18% homens brancos e 14% homens negros. Essa diferença de um ponto percentual menor do que as que ingressaram naquele ano, indica que, apesar dos desafios e do tempo às vezes maior que o inicialmente planejado (algumas trancam curso por um período ou disciplinas ao longo do caminho), elas conseguem concluir o curso. No entanto, quando observamos a proporção apenas entre mulheres, as mulheres negras representaram 35% das que se formaram, enquanto mulheres brancas eram 45%. Ou seja, a desigualdade racial se torna evidente⁹¹. Apesar de concluírem o curso, o desafio seguinte é enfrentar a discriminação interseccional de raça e gênero que faz com que elas sejam excluídas ou subaproveitadas ao ingressarem no mercado de trabalho.

Sobre esse aspecto, citamos o artigo “Dos fundamentos extraeconômicos do racismo no Brasil”, escrito por Waleska Miguel Batista em coautoria com Josué Mastrodi, que nos ajuda a reforçar o argumento de que a condição das mulheres negras no mercado de trabalho é reduzida aos aspectos raciais e de gênero existentes na sociedade brasileira. Nele, os autores investigam os motivos pelos quais as práticas racistas continuam sendo normalizadas no Brasil do século XXI. Segundo eles, a desigualdade racial permanece na estrutura social em uma dimensão extraeconômica. Ou seja, observam que as pessoas negras que conseguiram ascender economicamente, ainda continuam sofrendo as consequências da estrutura e da cultura racista, pois são vítimas das arbitrariedades de autoridades públicas, que convivem com o desprezo por exercerem, por exemplo, atividades designadas exclusivamente aos brancos. Os autores continuam e constataam que os estereótipos construídos em torno da população negra no imaginário da sociedade brasileira, fazem com que ela:

⁹¹ ROZA, Gabriele. O muro permanece alto para mulheres negras. *Gênero e Número*, 23 jul. 2021. Disponível em: <https://www.generonumero.media/reportagens/muro-mulheres-negras/> Acesso em: 18 ago. 2023.

(...) apenas identifica a pessoa como preta (pobre ou rica), daí a constatação de que o problema racial não é somente socioeconômico, porque foram estabelecidos valores entre os traços dos seres humanos, a fim de que suas atitudes fossem legitimadas, de modo que algumas características, especificamente da população negra, acabam sendo desumanizadas, estabelecendo-se, por conseguinte, a teoria da raciologia que justificou relações de poder e dominação com base na divisão da sociedade em raças (Batista; Mastroldi, 2018. s/p).

Essa é exatamente a experiência das mulheres negras no mundo do trabalho. Essa reflexão de que o racismo extrapola os aspectos econômicos é fundamental para rechaçar argumentos de que a ascensão social da pessoa negra a livra do racismo. O que pode ocorrer, como mencionamos anteriormente, é que a experiência dela com o racismo será diferente dependendo do ambiente em que ela está inserida. No entanto, é importante ressaltar que, financeiramente, as pessoas negras estão sempre mais próximas da pobreza e do desemprego do que do que da abundância e estabilidade profissional. O racismo no cotidiano das pessoas negras na terra das desigualdades sociais pautadas no racismo, faz com que as pessoas negras, principalmente as mulheres negras, sejam sempre as primeiras pessoas a perderem tudo o que lutaram para conquistar. Para os negros brasileiros, a vida é uma constante corda bamba e os dados estatísticos somados à história do país comprovam isso.

As condições de trabalho dignas também passam pelo acesso a uma remuneração justa equivalente à função exercida, independente da raça e gênero. Porém, o que não acontece com as mulheres de um modo geral. Um estudo da OIT sobre a importância da legislação de transparência salarial apontou que, mundialmente, as mulheres ganham salários 20% menores em média do que os homens (Nações Unidas Brasil, 2022).

No Brasil, quando olhamos de forma específica para as mulheres negras, seu maior grupo demográfico, os dados são absurdos! Recentemente o Estado Brasileiro aprovou a Lei nº 14.611/ 23 que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função⁹². Apesar de ser uma lei de extrema relevância e uma conquista do movimento de mulheres, indo em consonância com a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) e outras normas internacionais, a ausência de dispositivo que aborde a perspectiva da interseccionalidade de raça e gênero pode fazer com que não só as mulheres negras, mas outros grupos minorizados como a população LGBTQIAP+ permaneçam ganhando menos que as pessoas brancas, exercendo a mesma função. Portanto, a aplicação dessa lei deve ter

⁹² Font: <https://tinyurl.com/4vy2c9za> Acesso em: 02 ago. 023.

como objetivo o combate à discriminação interseccional para que haja a efetivação dos direitos econômicos também das mulheres negras.

Nesse sentido, um estudo recente do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV) mostrou que, no primeiro trimestre de 2023, a remuneração média das mulheres negras no Brasil era de R\$ 1.948, valor que corresponde apenas a 48% do que homens brancos recebem em média, 62% do que as mulheres brancas ganham e 80% do que os homens negros recebem⁹³.

A compreensão do processo histórico e o entendimento dos aspectos extraeconômicos do racismo, são fundamentais para o enfrentamento da discriminação interseccional de raça e gênero de tal modo que as mulheres negras possam usufruir de uma vida digna.

5.2.1 Trabalho Decente

Compreendemos que acesso justo ao trabalho formal, ou seja, aquele com registro na Carteira Profissional e com todos os direitos trabalhistas garantidos, é fundamental na construção de estratégias que possibilitem vida digna às mulheres negras, impactando, contribuindo, em última instância, ao desenvolvimento do país.

A OIT, agência da ONU, define trabalho decente como um trabalho produtivo realizado por homens e mulheres em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. De acordo com a OIT, o trabalho é considerado decente quando oferece uma remuneração justa, garante emprego seguro e condições de trabalho adequadas, proporciona oportunidades e tratamento igualitário para todos, inclui proteção social para os trabalhadores e suas famílias, possibilita o desenvolvimento pessoal e estimula a integração social. Além disso, os trabalhadores devem ter liberdade para expressar suas opiniões e se organizarem coletivamente⁹⁴.

Segundo a agência, houve uma crescente urgência entre os especialistas em formulação de políticas internacionais, especialmente após a crise financeira e econômica global de 2008, de fornecer empregos de qualidade, juntamente com proteção social e respeito aos direitos trabalhistas, a fim de alcançar um crescimento econômico sustentável e inclusivo, e eliminar a pobreza.

⁹³ REDAÇÃO RBA. Pesquisa confirma abismo salarial entre mulheres negras e homens brancos. Rede Brasil Atual, 01 ago. 2023. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/pesquisa-confirma-abismo-salarial-entre-mulheres-negras-e-homens-brancos/> Acesso em: 04 ago.2023.

⁹⁴ Sustainable growth and jobs. Disponível em < Sustainable growth and jobs> [Acesso em 30/05/2023](#)

Nesse contexto de crescimento econômico sustentável, durante a Assembleia Geral da ONU em 2015, o trabalho decente e os quatro pilares da Agenda do Trabalho Decente estabelecida pela OIT - criação de empregos, proteção social, direitos trabalhistas e diálogo social - tornaram-se parte integrante da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especificamente o Objetivo oito que é o de promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos⁹⁵. Dentre as metas específicas desse Objetivo, podemos citar que até 2030 os países devem alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para o trabalho de igual valor. Havia a meta de até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação. No caso do Brasil, essa meta não chegou e nem está perto de ser atingida porque faltam políticas públicas eficientes que de se dediquem a esse fim. Além das desigualdades estruturais do Brasil, a pandemia trouxe retrocessos significativos para os jovens brasileiros, sobretudo as jovens mulheres negras.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) - Educação, 2022, divulgados em 2023 pelo IBGE, a proporção de jovens da “geração nem-nem” - nem trabalha nem estuda, é alarmante. Dos 49 milhões de brasileiros na faixa dos 15 aos 29 anos no Brasil, 20% não estudam nem trabalham. Trata-se de um percentual um pouco menor do que o de 2019, que era 22,4%, mas para os especialistas, continua sendo considerado um número alto⁹⁶.

Outro levantamento também feito pelo IBGE com base em dados de 2019, divulgado em 2021, mostra que 32% de jovens negras não estudam e nem trabalham. A discriminação interseccional de raça e gênero faz com que essas jovens estejam mais vulneráveis ao desemprego e a precarização. Segundo a analista da pesquisa do IBGE, “uma jovem preta ou parda tinha 2,4 vezes mais chances de estar sem estudar e sem ocupação que um jovem branco em 2019”. As mulheres negras também estavam em desvantagem tanto em relação aos homens de mesma cor ou raça (18,9%), quanto em relação às mulheres brancas (20,8%).⁹⁷

⁹⁵ [Sustainable Development Goal 8: Trabalho decente e crescimento econômico | As Nações Unidas no Brasil](#) < acesso em 30/05/2023>

⁹⁶ ESTADÃO. "Geração nem-nem": um a cada cinco jovens brasileiros não estuda nem trabalha, diz IBGE. Publicado em 07/06/2023. Disponível em <[Geração nem-nem': um a cada cinco jovens brasileiros não estuda nem trabalha, diz IBGE | Brasil | Época NEGÓCIOS \(globo.com\)](#)> Acesso em 02/08/2023

⁹⁷ Dados do IBGE apontam que 32% de jovens negras não estudam e nem trabalham. Publicado em 19/08/2021. Disponível em <[Dados do IBGE apontam que 32% de jovens negras não estudam e nem trabalham | Partido dos Trabalhadores \(pt.org.br\)](#)> Acesso em 02/08/2023

A mesma pesquisa também apontou que um total de 23,8 milhões de jovens com 15 a 29 anos de idade e sem ensino superior completo não frequentavam escola, 53,2% das mulheres pretas ou pardas estavam nessa situação. Por fim, quando refletimos sobre os efeitos da pandemia, no 4º trimestre de 2020, segundo os mesmos dados, mais da metade dos 13,9 milhões de brasileiros desempregados eram mulheres e 60% se autodeclaravam pretas ou pardas. Ainda com base nesse estudo, 35,3% tinham entre 14 e 24 anos e 40,6% tinham até o ensino médio incompleto.

De volta a Objetivo de Desenvolvimento Sustentável oito, outra meta específica que merece destaque é a proteger os direitos trabalhistas de todos os trabalhadores, inclusive aqueles em empregos mais precários.

Como é possível notar, a partir dos propósitos do Objetivo oito, o trabalho decente e crescimento econômico estão intimamente ligados. Se pensarmos em sociedades em que a maioria da população, as pessoas pretas e pardas, é discriminada e marginalizada, que é o caso do Brasil, como é possível crescer economicamente a ponto de se tornar um país desenvolvido?

5.2.2 Trabalho Doméstico: o Caso Simone André Diniz

O caso Simone Diniz vs Brasil é emblemático não só do ponto de vista jurídico, já que foi a primeira condenação do Brasil através da utilização dos mecanismos de monitoramento previstos no sistema especial de proteção internacional dos direitos humanos, mas também representou um avanço na luta da população negra contra a discriminação racial no mercado de trabalho.

De acordo com o resumo do Relatório 66/06, na data de 2 de março de 1997, a senhora Aparecida Gisele Mota da Silva publicou no jornal "A Folha de São Paulo", na parte de Classificados, um anúncio de vaga para empregada doméstica, que fosse de preferência uma pessoa de cor branca. Tomando conhecimento do anúncio, a vítima Simone André Diniz, ligou para o número indicado, apresentando-se como candidata ao emprego. A pessoa encarregada pela senhora Aparecida para atender os telefonemas das candidatas, indagou Simone Diniz sobre a cor de sua pele. Ao responder que era uma mulher negra, a encarregada de imediato informou que Simone não preenchia os requisitos para o emprego.

