

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS

THE DISCRIMINATION OF BLACK WOMAN IN LABOUR MARKET AND PUBLIC POLICY

*Luciane Maria Trippia¹
Eduardo Milleo Baracat²*

RESUMO

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho tem sofrido as influências e os impactos da globalização, surgindo, daí, desafios em relação aos processos de exclusão dos grupos vulneráveis, notadamente em relação à trabalhadora negra. Pesquisas comprovam que embora no Brasil quase metade da população seja composta por pessoas negras e pardas, tal proporção não é verificada no meio laboral, onde é constatado diversos tipos de discriminação. O Estado, enquanto responsável pela organização social e jurídica do país, vem adotando medidas na tentativa de combater e evitar as constantes reproduções das discriminações em relação à mulher negra, através de ações dos Poderes Legislativo e Executivo. Apesar de diversas medidas existentes no país, objetivou o presente trabalho investigar em que medida os referidos Poderes desenvolvem políticas públicas com vistas à inserção da trabalhadora negra no mercado de trabalho. A título exemplificativo, na esfera federal, foram verificadas a existência de projeto de lei e legislação específica, e em relação ao Poder Executivo, também no âmbito federal, diversos projetos, onde constatou-se a utilização de ações afirmativas, especialmente a previsão de cotas como principal forma de promover a inserção da trabalhadora negra no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação; mercado de trabalho; mulher negras; políticas públicas; trabalhadora negra no Brasil.

ABSTRACT

In recent decades, the labor market has suffered the influences and impacts of globalization, emerging thence challenges in relation to processes of exclusion of vulnerable groups, especially with respect to the black working. Research shows that while in Brazil almost half the population is composed of black and brown people, this proportion is not checked in the workplace, where it is found various types of discrimination. The State, as responsible for social and legal organization of the country, has taken steps in an attempt to combat and prevent the constant reproductions of discrimination against the black woman, through actions of the legislative and executive branches. Despite several existing measures in the country, the present work aimed to investigate to what extent such powers develop public policies aimed at the integration of the black working in the labor market. For an example, at the federal level, the existence of the bill and specific legislation were checked, and the Executive Branch, also at the federal level, several projects where the use of affirmative action it was

¹ Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pela UNICURITIBA/PR, Professora de Direito Previdenciário do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Advogada. Endereço eletrônico: lutrippia@terra.com.br.

² Doutor e Mestre em Direito pela UFPR. Professor do Programa de Mestrado em Direito, e pós-graduação do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba – PR.

found, in particular the anticipated quota as a way to promote the inclusion of the black working in the labor market.

KEYWORDS: Discrimination; job market; black woman; public policy; black working in Brazil.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem sofrido mudanças, surgindo novas formas de organização, de reestruturação produtiva, sob a influência e impactos da globalização, surgindo, daí, novos desafios sociais, principalmente no tocante aos processos de exclusão de grupos vulneráveis ao longo da história, como os negros, por exemplo.

O Brasil é considerado o país que concentra o maior percentual de população negra fora do continente africano.³ A estimativa dessa população, no ano de 2005, era de 91 milhões de pessoas aproximadamente, segundo informou o PNAD⁴, representando, desta forma, quase a metade da população no país. Contudo, tal proporção não é verificada neste mesmo compasso no mercado de trabalho, principalmente em relação à mulher negra.

A discriminação da trabalhadora negra é traduzida na forma desigual de acesso ao emprego, às posições de ocupação no mercado de trabalho, nas diferenças salariais e nas atividades desenvolvidas. Ademais, há grande dificuldade para mulheres negras concluírem os estudos, dificultando o acesso a melhores oportunidades de trabalho, e, assim, a uma condição financeira maior e melhor.

Contudo, ressalta-se que o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, adveio de visíveis e acentuadas transformações em relação aos papéis e às funções atribuídas na sociedade em geral, o que pode ter decorrido de alguns fatores como: o controle da natalidade, a busca de uma identidade feminina com o trabalho, o acesso à educação, e a própria subsistência. Mas, inegavelmente, marcado fortemente pela discriminação.

Compreendendo, todavia, as desigualdades de gênero e raça em relação à trabalhadora brasileira, como produto de um amplo e complexo processo de reprodução de iniquidades e hierarquias sociais, há que ser enfrentada esta questão pelo Estado, o qual, uma vez que tenha chamado para si a responsabilidade pela organização social e jurídica, deverá lançar mão dos meios que possui para resolver esta questão.

³Disponível em: <http://portalraizes.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5:estatisticas-da-populacao-negra&catid=7:dados&Itemid=8>, acesso em 25 jul 2013.

⁴Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/produtos/idr/download/populacao.pdf>>, acessado em 20 jul. 2013.

Desta forma, emergem as políticas públicas como medidas estatais na tentativa de combater a desigualdade simultânea de gênero e raça, no mercado de trabalho, através de ações dos Poderes Legislativos e Executivos. Tais poderes, por sua vez, mediante um conjunto de iniciativas, tem a difícil tarefa de intervir numa sociedade fundada em uma ilusória supremacia racial branca, oriunda de longo processo histórico, na busca do bem-estar de todos os cidadãos, sem exceção.