Lélia Gonzalez faz uma reflexão sobre isso, quando escreve sobre a trabalhadora negra. Em casos iguais aos que aconteceu com a Simone Diniz, a intelectual explica que o

racismo e o sexismo faz com que as mulheres negras não “sirvam” para trabalhar com públicos seletos que provavelmente era assim que a senhora Aparecida se enxergava:

Aquele papo do “exige-se boa aparência” dos anúncios de empregos, a gente pode traduzir por: “negra não serve”. Secretária, recepcionista de grandes empresas, balconistas de boutique elegante, comissária de bordo etc. e tal são profissões que exigem contato com o tal público “exigente” (leia-se: racista). Afinal de contas, para a cabeça desse “público”, a trabalhadora negra tem que ficar “no seu lugar”: ocultada, invisível, “na cozinha”. (Gonzalez, 2020, p. 218)

Os peticionários no caso Simone Diniz denunciaram a violação dos artigos 1, 8, 24 e 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e, em função do artigo 29 desse mesmo instrumento, os artigos 1, 2 (a), 5 (a) (I) e 6 da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD). A Comissão concluiu que o Brasil é responsável pela violação ao direito à igualdade perante a lei, à proteção judicial e às garantias judiciais consagradas respectivamente nos artigos 24, 8 e 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos. Dentre as recomendações feitas pela Comissão ao Brasil, podemos destacar: realizar as modificações legislativas e administrativas necessárias para que a legislação antirracismo se tornasse mais efetiva; implementar medidas pedagógicas para os funcionários de justiça e da polícia a fim de evitar ações que impliquem discriminação nas investigações, no processo ou na condenação civil ou penal das denúncias de discriminação racial e racismo; Solicitar aos governos estaduais a criação de delegacias especializadas na investigação de crimes de racismo e discriminação racial e promover campanhas publicitárias contra a discriminação racial e o racismo⁹⁸.

Essas recomendações foram muito importantes e um avanço na luta contra o racismo no mercado de trabalho. Desde então tivemos alguns avanços, hoje em dia é muito raro ver anúncios que exigem “boa aparência” e temos as delegacias especializadas em crimes raciais. No entanto, apesar dessas mudanças, ainda há um longo caminho a ser percorrido. Hoje, os anúncios de vagas exigem requisitos que a maioria das pessoas negras não tem condições de preencher. Como é o caso do inglês fluente. Vamos entrar nesse mérito mais adiante.

5.2.3 Trabalho Doméstico: o Caso Menino Miguel

Em junho de 2020, em meio à pandemia provocada pelo Covid-19, um crime chocou o país: o menino Miguel Otávio Santana da Silva, de apenas cinco anos, caiu de um prédio e

⁹⁸ Fonte: <http://www.cidh.org/annualrep/2006port/brasil.12001port.htm> Acesso em: 04 ago. 2023.

veio a óbito após ter sido abandonado pela patroa da mãe dentro de um elevador. A mãe de Miguel, Mirtes, uma mulher negra, era empregada doméstica e Miguel precisou ir com ela para o trabalho por estar sem aulas na creche devido às medidas de distanciamento social. Apesar de o trabalho doméstico não ter sido considerado essencial durante a pandemia, a Mirtes seguia trabalhando. essa foi a realidade da maioria das pessoas que ou atuavam em postos de trabalho de serviços de limpeza, por exemplo, ou em trabalhos informais em que a pessoa precisava ir trabalhar para assegurar o seu sustento. A mãe do Miguel precisou descer com o cachorro de estimação dos patrões e deixou Miguel com a patroa. Segundo a polícia, enquanto Mirtes estava na parte de baixo do prédio, a criança quis encontrá-la. A patroa, que estava no apartamento com uma manicure que fazia as unhas dela e, claramente sem paciência para lidar com Miguel, deixou o menino ficar sozinho no elevador para procurar a mãe. Ela não só o abandonou no elevador, como apertou o botão de algum andar mais alto. Miguel foi até o 9º andar e, conforme reportagem do Portal G1,

A polícia informou que, no hall do 9º andar, o menino foi até a área onde ficam peças de ar-condicionado. Ele escalou a grade que protege os equipamentos e caiu de uma altura de 35 metros. Uma das peças da grade ficou quebrada e tem marcas dos pés da criança⁹⁹.

Miguel não resistiu à queda e faleceu.

Todo o contexto em que se deu essa tragédia é muito emblemático na realidade das mulheres negras. Segundo o estudo *Trabalho Doméstico no Brasil*, publicado em 2022 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos(Dieese), os dados da Pnad Contínua, do IBGE apontam que as mulheres representaram 92% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico, ou seja, 5,7 milhões de pessoas, das quais 65% são negras. O país possui o maior número de trabalhadoras domésticas no mundo, refletindo as consequências da escravidão que marcou sua história.

No processo de luta das mulheres para que tivessem o direito de trabalhar fora de casa, às mulheres negras sobrou a cozinha, a privada e os filhos das mulheres brancas para que, essas pudessem sair de suas casas e ingressar no mercado de trabalho.

Enquanto as mulheres negras tem que cuidar da vida e da família das mulheres brancas, quem cuida das famílias negras? Como ficam os filhos dessas mulheres negras? É

⁹⁹ G1 Pernambuco. Caso Miguel: a queda de menino do 9º andar que levou à condenação da patroa da mãe dele por abandono de incapaz. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2022/06/01/caso-miguel-a-queda-de-menino-do-9o-andar-que-levou-a-condenacao-da-patroa-da-mae-dele-por-abandono-de-incapaz.ghtml>. Acesso em: 07 nov. 2023.

essa dinâmica viabilizada pelo racismo que faz com que Sari possa ter uma manicure fazendo suas unhas e Mirtes levando o cachorro de sua patroa para passear - tudo num contexto de pandemia global.

É essa mesma dinâmica que faz com que duas gerações da família de Mirtes, já que a mãe dela também era trabalhadora doméstica, não acendessem socialmente e permanecessem estagnadas na pobreza, trabalhando em condição de exploração tendo seus direitos trabalhistas violados, mesmo tendo o emprego doméstico sido regulamentado por lei, após a promulgação do Projeto de Emenda à Constituição nº 72, conhecida como “PEC das Domésticas”, que, depois de décadas de luta das trabalhadoras domésticas por direitos, foi aprovada somente em 2013. Mais um reflexo da discriminação de raça e gênero no Brasil.

Sari e o marido foram condenados pelo Tribunal Superior do Trabalho a pagar uma indenização por danos morais no valor de R\$ 388 mil, não somente pela morte de Miguel, mas também por terem sido identificadas violação de leis trabalhistas das três empregadas domésticas que trabalhavam para o casal. Segundo acusação do Ministério Público do Trabalho, três empregadas foram contratadas para trabalhar como domésticas na casa de Sari e o marido, mas figuraram no quadro de servidores do município e não recebiam direitos trabalhistas, como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), horas extras, vale-transporte e verbas rescisórias. Além disso, a investigação apurou que as funcionárias prestaram serviços durante o período da pandemia sem terem recebido equipamentos de proteção individual, como máscaras¹⁰⁰.

O trabalho doméstico foi tardiamente reconhecido como uma categoria profissional, tendo sido a PEC das Domésticas aprovada somente em abril de 2013, foi promulgada a Emenda Constitucional 72, que ficou conhecida como PEC das Domésticas. O texto prevê igualdade de direitos trabalhistas entre domésticas e os demais trabalhadores, entre eles salário-maternidade, auxílio-doença, auxílio acidente de trabalho, pensão por morte e aposentadoria por invalidez, idade e tempo de contribuição. Em 2015, a PEC passou por uma regulamentação, com a aprovação da Lei Complementar nº 150, que ampliou as garantias previstas para a categoria, como a obrigatoriedade de recolhimento do FGTS para os domésticos.

O que chama atenção para o caso de Mirtes é que, assim como inúmeras famílias negras, o trabalho doméstico foi passado de geração em geração: a mãe da Mirtes também foi trabalhadora doméstica e trabalhou para a mesma família que empregava a filha. Mesmo

¹⁰⁰ Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2023-06/tst-mantem-condenacao-de-casal-envolvido-no-caso-do-menino-miguel> Acesso em: 25/07/2023

trabalhando muito e contribuindo para a economia desse país, mãe e filha jamais viram a possibilidade de ascensão social. Além de ficarem estagnadas na pobreza, ainda perderam o filho e o neto. Infelizmente, para as mulheres negras, essa é a regra de como as coisas funcionam no Brasil.

Este caso é emblemático não só pela tragédia evitável da morte do menino Miguel de apenas cinco anos de idade, mas também pela constatação da precarização de trabalho das empregadas domésticas que serviam a família de Sari. A PEC das Domésticas foi uma luta de décadas encabeçada pela Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) para que essas mulheres passassem a ter direitos trabalhistas como qualquer outra categoria profissional. No entanto, apesar da conquista histórica, dez anos depois os dados nos mostram que há o desafio da efetivação desses direitos, já que os patrões encontraram uma outra forma de manter essas mulheres na precariedade.

De acordo com o Portal “Notícia Preta, dados do IBGE indicam que em dez anos o número de empregadas domésticas diminuiu. Neste período, houve crescimento da atuação de diaristas. Atualmente, três em cada quatro trabalhadoras domésticas no Brasil trabalham sem carteira assinada. De acordo com o artigo 1º da Lei Complementar 150 de 2015, quando a profissional trabalha até dois dias na mesma casa, não fica configurado relação trabalhista e, portanto, não há obrigação de pagamento de encargos. As mulheres são a maioria da categoria, ocupando 92% das vagas de trabalho doméstico no Brasil, sendo 65% delas, mulheres negras¹⁰¹.

Com a regulamentação, ao mesmo tempo em que as trabalhadoras conquistaram seus direitos trabalhistas, os patrões passaram a achar que elas se tornaram uma mão-de-obra muito onerosa. As elites não achavam justo ter que pagar direitos trabalhistas para uma trabalhadora doméstica, para esse segmento da sociedade, restava serem mantidas na informalidade.

5.3 Informalidade e o Empreendedorismo

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mais conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), foi sancionado pelo presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo. A CLT unificou toda a legislação trabalhista existente no Brasil até aquele momento, que vinha se consolidando desde 1941, quando o então presidente assinou a criação da Justiça do Trabalho.

¹⁰¹ Fonte: <https://tinyurl.com/2p8xcrue> Acesso em: 04 out. 2023.

Antes da sanção da CLT, a Constituição Federal de 1934 já havia previsto, em seu capítulo da Ordem Econômica e Social, a proteção dos trabalhadores, trazendo importantes avanços sociais, como o estabelecimento do salário mínimo, da jornada de trabalho de oito horas, do repouso semanal remunerado, das férias anuais remuneradas e da indenização por dispensa sem justa causa. Além disso, a Constituição também reconheceu os sindicatos e associações profissionais, permitindo que funcionassem com autonomia. A Constituição Federal de 1937 também consagrou direitos dos trabalhadores.

A CLT tem como principal objetivo regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho. Um dos fatores que tornaram essa nova legislação um código vanguardista foi o fato de antecipar a urbanização do Brasil, mesmo em uma época em que o país era predominantemente agrário. Isso fez com que o governo Vargas fosse considerado visionário. Sobre o aspecto vanguardista da CLT, Theodoro (2022) analisa os avanços trazidos pela legislação:

Voltado a um projeto de modernização assentado na industrialização do país, o governo Vargas inovou ao regular aspectos importantes do mercado de trabalho, com legislações referentes a férias, jornadas de trabalho, estabilidade no emprego e insalubridade, além do estabelecimento do salário mínimo e da criação da carteira profissional, obrigatória a partir daquele momento para o registro do contrato de trabalho. Tais medidas deram corpo, pela primeira vez, no país, a uma cidadania social, restrita, contudo, aos trabalhadores formais, ou seja, àqueles que alcançavam um emprego regular e registrado (Theodoro, 2022, p.122).

No entanto, o processo de exclusão dos negros do mercado de trabalho formal trouxe como consequência a privação do Acesso aos direitos trabalhistas previstos na recém-sancionada CLT, a maioria dos trabalhadores que se beneficiaram desse corpo legislativo foram os imigrantes italianos que ocupavam os melhores cargos de trabalho. Isso representa a continuação da marginalização econômica da população negra, mesmo tendo ela sido a primeira classe trabalhadora deste país, conforme argumentado por Cida Bento durante sua fala na Feira do Livro realizada em São Paulo no final de semana de 10 de junho de 2023. Segundo a intelectual, os negros foram parasitados neste país por quatrocentos anos, o que configura uma manifestação concreta do racismo estrutural.

Segundo dados recentes divulgados pelo IBGE, a média anual de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada atingiu 12,9 milhões em 2022. Trata-se de um número recorde desde o início do monitoramento das flutuações e evolução da força de trabalho no Brasil feito pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD), desde 2012. O número de pessoas nessa situação aumentou 14,9% em relação a 2021, quando havia 11,2

milhões de trabalhadores sem carteira assinada¹⁰². Segundo a pesquisa de mestrado “Processo doloroso e desgastante”, defendida em 2023, em que foram analisados os efeitos da recessão de 2015 e da pandemia de covid-19 na situação ocupacional de trabalhadores negros e não negros, utilizando informações coletadas pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PnadC), no período de 2011 a 2021 e incluiu uma amostra de trabalhadores com idade a partir de 16 anos, residentes em áreas urbanas do país¹⁰³. O resultado do estudo revelou que a recessão de 2015 teve um impacto significativo negativo no processo de redução das desigualdades relacionadas a fatores como geração de empregos formais, valorização do salário-mínimo, políticas de combate à discriminação e fortalecimento de direitos. Segundo os dados, trabalhadores negros e não negros foram afetados negativamente pela recessão, mas os trabalhadores negros foram os mais prejudicados em termos de situação ocupacional precária, incluindo informalidade, desemprego e desalento, ou seja, pessoas que desistiram de procurar emprego, mesmo querendo trabalhar. Além disso, a pandemia de covid-19 exacerbou ainda mais os problemas, reduzindo o rendimento mensal dos trabalhadores informais e agravando os impactos negativos da flexibilização das leis trabalhistas, que já estavam em andamento. A combinação da crise econômica de 2015 e os efeitos da pandemia gerou um cenário de deterioração na situação ocupacional, afetando de forma desproporcional os trabalhadores negros, que enfrentaram maiores dificuldades para manter empregos formais e condições dignas de trabalho.¹⁰⁴

Quanto à participação das mulheres negras no mercado de trabalho no contexto pós-pandemia, uma pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas, utilizando como base dados do IBGE, constatou que quando se trata de vagas com carteira assinada, geralmente as elas não são as contratadas, sobrando a informalidade. O levantamento aponta que 43% das mulheres pretas e pardas ocupam postos de trabalho informais, uma taxa superior à média nacional. Esse tipo de relação de trabalho faz com que elas acabem ganhando menos¹⁰⁵, além de não terem Acesso a direitos trabalhistas básicos.

¹⁰² ABDALA, Vitor. Emprego sem carteira assinada atingiu volume recorde em 2022. Agência Brasil, 28 fev. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/3b9xxf5z> Acesso em: 04 ago. 2023.

¹⁰³ Fonte: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/683/populacao-negra-foi-mais-afetada-por-criises-no-mercado-de-trabalho> Acesso em: 04 ago. 2023.

¹⁰⁴ Idem.

¹⁰⁵ JORNAL NACIONAL. Cai participação de mulheres negras no mercado de trabalho em relação ao período pré-pandemia. Portal G1, 25 jul. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/07/25/cai-participacao-de-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho-em-relacao-ao-periodo-pre-pandemia.ghtml> Acesso em: 05.10.2022

Uma pesquisa realizada pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Inovação e Simplificação do Rio de Janeiro, em 2021, mostrou que a pandemia do Covid-19 reduziu ainda mais a participação de mulheres negras no mercado de trabalho no município. O estudo aponta que a taxa de negras no mercado de trabalho caiu nove pontos percentuais no primeiro trimestre do ano em comparação ao mesmo período do ano passado, de 56% para 47%¹⁰⁶.

Outro estudo apresentado pelo Dieese com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC), do IBGE, revelou que as mulheres trabalhadoras negras foram as mais prejudicadas pela pandemia no mercado de trabalho brasileiro¹⁰⁷. Segundo os dados, o número de desempregadas negras deu um salto: passou de 4,4 milhões em 2019 para 7,3 milhões em 2021.

Quanto aos índices de desemprego e desalento entre as mulheres, as negras são, as mais afetadas. Segundo Boletim divulgado também pelo Dieese, no terceiro trimestre de 2022, cerca de 5,3 milhões de mulheres estavam desempregadas, sendo que 3,4 milhões eram negras. Em relação ao desalento, de 2,3 milhões de desalentadas, havia 1,6 milhão de negras¹⁰⁸.

O protagonismo nos altos índices de desemprego e desalento faz com que as mulheres negras busquem o empreendedorismo como fonte de renda para assegurar a sobrevivência. Infelizmente, existe certa romantização do empreendedorismo por parcela da sociedade, inclusive organizações não governamentais e instituições de filantropia lançam editais e projetos que oferecem cursos profissionalizantes para mulheres negras para que elas desenvolvam habilidades de empreendedoras. A nosso ver, com todo respeito, há uma exploração da condição que essas mulheres vivem, inclusive por parte da própria política, que, por um lado, enxerga o empreender como um ato de resistência, arte e criatividade e, por outro, que ignora a realidade do desemprego que essas mulheres vivem.

Ainda, é importante problematizar que essas mulheres raramente conseguem ascender socialmente, têm dificuldade de Acesso ao crédito e não são vistas como empresárias, nem

¹⁰⁶ JANONE, Lucas. Mulheres negras perdem vagas de trabalho durante pandemia, aponta estudo. CNN Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/rio-atuacao-de-negras-no-mercado-de-trabalho-diminuiu-na-pandemia-diz-estudo/>. Acesso em: 19 mar. 2023.

¹⁰⁷ ILHA, Flávia. Mais de 1,2 milhão de mulheres negras perderam o emprego na pandemia. Portal Extra Classe, 2022. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/movimento/2022/03/mais-de-12-milhao-de-mulheres-negras-perderam-o-emprego-na-pandemia/>. Acesso em: 19 mar. 2023.

¹⁰⁸ REDAÇÃO RBA. Mulheres são 44% da força de trabalho, mas 55% dos desempregados. E ganham 21% a menos do que os homens. Rede Brasil Atual, 07 mar. 2023. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/mulheres-44-forca-trabalho-55-desempregados-ganham-21-a-menos/> Acesso em: 04 ago. 2023.

jamais o serão, pois mais uma vez, a invisibilidade provocada pela discriminação de raça e gênero impede a existência de políticas específicas que fomentem o empreendedorismo delas, a fim de que seus negócios gerem lucro de verdade. A produção de dados estatísticos oficiais que deem conta de trazer para a superfície a realidade vivenciada pelas mulheres negras empreendedoras é fundamental para que possamos nos aprofundar neste debate e transformar esse cenário de falta de dignidade.

Além dessas dificuldades burocráticas para construir um negócio de sucesso dentro do sistema capitalista, também devemos refletir sobre como a falta de direitos trabalhistas e de contribuição à previdência privada impactarão no envelhecimento dessas mulheres. Será que terão condições de se aposentar? Ou terão que trabalhar até morrer como fizeram suas ancestrais?

A luta por um emprego digno e pela efetividade do princípio do pleno emprego para as mulheres negras é urgente e necessária. A ideia de autonomia e o discurso do “sou dono do meu próprio negócio” não beneficia grupos historicamente marginalizados, uma vez que esse tipo de discurso neoliberal fomenta a concentração de renda e perpetua a pobreza geracional nas famílias negras. Desejamos que as mulheres negras, um dia, tenham o empreendedorismo como uma escolha e não como falta de opção para a sobrevivência.

5.4 Práticas de diversidade e inclusão racial e de gênero no mercado de trabalho

O pacto narcísico da branquitude é um conceito fundamental para refletirmos sobre a importância da implementação de práticas de diversidade e inclusão no mercado de trabalho como uma forma de aumentar o número de mulheres negras em cargos estratégicos, como os de liderança. De acordo com Cida Bento, o pacto narcísico feito entre brancos implica na negação e no evitamento do problema com vistas à manutenção de privilégios raciais. Segundo a autora, o temor da perda desses privilégios, e o da responsabilização pelas desigualdades raciais faz com que o branco projete sobre o negro ideias e estereótipos negativos. Esse pacto entre brancos é feito a partir da construção de alianças caracterizadas

(...) pela ambiguidade, pela negação de um problema racial, pelo silenciamento, pela interdição de negros em espaço de poder, pelo permanente esforço de exclusão moral, afetiva, econômica, política dos negros, no universo social (...). Neste contexto é que se caracteriza a branquitude como um lugar de privilégio racial, econômico e político, no qual a racialidade, não nomeada como tal, carregada de valores, de experiências, de identificações afetivas, acaba por definir a sociedade. Branquitude como preservação de hierarquias raciais, como pacto entre iguais, encontro um território particularmente fecundo nas organizações, as quais são essencialmente reprodutoras e conservadoras (Bento, 2022, p. 7).

O passado escravocrata do Brasil com seus desdobramentos no racismo estrutural e institucional, bem como no pacto narcísico da branquitude, se manifesta na discriminação das mulheres negras que as impede de acessarem espaços de prestígio dentro das empresas. Nesse sentido,

A discriminação contra negras em cargo de chefia sustenta-se na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerada subordinada ocupando o comando de outros brancos. A hierarquia social baseada na raça e igualmente no gênero estabelece que a uma posição inferior na relação ampla entre brancos/negros homem/mulher deve corresponder uma posição inferior no trabalho onde o lugar de um jamais seja ocupado pelo outro (Bento, 1995, p. 484 apud Pereira, 2021).

Diante desse cenário, é possível constatar que movimento feminista “clássico”, encabeçado majoritariamente por mulheres brancas, raramente manifesta qualquer tipo de solidariedade à luta das mulheres negras. Não é raro ouvirmos profissionais responsáveis por implementar políticas de diversidade e inclusão alegando, orgulhosos, que suas empresas conseguiram superar a desigualdade de gênero em cargos de altas lideranças, mas quando resgatamos a história de luta das mulheres negras e a sua invisibilidade dentro do movimento feminista, podemos presumir que se trata de uma paridade de gênero que contempla, em sua maioria, somente mulheres brancas. Retornando a Sojourner Truth e seu discurso “*Aint i a woman?*”, nos perguntamos “e as as mulheres negras, não são mulheres?”.

Para que haja qualquer avanço substancial na participação digna das mulheres negras no mercado de trabalho, é fundamental que o pacto narcísico da branquitude (Bento, 2022) seja quebrado e que as mulheres brancas se solidarizem à luta das mulheres negras no enfrentamento do machismo e do sexismo. Também o mercado corporativo, em respeito às convenções internacionais das quais o Brasil é signatário e à Constituição Federal de 1988, precisa se posicionar de forma mais contundente no enfrentamento das desigualdades sociais e não de forma superficial como tem sido feito nos últimos anos, principalmente no contexto da pandemia com o assassinato de Beto Freitas no Brasil e de George Floyd nos Estados Unidos.

Em encontros de ativistas do movimento negro e de mulheres negras é muito comum ouvirmos que o racismo é uma tecnologia porque está constantemente em processo de aprimoramento. O sistema sempre encontra formas de excluir e privar pessoas negras de acessarem os seus direitos e terem uma vida digna, conforme os ditames da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Não é à toa que ao mesmo tempo em que parece que a

situação da população negra brasileira melhorou logo em seguida nos deparamos com alguma “novidade” que faz retroceder nessas conquistas sociais.

Por exemplo, os resultados da Lei de Cotas aprovada em 2012, como já vimos, expressa o compromisso dos Estados na luta contra os temas abordados. Ano passado, a lei completou dez anos de existência e os dados demonstram que nesse período houve um aumento expressivo no número de estudantes negros que acessaram o ensino superior. Campos (2022) faz uma análise dos avanços das ações afirmativas para a diversificação racial e econômica nas instituições de ensino superior. Ele aponta que em 2001, as classes C, D e E representavam somente 19,3% do alunado, já em 2021, responderam por 50% dos discentes. Já estudantes pretos, pardos e indígenas se tornaram maioria no ensino superior. Esses dados sem dúvidas expressam um avanço histórico do ponto de vista não só da luta por direitos, mas também para o desenvolvimento da sociedade brasileira, já que as pessoas negras representam 56% da população brasileira.

No entanto, esses jovens agora qualificados para se inserirem no mercado de trabalho formal ainda encontram barreiras na busca por uma colocação profissional, recebem baixa remuneração e estão mais suscetíveis ao desemprego, no que diz respeito aos aspectos extraeconômicos do racismo já mencionados anteriormente em nosso trabalho.

A pesquisa *Jovens Negros e o Mercado de Trabalho*, produzida pelo Núcleo de Pesquisa Afro do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) e pelo Instituto de Referência Negra Peregum, apoiada pelo Grupo Banco Mundial, utilizou dados do IBGE e entrevistou jovens de Belém, Recife, Brasília, Belo Horizonte e Porto Alegre, mostra que o esforço de inserção no mercado de trabalho é cercado de constrangimentos que resultam em barreiras para o ingresso neste meio:

Dentre os 70 entrevistados, 28 jovens mencionaram barreiras percebidas no processo de contratação. Em primeiro lugar, 28 pessoas destacaram a relevância da aparência, como a cor de pele ou “... destoar de um padrão de RH [recursos humanos]”. Dezesete dos entrevistados chamaram a atenção para a falta de experiência, 11 para a formação insuficiente, seis destacaram o território de origem ou de residência e seis, a identidade de gênero. (Tokarnia, 2022, s/p)

Uma das entrevistadas afirma que as exigências do mercado geram a sensação de que as pessoas negras nunca estarão preparadas o suficiente para ocuparem postos estratégicos. Antigamente o argumento dos empregadores, majoritariamente brancos, era o de que não havia pessoas negras qualificadas o suficiente. Agora que elas possuem os diplomas das melhores universidades deste país, o grau de exigência mudou. É muito comum as vagas

exigirem muitos anos de experiência, agora é cada vez mais frequente a exigência do espanhol, além do inglês (uma exigência antiga).

Esses fatores fazem com que as pessoas negras demorem mais para se inserirem no mercado de trabalho, quando conseguem acessar.

Os dados expostos acima comprovam o argumento de que o sistema, comandado por pessoas brancas, sempre encontra formas de se aprimorar e manter as pessoas negras nas piores condições. Configurando, inclusive, violação de direitos humanos, conforme o artigo 22 da Declaração Universal de Direitos Humanos:

Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade (Unicef, sem data, s/p).

Todos esses argumentos, ao final, são apenas a perpetuação do racismo na sociedade brasileira como forma de manutenção dos privilégios, concentração de renda e, conseqüentemente, das desigualdades por parte da branquitude. Incompatível com a ideia de sustentabilidade, desenvolvimento sustentável e, em última instância, a Agenda 2030 da ONU.

O pacto narcísico da branquitude precisa ser rompido, para que as pessoas que pertencem a grupos socialmente minorizados possam romper o ciclo da pobreza e usufruir das riquezas que elas tanto trabalham para produzir neste país. Não é possível atingir as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, se o racismo não tiver o enfrentamento devido, e isso passa pelo esforço das pessoas brancas, que contribuem para a perpetuação do racismo, de abdicar de seus privilégios e entender que o país será melhor para todos, se a maioria da população brasileira, for tratada com respeito.

A reflexão sobre sustentabilidade não está centrada somente em pautas relacionadas ao meio ambiente, mas sim nos indivíduos na dentro de determinada sociedade. Veremos a seguir como a discriminação de raça e de gênero é incompatível com o avanço da Agenda 2030.

5.4.1 O conceito de sustentabilidade

Para adentrarmos no conceito de ESG, é fundamental a compreensão do que vem a ser a sustentabilidade. De acordo com o artigo elaborado por Kevin Foley em 2019, intitulado “*What is Sustainability? A Definition and Brief History of How it Came to Be*”¹⁰⁹, nem sempre o conceito foi utilizado da forma como conhecemos hoje. Segundo Foley (2019), a origem da palavra sustentabilidade é derivada de sustentável e se tem registro de seu uso desde o início do século XVII. Sustentabilidade seria uma outra forma de dizer que algo foi feito para durar. Segundo o autor, apesar de sua origem ter mais de 400 anos, foi entre os anos 1960 e 1970 que a palavra sustentabilidade surgiu da forma como conhecemos hoje. Até os anos 60, seu uso não estava associado ao meio ambiente, foi no ano de 1972 que pela primeira vez ela foi utilizada no contexto do debate sobre o futuro da humanidade na Terra. Além disso, no mesmo ano, ela também apareceu em livros, relatórios e também na “*United Nations Conference on the Human Environment*”(Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano – em português), mundialmente conhecida como a Conferência de Estocolmo:

According to the Journal of Agriculture and Environmental Ethics research paper The Evolution of Sustainability, the word “sustainability” was first used in the context of discussing man’s future on this planet in 1972. The word appeared in the book *Blueprint for Survival* (originally published by the Ecologist). This same year, the Club of Rome, in collaboration with the Massachusetts Institute of Technology (MIT), released a now-famous report. The report was called “Limits to Growth,” (...)”and it used computer modeling to explore the interaction between exponential growth and finite resources. (Meadows, Randers e Baherens III, 1972, s/p)

Nesse sentido, o relatório “Limits to Growth” (Limites para o Crescimento, em português), produzido pelo Clube de Roma em parceria com o Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT), fez simulações considerando variáveis como o crescimento populacional, produção industrial, produção de alimentos, geração de poluição e a redução de recursos não renováveis. Esse relatório concluiu que as atividades praticadas pela humanidade causam impactos devastadores no planeta Terra.

Apesar da conclusão alarmante, o termo “Desenvolvimento Sustentável” surgiu somente na década de 80. Ele apareceu no Relatório Brundtland da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMED) proposta pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), criado em 1972 na ocasião da já mencionada Conferência de Estocolmo. A CMED tinha como principal missão promover o diálogo entre países ricos e pobres sobre as questões de meio ambiente e desenvolvimento e de definir formas de cooperação entre ambos. Esse relatório é histórico porque foi a primeira vez que

¹⁰⁹ “O que é sustentabilidade? A definição e a breve história de como ela se surgiu (tradução livre) >

desenvolvimento e meio ambiente foram discutidos como um único problema. O documento definiu Desenvolvimento Sustentável como o desenvolvimento que responde às necessidades do presente sem comprometer a capacidade de resposta das gerações futuras às suas próprias necessidades. De acordo com o Relatório Brudland, o conceito de “necessidades”, está, sobretudo, relacionado às necessidades essenciais dos pobres do mundo, que devem receber a máxima prioridade, e a noção das limitações que o estágio da tecnologia e da organização social impõe ao meio ambiente, impedindo-o de atender às necessidades presentes e futuras.

Mais adiante, o documento se aprofunda na importância de se promover o desenvolvimento em países em desenvolvimento de tal modo que todas as pessoas tenham suas necessidades básicas como habitação, comida e emprego atendidas. E que os países que já são desenvolvidos, se certifiquem de que esse desenvolvimento não é às custas de exploração e pobreza em demasia. Essa abordagem é de extrema importância porque constata que o desenvolvimento sustentável é incompatível com as desigualdades entre os países e entre as pessoas, pois tais fatores também são prejudiciais ao meio ambiente devido à utilização dos recursos disponíveis:

Se os números aumentarem, pode aumentar a pressão sobre os recursos, e o padrão de vida se elevará mais devagar nas áreas onde existe privação. A questão não é apenas o tamanho da população, mas também a distribuição dos recursos; portanto, o desenvolvimento sustentável só pode ser buscado se a evolução demográfica se harmonizar com o potencial positivo com ambiente do ecossistema (Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, 1992,p. 60)

Isso significa dizer que o crescimento precisa deixar de ser destrutivo para que seja sustentável, não esgotando o meio ambiente e nem colocando os mais pobres expostos a uma escassez ainda maior. Nesse sentido, um dos imperativos estratégicos do relatório é a criação e implementação de novas políticas que devem ser criadas por todos os Estados para pensar não só o seu próprio desenvolvimento, mas também os seus impactos sobre as possibilidades de desenvolvimento de outros Estados. Dentre os principais objetivos das políticas ambientais e desenvolvimentistas que advém do conceito de desenvolvimento sustentável, merece destaque o de atender às necessidades essenciais de emprego, alimentação, energia, água e saneamento. Dessa forma, ao refletir sobre o contexto do Brasil, fica evidente que promover os direitos econômicos das mulheres negras, a partir de oportunidades decentes de trabalho, faz parte desse processo de se pensar em políticas eficientes para o desenvolvimento sustentável do país. O relatório produzido nos anos 80 já chamava a atenção para o fato de o emprego ser o principal desafio para o desenvolvimento, considerando o rápido crescimento populacional dessas nações.

Nesse sentido, um tema-chave que emergiu nos últimos 50 anos é que as empresas têm se envolvido cada vez mais em discussões globais sobre sustentabilidade. Ficou evidente que somente a ação governamental não é suficiente para produzir um resultado favorável e há expectativas de que as empresas desempenhem um papel de liderança na transição para um mundo mais sustentável e com baixa emissão de carbono. E será a partir da necessidade de protagonismo das empresas, que a sigla ESG será analisada considerando os objetivos deste desta pesquisa.

5.4.2 O conceito de “*Environmental, Social and Governance*” (ESG)

Conforme mencionado na introdução, apesar de ter ganhado popularidade nos últimos anos, a sigla apareceu pela primeira vez em 2005 no relatório produzido pelo Pacto Global da ONU denominado "Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing World", durante uma conferência com cerca de vinte instituições financeiras, incluindo uma brasileira. “*Environmental, Social and Governance*” em inglês, significa “Ambiental, Social e Governança”, em tradução livre e é usada para medir as práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização.

As organizações têm como obrigação a preservação do meio ambiente, a responsabilidade social e a adoção de boas práticas de governança, sendo a ESG a métrica de referência na busca de estratégias de redução dos impactos negativos das atividades econômicas das organizações nesses três âmbitos. Quanto às práticas a qual cada letra se refere, a letra E, meio ambiente, envolve o posicionamento das empresas no que diz respeito ao desmatamento, escassez de água, gestão de resíduos, aquecimento global, entre outros. A letra S, para Social, diz respeito ao comportamento das empresas no tocante à diversidade da equipe, satisfação dos clientes, respeito aos direitos humanos, etc. Por último, a letra G, de governança, representa os pontos de administração da empresa, como a criação de um canal de denúncias, conduta corporativa, relação com políticos e entidades governamentais, composição do Conselho etc. No contexto atual, as organizações que têm uma boa gestão e respeitam o meio ambiente e as pessoas são valorizadas e respeitadas pela sociedade e, conseqüentemente, possuem mais estabilidade e podem aumentar sua margem de lucro em longo prazo.

No que diz respeito à pauta racial, desde o assassinato de afro americano George Floyd, em 2020, as empresas se viram pressionadas a se posicionar quanto à falta de representatividade de pessoas negras em seus quadros de funcionários, principalmente em

cargos de decisão, tendo que implementar políticas de diversidade e inclusão racial. No Brasil, muito influenciado pelo modelo econômico norte-americano, as empresas também passaram a implementar as mesmas práticas de diversidade e inclusão, de modo que algo que o movimento negro brasileiro vinha pautando há pelo menos 30 anos tornou-se alvo de uma súbita tomada de consciência por parte de organizações majoritariamente dominadas por pessoas brancas.

Contudo, junto à ações que visam o avanço do debate sobre a discriminação racial no mercado de trabalho e as desigualdades socioeconômicas experienciadas pelas pessoas negras, também surgiram inúmeras opiniões contrárias, que reuniam os mais diversos argumentos comprovando a complexidade das relações raciais no Brasil.

Nesse sentido, é pertinente destacar o exemplo da Ação Civil Pública protocolada por um defensor público contra a gigante do varejo Magazine Luiza devido a criação de um programa de *trainee* destinado exclusivamente para candidatos negros. O autor chamou o programa de "marketing de laçação" e pediu uma indenização de R\$ 10 milhões por danos morais. A magistrada responsável pelo caso, ao julgar a improcedência da ação, fundamentou sua decisão não só na promulgação pela Brasil da *Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância*, mas também no Estatuto da Igualdade Racial, que prevê em seu artigo 1º, inciso VI a implementação de ações afirmativas, tais como programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades. Assim, no entendimento da juíza, esse programa de *trainee* exclusivo para pessoas negras seria um incentivo racial promovido pela empresa, demonstrando uma iniciativa de inclusão social. Em suas palavras, "O processo seletivo não configura qualquer tipo de discriminação na seleção de empregados. Ao contrário, demonstra iniciativa de inclusão social e promoção da igualdade de oportunidades decorrentes da responsabilidade social do empregador" (Brito, 2022, s/p). Cabe ressaltar que o programa vai ao encontro da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

De volta ao argumento do autor da ação, este defendeu a tese do racismo reverso. A intelectual e ativista do movimento de mulheres negras Lélia Gonzalez, ao discorrer sobre o sistema educacional brasileiro e refletir sobre sua abordagem eurocêntrica que nega as contribuições indiscutíveis do povo negro, gerando este tipo de argumento trazido pelo defensor, constata que

Se refletirmos um mínimo sobre a questão, não teremos dificuldade em perceber o que o sistema de ensino destila em termos de racismo: livros didáticos, atitudes dos professores em sala de aula e nos momentos de recreação apontam para um processo de lavagem cerebral de tal ordem que a criança que continua seus estudos e que por acaso chega ao ensino superior, já não se reconhece mais como negra. E são essas “exceções” que, devidamente cooptadas, acabam por afirmar a inexistência do racismo e de suas práticas. **Quando se dá o oposto, isto é, a não aceitação da cooptação e a denúncia do processo de superexploração a que o negro é submetido, surge imediatamente a acusação de “racismo às avessas”** (Gonzalez, 2020. pp. 39-40, grifos nossos).

Ao alegar “racismo às avessas”, o defensor argumenta que a Magazine Luiza está praticando discriminação contra todos os trabalhadores não negros. No entanto, o que não está claro para esse defensor é que, na interseção entre a exploração capitalista e a opressão racial, tanto os brancos quanto os negros pobres sofrem os efeitos negativos do sistema capitalista. No entanto, a opressão racial faz com que os brancos se beneficiem indiretamente do sistema, mesmo que não sejam capitalistas no sentido tradicional. Isso significa dizer que, enquanto os capitalistas brancos se beneficiam diretamente da exploração e superexploração de trabalhadores negros, a maioria dos brancos não capitalistas obtém vantagens competitivas no mercado de trabalho e na sociedade em geral devido à sua posição racial. Isso pode se traduzir em melhores oportunidades de emprego, acesso a serviços e recompensas materiais e simbólicas que são mais desejadas na estrutura de classes. Uma medida que visa à reparação por séculos de escravidão e de exclusão, não pode ser considerada “racismo reverso”. Esse posicionamento, contudo, não é exclusivo desse defensor público: o discurso do “racismo reverso”, longe de ser uma novidade no Brasil, foi muito utilizado durante o debate sobre as Ações Afirmativas e a constitucionalidade da Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012), evidenciando uma “dificuldade” por parte das pessoas brancas desse país em se reconhecerem como privilegiadas em um sistema organizado para beneficiá-las.

Considerar a dinâmica das relações raciais no Brasil é imprescindível para os rumos do debate sobre a implementação de práticas *ESG*. No que diz respeito ao avanço dessas práticas, segundo Fábio Alperowitch, sócio-fundador da Fama Investimentos, gestora brasileira de fundos que tem como foco as boas práticas *ESG* e que tem R\$ 1,7 bilhão sob gestão, a pauta de *ESG* não teve avanços significativos no Brasil. Para o especialista, a pauta ganhou mais visibilidade depois que correram tragédias ambientais, como Brumadinho e que trouxe duras consequências ambientais e sociais, o desmatamento na Amazônia virou notícia internacional, o episódio de vazamento de óleo no Nordeste, e por último a Covid-19 que escancarou as desigualdades sociais no Brasil, e ainda houve o assassinato de Beto Freitas que

também trataremos mais adiante. Tudo isso, segundo o investidor, acabou chamando a atenção para o *ESG*.

Mesmo assim, esses acontecimentos não foram suficientes para que os investidores e o mercado corporativo de fato se empenhassem para implementar as práticas. De acordo com Fábio Alperowitch:

Em 2019 e em 2020, esse assunto explode e ganha uma relevância enorme. O mercado corporativo e o mercado financeiro são quase obrigados a tratar desses assuntos. Mas como tratar de assuntos tão complexos, profundos, amplos de uma hora para outra, sem ter conhecimento? A consequência desse vácuo de conhecimento de mais de trinta anos é o reducionismo. O ESG no Brasil é um ESG reducionista. Não é ESG de verdade. O ESG no Brasil é superficial, celebratório, pouco crítico. Trata de pouquíssimos assuntos. Só que, como as comunidades financeira e corporativa entendem isso como ESG, o perigo é a gente achar que está tratando ESG quando na verdade está tratando só da pontinha do iceberg. (Scognamiglio, 2022, s/p)

Ainda, o comportamento dessas instituições vai de encontro ao que prevê o *caput* do artigo 170 da Constituição Federal que determina que a ordem econômica do Brasil fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, ou seja, a implementação eficiente das práticas *ESG* não deve ser motivada somente pela preocupação com a imagem da empresa, mas principalmente por se tratar de um dever constitucional de qualquer instituição que desenvolva atividade econômica no país. Trata-se, sobretudo de promover os direitos humanos.

Um dos exemplos desta superficialidade, segundo o fundador da Fama Investimentos, é justamente a pauta de diversidade que, no Brasil, é muito focada na equidade de gênero e às vezes se fala da equidade racial. No entanto, ele argumenta que as empresas não falam sobre inclusão de refugiados, pessoas idosas, pessoas com deficiência, pouco se fala de inclusão LGBTQIA+, e das pessoas trans praticamente não se fala. Por causa da superficialidade como a pauta é tratada no Brasil, as desigualdades sociais e raciais seguem persistentes, principalmente no contexto pós-pandemia.

Segundo o relatório *Pobreza e Equidade no Brasil – Mirando o Futuro Após Duas Crises*, produzido e publicado pelo Banco Mundial em 2022, apesar de terem tido uma diminuição substancial em 2020, as taxas de pobreza aumentaram acentuadamente assim que o programa de transferência de renda “Auxílio Emergencial” foi reduzido, tornando evidente a dependência das famílias brasileiras no suporte do Estado diante de más condições no mercado de trabalho. Diante do exposto, é indiscutível a necessidade do mundo corporativo se

debruçar com mais eficiência sobre as práticas *ESG* para que haja uma redução expressiva das desigualdades sociais e raciais no Brasil.

Um outro fator que pouco é abordado quando se fala de *ESG* e que dialoga com o combate ao racismo na sociedade brasileira, é a sua presença nas relações de consumo. Infelizmente é um assunto pouquíssimo abordado dentro desse cenário, mas que é fundamental porque foi esse racismo que levou João Alberto Silveira Freitas, homem negro, à óbito no estacionamento do supermercado Carrefour, empresa que é destaque em indicadores *ESG* no Brasil, mas que tem registro de violência contra seus consumidores desde 2009.

O estudo *Brasil - A Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho*, produzido em 2022 pelo Dieese com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC), revelou que as mulheres trabalhadoras negras foram as mais prejudicadas pela pandemia no mercado de trabalho brasileiro. O mesmo estudo aponta que essas mulheres recebem, em média, menos da metade dos salários dos homens brancos (46%). Um outro estudo inédito, chamado *Jovens Negros e o Mercado de Trabalho*, produzido pelo Núcleo de Pesquisa Afro do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) e pelo Instituto de Referência Negra Peregum, em 2022, aponta que cerca de 60% dos trabalhadores e trabalhadoras informais no Brasil, são negros e negras. As pessoas negras ocupam apenas 6,3% dos cargos de gerência e menos de 5% das posições executivas. Quase metade das mulheres negras são inativas.

Também em 2022, o “Relatório Pessoas Negras no Brasil”, produzido pela *Opinion Box* em parceria com o Movimento *Black Money*, mostrou que mais da metade das pessoas negras entrevistadas prefere comprar de empresas que apoiam a diversidade racial e 52% dos participantes negros afirmam que já boicotaram empresas envolvidas em escândalos relacionados a casos de racismo.

5.4.3 O *home office* e o pós-pandemia

Outro fator que demarcou as desigualdades no mercado de trabalho e que caminhou na contramão da proposta de promover o desenvolvimento sustentável, foi o fim do *home office*, que pode ser definido como um trabalho formal realizado em casa, ou um trabalho feito fora do escritório¹¹⁰. Com essa medida, os funcionários estão sendo obrigados a trabalhar ou em regime híbrido (ida ao escritório de duas a três vezes na semana) ou 100% presencial. Antes

¹¹⁰ Fonte: <https://tinyurl.com/yf47r3hu> Acesso em: 26 jul. 2023.

de avançarmos, vale destacar que o esta modalidade de trabalho é predominante em cargos de remuneração mais elevada de atividade “intelectual”. Uma pesquisa¹¹¹ inédita feita pelo IBGE mostra que, em 2022, 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho. Desse total, 11% eram pessoas brancas, e somente 5,2% dos trabalhadores pretos e 4,8% dos pardos estavam nessa modalidade de trabalho. Esses dados confirmam o que temos argumentando neste trabalho: a discriminação racial no mundo do trabalho faz com que as pessoas negras sempre estejam nas piores condições. Tanto é que, de acordo com o mesmo estudo, a média salarial dos teletrabalhadores era maior (R\$ 6.479) que o dos que não trabalharam dessa forma (R\$ 2.398). Apesar de não estar evidenciado na pesquisa, podemos inferir, a partir das reflexões que fizemos até aqui, que os trabalhadores com as piores remuneração são de maioria negra.

Em conformidade com o estudo realizado em 2023 pelo Instituto Brasileiro de Economia (IBRE), órgão da Fundação Getúlio Vargas, cerca de 80% das pessoas trabalhadoras sempre atuou de modo totalmente presencial¹¹².

A realidade do trabalho *home office* durante os momentos mais críticos da crise sanitária provocada pelo Covid-19 foi um privilégio para pouquíssimas pessoas, sendo predominante nas categorias salariais mais elevadas. No grupo de pessoas de renda mais baixa, 82,8% das pessoas estavam com trabalho totalmente presencial em outubro de 2022. Na faixa de renda mais alta, o percentual de trabalho presencial ou em *home office* quase se equivalem em 2021 e 2022. O estudo também mostra uma queda no número de empresas que ainda adotam esse regime de trabalho desde 2021, quando 57,5% das empresas aderiram ao *home office* no Brasil, de forma parcial ou total, incluindo aqueles que já adotavam essa modalidade antes da pandemia. Em outubro de 2022, o percentual caiu para 32,7%.

Durante o confinamento, o mundo corporativo pareceu muito engajado em respeitar os princípios da ordem econômica e lutar pela redução das desigualdades sociais “escancaradas” pela pandemia, aderindo inclusive à Agenda 2030 das Nações Unidas e à pauta em torno da sigla *ESG*.

Esse sistema de trabalho seria uma forma de reduzir as desigualdades regionais e sociais, já que agora seria possível, por exemplo, que pessoas das regiões Norte e Nordeste acessassem postos de trabalho com melhores remunerações sem ter que migrar para o

¹¹¹ Os dados são do módulo inédito *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022* da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) e são resultado de um acordo de cooperação técnica entre o Instituto, a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

¹¹² CAVALLINI, Marta. Cai número de empresas que adotam *home office*. Notícias, G1, 17 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/17/cai-numero-de-empresas-que-adotam-home-office-diz-pesquisa.ghtml> Acesso em: 26 jun. 2023.

Sudeste, e permitindo com que as famílias, em especial aquelas comandadas por mães solo, tivessem mais praticidade nos arranjos com seus filhos etc.

Ainda de acordo com o estudo do IBRE, em 2021, 21,6% das empresas que adotaram o *home office* observaram aumento na produtividade dos colaboradores, enquanto 19,4% apontavam redução. A sensação era a de que as empresas finalmente compreendiam o papel social que precisavam desempenhar. No entanto, três anos depois, nos deparamos com a escassez de vagas *home office* e o aumento de empregadores exigindo de seus funcionários o trabalho híbrido ou 100% presencial. Como consequência desse retrocesso, as pessoas que tem condições conseguiram se deslocar de suas cidades para se estabelecerem nas cidades onde estão seus trabalhos. Por outro lado, apesar de ainda não haver dados estatísticos sobre esse tema, especialistas em temas relacionados às dinâmicas do mundo do trabalho afirmam que muitas pessoas tiveram que pedir demissão por não terem condições de se realocarem. Portanto, o que parecia ser um avanço e transformação no mundo do trabalho, não passou de uma crise de consciência momentânea por parte dos empresários e chefes que agora, parecem acreditar que as desigualdades “escancaradas” durante a pandemia, foram resolvidas por si só.

Infelizmente, os estudos sobre esse tema ainda não trazem dados desagregados de gênero e raça, mas considerando a realidade da população brasileira, podemos inferir que as pessoas mais prejudicadas com essa transformação foram as pessoas negras, uma vez que elas compõem a maioria dos que tiveram que continuar trabalhando de modo presencial ao longo de toda a pandemia do Covid-19. Nesse sentido, a retomada do trabalho 100% presencial ou híbrido não representa nada mais do que a manutenção do abismo social em que vive a população brasileira.

Especialistas e dados estatísticos recentes indicam que o mercado de trabalho está quase recuperado dos efeitos da pandemia, e que já é possível perceber o crescimento econômico do País. No entanto, o que isso significa para as mulheres negras? Segundo os microdados da PNAD Contínua, divulgados pelo IBGE em 2022:

Em número absoluto, a quantidade de desempregados no Brasil caiu de 13,5 milhões para 9,5 milhões entre o 3º tri de 2021 de 2022. Analisando o recorte por raça, nota-se uma redução de desempregados tanto autodeclarados pretos/pardos quanto brancos/amarelos. Contudo a composição racial apresentou pouca variação, com a maior parte dos desempregados sendo pretos/pardos (em torno de 65%). Entre os 9,5 milhões de desempregados registrados no 3º tri de 2022, mais de 6,1 milhões (64,9%) eram pretos/pardos enquanto os brancos e amarelos totalizavam 3,3 milhões (Feijó, 2022, s/p).

De acordo com Almeida (2019), o crescimento econômico não necessariamente justifica aumento de salário e melhores condições no mercado de trabalho para os grupos minorizados. O autor afirma que “o racismo pode ser uma excelente tecnologia de controle social, porque “naturaliza” o pagamento de salários mais baixos para trabalhadores e trabalhadoras pertencentes a grupos minoritários”. Apesar do crescimento econômico e da retomada do mercado de trabalho pós-pandemia, é possível presumir que a situação das mulheres negras não sofreu grandes transformações comparado com os dados que analisamos no capítulo sobre pleno emprego.

Finalmente, a produção de dados com recorte interseccional de gênero e raça tendo a pandemia como marco temporal para análise profunda do mercado de trabalho é crucial para a criação e implementação de políticas públicas de combate específico da discriminação de raça e gênero no mundo do trabalho e de promoção dos direitos econômicos das mulheres negras.

5.5 Práticas de diversidade e inclusão racial e de gênero nas empresas

Atualmente, apesar de não existirem políticas públicas especificamente destinadas à promoção dos direitos econômicos das mulheres negras no mercado de trabalho, a iniciativa privada implementou algumas ações para aumentar a presença desse grupo populacional em seus quadros de funcionários. Já vimos que, segundo os instrumentos jurídicos internacionais de direitos humanos, políticas afirmativas são um mecanismo estratégico e legítimo para promover transformações sociais profundas. Dois exemplos que merecem ser citados são o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e o Pacto de Promoção de Igualdade Racial.

5.5.1 Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)

Uma organização pioneira nas discussões sobre a realidade da população negra no mundo do trabalho é o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)¹¹³ que desde a década de 1990 atua e produz conhecimento neste território. Ainda neste período, o pioneirismo do CEERT levou à uma atuação histórica em parceria com as

¹¹³ O Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades é uma organização não-governamental brasileira, fundada em 1992. A ONG declara oficialmente procurar garantir os direitos da população negra apoiando a luta pelo fim das desigualdades étnico-raciais e o preconceito existente. Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Centro_de_Estudos_das_Relac%C3%A7%C3%B5es_de_Trabalho_e_Desigualdades> Acesso em: 08 nov. 2023.

principais centrais sindicais e confederações de empregados do país, através da criação de programas de capacitação sindical, pesquisas sobre relações raciais e mercado de trabalho, monitoramento do tema “discriminação de raça” em relação à Convenção 111 da OIT, consultorias ao Ministério do Trabalho e criação de um banco de informações sobre raça, trabalho e movimento sindical. Já no início dos anos 2000, a parceria da organização com Instituto Observatório Social da CUT Nacional resultou nas seguintes medidas:

- Aprovação de uma política nacional antirracista no congresso nacional da CUT de 1994, no qual pela primeira vez na história do sindicalismo brasileiro uma central sindical aprova uma proposta de política antirracista;
- Criação de comissões sindicais antirracistas;
- Inclusão de teses antirracistas em congressos de categorias profissionais e centrais de trabalhadores (CEERT, sem data, s/p).

Além dos impactos em políticas públicas, podemos citar a iniciativa “Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero”¹¹⁴ e a publicação do livro *Diversidade nas empresas e equidade racial*, dentre outras. Por fim, a organização também é pioneira em trazer a perspectiva da discriminação de raça e de gênero para as discussões e ações com as instituições no sentido de propor medidas objetivas de inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho.

5.5.2 Pacto de Promoção de Igualdade Racial

O Pacto de Promoção de Igualdade Racial trata-se de uma iniciativa inovadora e inédita no país que propõe implementar um Protocolo *ESG* Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro para chamar a atenção das grandes empresas nacionais e multinacionais, bem como da sociedade civil para a pauta. Segundo a página da iniciativa, o objetivo é “propor e implementar um Protocolo *ESG* Racial e promover sua adoção por empresas e investidores institucionais, contemplando ações que estimulem uma maior equidade racial - muito centrada na adoção de ações afirmativas, na melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros”¹¹⁵.

Esses são apenas exemplos dos esforços que vêm sendo elaborados para melhorar as condições das mulheres negras, especificamente, e da população negra, em geral, no mercado de trabalho. É oportuno reconhecer que a quantidade de produção de dados estatísticos feita

¹¹⁴ A “Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero” é uma iniciativa do Instituto Ethos, do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e do *Institute for Human Rights and Business* (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360, do Instituto Carrefour e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). Essa iniciativa é apoiada pelo programa Fundo Newton, oferecido pelo governo do Reino Unido e pelo Conselho Britânico. Fonte: <https://www.equidade.org.br/> Acesso em: 09 nov. 2023.

¹¹⁵ Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/> Acesso em: 09 nov. 2023.

nestes últimos anos também é prática de diversidade e inclusão. Considerando que é a partir dos números as mulheres negras finalmente saíram da invisibilidade que elas denunciavam há pelo menos três décadas.

Agora, é importante que dados oficiais também sejam produzidos para que seja possível termos informações concretas da realidade das mulheres negras no mundo do trabalho em todos os estados da Federação. Caso o contrário, o Brasil não só continuará sendo um dos países mais desiguais do mundo, como também avanço da Agenda 2030 será impossível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A perpetuação da discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro impede que as mulheres negras exerçam de forma plena seus direitos econômicos e sociais. Para que haja mudanças estruturais no cenário demarcado pelas desigualdades socioeconômicas que estagnam as mulheres negras na base da pirâmide social, é fundamental a criação e implementação de políticas econômicas e de direitos humanos que sejam afirmativas para que possam promover mudanças profundas. Nessas políticas seria fundamental considerar a interseccionalidade de raça e gênero como critério o principal critério de Acesso. Isto porque, como mencionamos, os aspectos extraeconômicos do racismo fazem com que as mulheres negras qualificadas também tenham dificuldades de conquistar estabilidade financeira e construir uma carreira profissional sólida dentro das empresas. Por isso, é importante ter sedimentada a ideia de que o racismo não escolhe classe social.

Qualquer mulher negra no Brasil está sujeita a sofrer com a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho. No entanto, uma mulher negra que é empregada doméstica será vítima de racismo de uma forma diferente da que é executiva em um empresa privada, por exemplo. A noção de classe deve ser considerada para aprimorar nossa habilidade de identificar as diversas formas como esse tipo de discriminação se manifesta.

A erradicação da discriminação contra as mulheres negras, através do enfrentamento do racismo econômico, traria dignidade para suas vidas. Qualquer coisa diferente disso é flagrante violação de direitos humanos. Conforme determina o artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH):

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. **Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória,** que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (Unicef, sem data, s/p, grifos nossos).

Ainda de acordo com o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos, não é possível que elas possam gozar dos seus direitos sociais, políticos, civis e culturais se seus direitos econômicos permanecem sendo violados. Ter em mente os princípios que regem os direitos humanos, qual seja sua indivisibilidade, inalienabilidade e universalidade, é pertinente para entender como as diferentes esferas da vida das mulheres negras estão interconectadas e como o trabalho digno é central nesse processo, uma vez que a condição financeira dessas mulheres determina não somente suas experiências de vida individualmente, mas também de

suas famílias. Com trabalho decente, elas terão condições de morar em bairros menos violentos e precários, podendo criar seus filhos longe da violência urbana, com Acesso à boa educação. Essa possibilidade, que hoje parece utópica, salvaria a vida de milhares de jovens negros que morrem todos os anos vítimas do extermínio perpetuado pelo Estado brasileiro, segundo relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito, a CPI dos Jovens Assassinados de 2017.

Diante deste cenário, não será possível atingir as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2030 da ONU, se a discriminação de raça e gênero não tiver o enfrentamento devido, e isso passa pela conscientização das pessoas brancas, de reconhecerem e abdicarem de seus privilégios. Compreendendo, em última instância, que se todas as pessoas neste país puderem trabalhar com dignidade e usufruir da riqueza que produzem o país será melhor para todos. Isso significa que a valorização da maioria da população brasileira, ou seja, as mulheres negras (representam 28% da população), for tratada com respeito. Isto porque as questões da sustentabilidade e das práticas ESG não estão centradas somente em pautas relacionadas ao meio ambiente, mas sim nos indivíduos dentro de uma determinada sociedade, principalmente aqueles em situação de maior vulnerabilidade social.

Visto todo o exposto, é urgente que o Brasil implemente políticas públicas que também obriguem a iniciativa privada a trabalhar pela inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho formal com Acesso remuneração justa e equivalente a natureza do serviço prestado e em pé de igualdade com os outros trabalhadores brancos que exercem a mesma função. Considerar os aspectos extraeconômicos do racismo na elaboração dessas políticas é de extrema relevância para que, seguindo o *slogan* da ONU Mulheres, nenhuma mulher ou menina seja deixada para trás.

Reafirmamos a necessidade de criação e implementação de ações afirmativas específicas para as mulheres negras. Se resgatarmos os documentos internacionais analisados, vemos que a discriminação positiva por parte dos Estados e das instituições privadas é o caminho para que essas mulheres negras passem a viver com dignidade e sejam reconhecidas como sujeitos de direitos em todas as esferas de sua vida social. Entendemos que essa seria a forma mais eficiente de promover os direitos elencados no PIDESC e no PIDCP de 1966.

Por último, as práticas *ESG* com o viés social como o pacto pela igualdade racial precisam ser celebradas e de mais visibilidade para inspirar outras instituições. *ESG* não é apenas sobre o meio ambiente, e consideramos fundamental e urgente a compreensão que os debates sobre mudanças climáticas estão intrinsecamente ligados às transformações no mundo

do trabalho e seus impactos nos trabalhadores pertencentes a grupos historicamente minorizados.

Como mencionamos em nosso último capítulo, o Brasil segue muito aquém do mínimo ideal para atingir uma possível igualdade social e dentro do contexto das mudanças climáticas existe uma oportunidade para se pensar medidas inclusivas e reparatórias que previnam o aprofundamento das desigualdades sociais no país. Dar continuidade às reflexões jurídicas sobre a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho e nos debruçarmos sobre o contexto das ações de mitigação e adaptação às mudanças climáticas é o próximo desafio a ser enfrentado.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. Emprego sem carteira assinada atingiu volume recorde em 2022. **Agência Brasil**, 28 fev. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/3b9xxf5z> Acesso em: 04 ago. 2023.

AGÊNCIA BRASIL. Jovens negros têm menos acesso ao mercado de trabalho, diz pesquisa. **EBC**, nov. 2021. Disponível em <https://agenciabrasil.etc.com.br/economia/noticia/2022-11/jovens> Acesso em: 07 nov. 2023.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro: Pólen, 2019.

AMORIM, Felipe e MADEIRO, Carlos. Brasil tem a 8ª pior desigualdade de renda e supera só países africanos. **Uol Notícias**, 15 dez. 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2019/12/09/brasil-e-o-7-mais-desigual-do-mundo-melhor- apenas-do-que-africanos.htm> Acesso em: 29 jul. 2023.

ARRUDA JUNIOR, Antonio Carlos Matteis de. **Capitalismo Humanista & Socialismo**. O Direito Econômico e o Respeito aos Direitos Humanos. Curitiba: Juruá, 2014.

ASSIS, J. Carlos de. **A Quarta Via**. A promoção do Pleno Emprego como Imperativo da Cidadania Ampliada. São Paulo: Editora Texto Novo, 2000.

BALERA, Wagner. **Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento Anotada**. 2. ed. Curitiba: Editora Juruá, 2018. p. 18.

BATISTA, Waleska Miguel e MASTRODI, Josué. Dos fundamentos extraeconômicos do racismo no Brasil. **Rev. Direito e Práx.**, vol. 9, n. 4, out. 2018. Disponível em: <https://is.gd/lOmIaD> Acesso em: 18 ago. 2023.

BENTO, Cida. A mulher negra no mercado de trabalho. **Portal Geledés**, 2011. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/?p=73649> Acesso em: 05 out. 2022.

BENTO, Cida. **Pacto da Branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 10. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. pp. 68-69.

BRASIL. Lei nº 12.288/2010, de 20 de julho de 2010. Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm Acesso em: 23 out. 2023.

BRASIL DE FATO PERNAMBUCO. **Encarceramento em massa das mulheres negras é destaque no Prosa e Fato**. Política, 01 ago. 2022. Disponível em: <https://www.brasildefatope.com.br/2022/08/01/encarceramento-em-massa-das-mulheres-negras-e-destaque-no-prosa-e-fato> Acesso em: 01 ago. 2023.

_____. **Desigualdade: mais de 40% das mulheres negras estão subutilizadas no mercado de trabalho**. Geral, 21 mar. 2023. Disponível em:

<https://www.brasildefato.com.br/2023/03/21/desigualdade-mais-de-40-das-mulheres-negras-estao-subutilizadas-no-mercado-de-trabalho> Acesso em: 03 ago. 2023.

BRITO, Aline. Justiça decide que trainee da Magalu só para negros não é discriminatório. **Correio Braziliense**, nov. 2022. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/11/5049576-justica-decide-que-trainee-da-magalu-so-para-negros-nao-e-discriminatorio.html> Acesso em: 10 jun. 2023.

CABRAL, Umberlândia. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agência IBGE Notícias**, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022> Acesso em: 08 nov. 2023.

CARNEIRO, Lucianne. Fome é mais presente em lares chefiados por mulheres negras. **Valor Investe**, 26 jun. 2023. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2023/06/26/fome-e-mais-presente-em-lares-chefiados-por-mulheres-negras.ghtml> Acesso em: 07 jul. 2023.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, vol. 49, n. 17, p. 117-132, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/Zs869RQTMGGDj586JD7nr6k/?lang=pt> Acesso em: 18 jun. 2022.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque (Org). **Pensamento feminista - conceitos fundamentais**, Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2019. p. 325-333.

CARTA CAPITAL. No Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza. **Carta Capital**, 14 dez. 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/no-brasil-63-das-casas-chefiadas-por-mulheres-negras-estao-abaixo-da-linha-da-pobreza/> Acesso em: 30 jun. 2023.

CARDOSO, Rafael de Carvalho. Famílias chefiadas por pessoas negras são mais atingidas pela fome. **Agência Brasil**, 26 jun. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-06/familias-chefiadas-por-pessoas-negras-sao-mais-atingidas-pela-fome> Acesso em: 03 ago. 2023.

CARVALHO, Igor. Carrefour: após o caso Beto Freitas, casos de racismo expõem Comitê de Diversidade da marca. **Portal Geledés**, 30 abr. 2023. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/carrefour-apos-o-caso-beto-freitas-casos-de-racismo-expoem-comite-de-diversidade-da-marca/> Acesso em: 20 nov. 2023.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**. 4. ed. Coleção Sinopses Jurídicas, v. 30. São Paulo: Saraiva, 2014.

CAVALLINI, Marta. Cai número de empresas que adotam home office. Notícias, **G1**, 17 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/17/cai-numero-de-empresas-que-adotam-home-office-diz-pesquisa.ghtml> Acesso em: 26 jun. 2023.

CAVALLINI, Marta. Com maior taxa de desemprego e menor rendimento, mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho. **G1**, 19 nov. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/19/com-maior-taxa-de-desemprego-e-menor-rendimento-mulheres-negras-sao-as-mais-prejudicadas-no-mercado-de-trabalho.ghtml> Acesso em: 23 out. 2023.

CAVALLINI, Marta. Proporção de pretos e pardos entre os pobres chega ao dobro em relação aos brancos, mostra o IBGE. **G1**, 11 nov. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/11/proporcao-de-pobres-pretos-e-pardos-chega-ao-dobro-em-relacao-aos-brancos-mostra-o-ibge.ghtml> Acesso em: 21 jul. 2023.

CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES (CEERT). **ESG e Trabalho: Políticas Sindicais**. Disponível em: <https://ceert.org.br/esp-sindicais>. Acesso em: 08 nov. 2023.

CHAGAS, Rodrigo. Em São Paulo, Angela Davis pede valorização de feministas. **Brasil de Fato**, 20 out. 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/10/20/em-sp-angela-davis-pede-valorizacao-de-feministas-negras-brasileiras> Acesso em: 10 maio. 2022.

COLLINS, Patricia Hills; BILGE, Sirma. **Intersectionality**. 2. ed. Polity Press, 2016.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso Futuro Comum**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1992. Disponível em: https://edisdisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf Acesso em: 05 out. 2022.

COMPARATO, Fábio K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553607884/pageid/222https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553607884/>. Acesso em: 15 out. 2023.

CONECTAS. **O legado da Conferência de Durban para o Brasil**. Notícias, 14 set. 2021. Disponível em: conectas.org/noticias/o-legado-da-conferencia-de-durban-para-o-brasil/#:~:text=. Acesso em: 23 out. 2023.

CONVENÇÃO INTERNACIONAL PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL. Organização dos Estados Americanos (OAS), 2001. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/convDiscrimina.pdf> Acesso em: 23 out. 2023.

COSTA, Flávia. Lei nº 7.716/89 – Lei CAÓ, 25 anos no Combate ao Racismo. **Geledés**, 2014. Disponível em: <https://tinyurl.com/4bdfcuax> Acesso em: 06 out. 2022.

CRENSHAW, Kimberle. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics**. University Of Chicago Legal Forum, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf> Acesso em: 20 nov. 2023.

CUNHA, Olivia Maria Gomes da. **Quase-cidadão**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DAVIS, Angela Y. **Women, Race and Class**. New York: Vintage Books Edition, 1983.

DECLARAÇÃO DE PEQUIM. **Tratado Internacional Ação para Igualdade, Desenvolvimento e Paz**. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/pekin.htm> Acesso em: 30 jun. 2022.

DECLARAÇÃO E PLANO DE AÇÃO DE DURBAN. UNFPA, 2001. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf Acesso em: 19 mar. 2023.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS. Portal Geledés, 2008. Disponível em [Declaração dos Direitos Humanos – 60 anos \(geledes.org.br\)](http://www.geledes.org.br/Declaracao-dos-Direitos-Humanos-60-anos). Acesso em: 05/10/2022

FEIJÓ, Janaina. Negros ainda são maioria com rendimento até 2 salários mínimos. **Portal FGV**, 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/negros-ainda-sao-maioria-rendimento-ate-2-salarios-minimos> Acesso em: 08 nov. 2023.

FERNANDES, Daniela. 4 dados que mostram por que Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo relatório. **BBC News Brasil**, 07 dez. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59557761> Acesso em: 20 nov. 2023.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FERREIRA, Lola; BRUNO, Maria Marta. No Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza. **Gênero e Número**, 12 dez. 2019. Disponível em: <https://www.generonumero.media/reportagens/casas-mulheres-negras-pobreza/>Acesso em: 06 out. 2022.

FOLEY, Kevin. What is Sustainability? A Definition and Brief History of How it Came to Be. **Valley Summit**, 22 jan. 2019. Disponível em: <https://www.valleytosummit.net/what-is-sustainability-a-definition-and-brief-history-of-how-it-came-to-be> Acesso em: 10 jun. 2023.

FURTADO, Celso. **O Capitalismo Global**. São Paulo: Paz e Terra. 2007

G1 Pernambuco. **Caso Miguel: a queda de menino do 9º andar que levou à condenação da patroa da mãe dele por abandono de incapaz**. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2022/06/01/caso-miguel-a-queda-de-menino-do-9o-andar-que-levou-a-condenacao-da-patroa-da-mae-dele-por-abandono-de-incapaz.ghtml>. Acesso em: 07 nov. 2023.

GELEDÉS. **Brasil e Durban: 20 anos depois**. Centro de Documentação e Memória Institucional. São Paulo: Geledés, 2021. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2021/08/brasil-e-durban-20-anos-depois.pdf> Acesso em: 30 jun. 2023.

GONÇALVES, Renata. Trinta anos no I Encontro Nacional de Mulheres Negras: uma articulação de gênero, raça e classe. **Lutas Sociais**. São Paulo, vol. 22, n. 40, p.9-22, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/46646/31116>. Acesso em: 18 jun. 2022.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. 1a edição. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

ILHA, Flávia. Mais de 1,2 milhão de mulheres negras perderam o emprego na pandemia. **Portal Extra Classe**, 2022. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/movimento/2022/03/mais-de-12-milhao-de-mulheres-negras-perderam-o-emprego-na-pandemia/> Acesso em: 19 mar. 2023.

JANONE, Lucas. Mulheres negras perdem vagas de trabalho durante pandemia, aponta estudo. **CNN Brasil**, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/rio-atuacao-de-negras-no-mercado-de-trabalho-diminuiu-na-pandemia-diz-estudo/>. Acesso em: 19 mar. 2023.

JORNAL NACIONAL. Cai participação de mulheres negras no mercado de trabalho em relação ao período pré-pandemia. **G1**, 25 jul. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/07/25/cai-participacao-de-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho-em-relacao-ao-periodo-pre-pandemia.ghtml> Acesso em: 05.10.2022

JUSBRASIL. **Trabalho Doméstico no Brasil**: Os avanços trazidos pela Lei Complementar 150/15. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15/206890453> Acesso em: 12 out. 2023.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

LACERDA, Lara. Mercado de trabalho ainda é terreno árido para jovens negros e negras. **Brasil de Fato**, 20 nov. 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/11/20/mercado-de-trabalho-ainda-e-terreno-arido-para-jovens-negros-e-negras> Acesso em: 10 jun. 2023.

LIMA, Ricardo Alves de. A Busca do Pleno Emprego como um princípio da Ordem Econômica: Entre o Ser e o Dever Ser. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p 225-238. jan./ago. 2022. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/123943> Acesso em: 06 out. 2022.

MACHADO, Susana Souza. Proibição de discriminação em razão da raça e da origem étnica no contexto europeu, em especial na relação laboral. **Revista Direito GV**, v. 18, n. 2 Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/86131/81145>. Acesso em: 05 out. 2022.

MARCHE DAS MULHERES NEGRAS. **Carta das Mulheres Negras**, 2015. Disponível em: <http://fopir.org.br/wp-content/uploads/2017/01/Carta-das-Mulheres-Negras-2015.pdf> Acesso em: 25 jul. 2023.

MEADOWS, Donzela H.; MEADOWNS, Dennis L.; RANDERS, Jorgen; BAHERENS III, William W. **The Limits to Growth** - A Report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind. New York: Universe Books, 1972. Disponível em: <https://www.clubofrome.org/publication/the-limits-to-growth/> Acesso em: 03 mar. 2023.

MENDES, Felipe. Desigualdade: mais de 40% das mulheres negras estão subutilizadas no mercado de trabalho. **Brasil de Fato**, 21 mar. 2023. Disponível: <https://tinyurl.com/2ssbbr2a> Acesso em: 07 jul. 2023.

MENDES, Aline e FLORÊNCIO, Patrícia. 25 anos da Declaração de Pequim: Os desafios para superar a sub-representação das mulheres nos espaços de poder. **CLP Liderança Pública**, 15 set. 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/mr466kxh> Acesso em: 21 nov. 2022.

MENDONÇA, Heloisa. Mulheres negras recebem menos da metade do salário dos homens brancos no Brasil. **El País**, 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512_623918.html Acesso em: 19 mar. 2023.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais**. Disponível em <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/relatorios-internacionais-1/pacto-internacional-sobre-os-direitos-economicos-sociais-e-culturais>. Acesso em: 22 out. 2023.

MOREIRA, Leonardo Rezeck. A Busca do Pleno Emprego. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-busca-do-pleno-emprego/535540738>. Acesso em: 06 out. 2022.

MULHERES negras são as principais vítimas de feminicídio no país. **Valor Econômico**, 20 jul. 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/patrocinado/dino/noticia/2022/07/20/mulheres-negras-sao-as-principais-vitimas-de-feminicidio-no-pais.ghtml>. Acesso em: 10 maio. 2022.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Relatório da OIT aponta que mulheres recebem 20% menos do que homens** [online], 19 set. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/199919-relat%C3%B3rio-da-oit-aponta-que-mulheres-recebem-20-menos-do-que-homens> Acesso em: 22 out. 2023.

NARCIZO, Bruna; MOURA, Julia. Caso Carrefour é teste para índice de sustentabilidade no Brasil. **Folha de S. Paulo**, 20 nov. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/11/caso-carrefour-coloca-em-xeque-indice-de-sustentabilidade-no-brasil.shtml> Acesso em: 10 jun. 2023.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. **Portal Geledés**, 14 mar. 2021. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6579443/mod_resource/content/1/11.%20A%20mulher%20negra%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf Acesso em: 22 out. 2023.

NORONHA, Heloisa. Machismo, sexismo e misoginia: quais são as diferenças? **Universa UOL**, 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/12/03/machismo-sexismo-e-misoginia-quais-sao-as-diferencas.htm> Acesso em: 19 mar. 2023.

OLIVEIRA, Abrahão. A história da vergonha: a Sociedade Eugênica de São Paulo. **São Paulo in Foco**, 08 abr. 2021. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdejbnjm> Acesso em: 18 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm Acesso em: 19 mar. 2023.

ONU BRASIL. **Sustainable Development Goal 8: Trabalho decente e crescimento econômico**. As Nações Unidas no Brasil [online]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8> Acesso em: 30 maio. 2023.

ONU MULHERES BRASIL. **Mulheres brasileiras são maiores beneficiárias de políticas sociais, destaca nova publicação da ONU Mulheres e do governo brasileiro**. 09 maio. 2016. Disponível em: <https://tinyurl.com/vr3f3hd9>. Acesso em: 30 jun. 2022.

ONU MULHERES BRASIL. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social**. Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/08/encarte_mais_igualdade_para_as_mulheres_brasileiras.pdf Acesso em: 30 jun. 2023.

PAIXÃO, Marcelo. **Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil: 2009-2010**. Rio de Janeiro: Garamond; Laeser; IUPERJ, 2010.

PEREIRA, Clara Marinho. Desafios das mulheres negras no mercado de trabalho. **Geledés**, 06 mar. 2021. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/desafios-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 23 out. 2023.

PESQUISA da FGV aponta aumento da desigualdade social após a pandemia. **Ibase**, 28 mar. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/585e9ttt> Acesso em: 29 jul. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 1. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

PAPP, Anna Carolina; LIMA, Bianca; GERBELLI, Luiz Guilherme. Na mesma profissão, homem branco chega a ganhar mais que o dobro que mulher negra, diz estudo. **G1**, 15 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/15/na-mesma-profissao-homem-branco-chega-a-ganhar-mais-que-o-dobro-da-mulher-negra-diz-estudo.ghtml> Acesso em: 06 out. 2022.

PORTAL PROTESTE. **Representatividade das pessoas negras no mercado consumidor**, 2023. Disponível em <https://seudireito.proteste.org.br/representatividade-das-pessoas-negras-no-mercado-consumidor>. Acesso em: 10 jun. 2023.

PROENÇA, Isabela. Responsabilidade Social e Ambiental: o que significa ESG e qual seu sentido para as empresas. **Blog Woba**. Disponível em <https://blog.woba.com.br/o-que-significa-esg/> Acesso em 10 jun. 2023.

RABELLO, Tatiana. Mas afinal, o que é o racismo? **Portal Geledés**, 2014. Disponível em: <https://tinyurl.com/22yusph6> Acesso em: 19 mar. 2023.

RAMATIS, Jacino. **O Branqueamento do Trabalho**. São Paulo: Nefertili Editora Ltda., 2008.

RAMOS, André de C. **Curso de Direitos Humanos**. 9ª edição. Coleção Minha Biblioteca. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

REDAÇÃO RBA. Mulheres são 44% da força de trabalho, mas 55% dos desempregados. E ganham 21% a menos do que os homens. **Rede Brasil Atual**, 07 mar. 2023. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/mulheres-44-forca-trabalho-55-desempregados-ganham-21-a-menos/> Acesso em: 04 ago. 2023.

REDAÇÃO RBA. Pesquisa confirma abismo salarial entre mulheres negras e homens brancos. **Rede Brasil Atual**, 01 ago. 2023. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/pesquisa-confirma-abismo-salarial-entre-mulheres-negras-e-homens-brancos/> Acesso em: 04 ago.2023.

ROZA, Gabriele. O muro permanece alto para mulheres negras. *Gênero e Número*, 23 jul. 2021. Disponível em: <https://www.generonumero.media/reportagens/muro-mulheres-negras/> Acesso em: 18 ago. 2023.

SANTOS, Alê. Racismo disfarçado de ciência: como foi a eugenia no Brasil. **Geledés**, 15 jun. 2020. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/racismo-disfarcado-de-ciencia-como-foi-a-eugenia-no-brasil/>> Acesso em: 20 nov. 2023.

SCOGNAMIGLIO, Heloísa. Brasil está décadas atrasado na agenda ESG, diz Fabio Alperowitch. **Estadão**, 2022. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/governanca/brasil-esg-entrevista-fabio-alperowitch/> Acesso em: 10 jun. 2023.

SENADO FEDERAL. CPI do Assassinato de Jovens apresenta relatório final na quarta-feira. **Senado Notícias**, 06 jun. 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/06/06/cpi-do-assassinato-de-jovens-apresenta-relatorio-final-na-quarta-feira>. Acesso em: 24 out. 2023.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed. rev. e atual, São Paulo: Cortez, 2007.

THEODORO, Mário. **A Sociedade Desigual: Racismo e branquitude na formação do Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

TRINDADE, Guilherme Dias. **Racismo como responsabilidade civil nas relações de consumo** (parte 1). Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-22/dias-trindade-racismo-relacoes-consumo-parte> Acesso em: 07 nov. 2023.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em: 03 ago. 2023.

XAVIER, Giovana; FARIAS, Juliana; GOMES, Flávio. **Mulheres negras no Brasil escravista e do pós emancipação**. São Paulo: Selo Negro, 2012.

WORLD BANK. Pobreza e desigualdade no Brasil: pandemia complica velhos problemas e gera novos desafios para população vulnerável. **The World Bank**, 2022. Disponível em: <https://is.gd/hdNzqQ> Acesso em: 10 jun. 2023.