Assim, objetiva o presente trabalho investigar em que medida os Poderes Executivo e Legislativo Federais desenvolvem políticas públicas com vistas a inserção da trabalhadora negra no mercado de trabalho. Para tanto, o artigo foi dividido em três partes, contando com pesquisas realizadas na busca de políticas existentes no âmbito federal, mas sem a pretensão de exaurir todas elas existentes no país. Ao final, buscar-se-á responder o referido problema, com vistas a contribuir para uma sociedade racialmente consciente e igualitária.

1. DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

1.1 Discriminação e igualdade

Discriminação é um tema que, embora com ampla legislação que veda tal prática, suscita ainda tratamento especial, haja vista a sua ocorrência nos mais variados seguimentos da sociedade, seja no plano nacional ou como em quase todo âmbito internacional, onde também é verificado o desrespeito ao princípio da igualdade.

A manifestação do princípio da igualdade, por sua vez, se dá pela não discriminação, segundo afirma Alice Monteiro de Barros⁵, para a qual a ocorrência de reconhecimento de tal princípio, valorizado por meio de previsão constitucional, “inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto”.

Assim, certo é que a discriminação tem relação direta com a igualdade. Contudo, o verbo discriminar pode apresentar dois significados, segundo Thereza Cristina Gosdal⁶. O primeiro seria em sentido neutro: distinguir ou diferenciar; e já o segundo teria um sentido pejorativo, de parcialidade, intolerância, fanatismo ou favoritismo.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012, p. 889.

⁶ GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, 2003, p. 91.

Considerando a discriminação em seu sentido pejorativo, Thereza Cristina Gosdal⁷, a entende como um fenômeno social, o que pode, por isto, sofrer variações em relação ao tempo e espaço. Assim, um mesmo fato pode ser considerado por determinada pessoa discriminatório, e já por outra não, “porque não diz respeito a uma característica inerente ao sujeito, mas algo que se constrói na relação com o outro”.

Tais relações, por sua vez, são construídas entre seres humanos, indivíduos detentores de uma gama de direitos, em especial a partir da Declaração Universal de 1948⁸, quando lhes foram assegurados tratamento com “vocações de proporcionar uma proteção geral, genérica e abstrata”, segundo Flávia Piovesan⁹, a fim de evitar a existência de desigualdades, ou seja, discriminações.

Joaquim B. Barbosa Gomes¹⁰ assevera que a condenação às discriminações, assim como a promoção da igualdade, teria ocorrido, de uma forma mais enfática, após a Revolução Francesa, precisamente na segunda parte do século XIX, pelas teorias e mecanismos advindos do Direito Constitucional, de onde se extraíram fundamentações jurídicas para políticas de Estado anti-discriminatórias.

Comum é o entendimento, então, de que o princípio da não discriminação está associado ao princípio da igualdade, o que costuma vir previsto nas Constituições atuais em geral, as quais, segundo lembra J.J.Calmon de Passos¹¹, vedam tratamento diferenciado em função de raça, sexo, ascendência, origem, língua, crença, opinião religiosa ou política, condição social e pessoal, instrução ou ideologia.

Contudo, atualmente, a despeito de vasta legislação a respeito de sua vedação¹², incluindo principalmente a previsão constitucional, a discriminação persiste na sociedade brasileira, de forma perversa, e em suas variadas formas, notadamente em relação ao gênero e a raça, sendo verificada tanto nas relações sociais em geral, como também no âmbito do trabalho.

⁷ *Idem.*

⁸ Em 1948, como resposta à discriminação racial e étnica havida durante a Segunda Guerra Mundial, teve origem a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada na Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas, no continente norte americano. Este documento, entre outros que defendem a igualdade, pode ser tido como um dos maiores representantes da base da luta universal contra a discriminação de uma forma geral.

⁹ PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos**. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, v. 35, n. 124, abril de 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742005000100004>>, acesso em 13 jul. 2013, p. 44.

¹⁰ GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 18.

¹¹ PASSOS, José Joaquim Calmon de. **O princípio de não discriminação. Jus Navigandi**, Teresina, [ano 7, n. 57, 1 jul. 2002](#). Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2990>>. Acesso em: 15 jul. 2013.

¹² Como, por exemplo, no âmbito do trabalho: Convenção nº 111, da OIT e a Lei 9.029/95.

1.2 Discriminação em relação ao gênero e raça

Em relação à possibilidade de eliminação da desigualdade entre os sexos, Charles Fourier¹³ para o qual tal situação só seria possível caso houvesse a abolição da família e a instituição de amor livre numa sociedade. Desta forma, a ideologia patriarcal poderia deixar de exercer influência em relação à subordinação feminina, inclusive no âmbito laboral.

Segundo constata Françoise Dekeuwer-Défossez¹⁴: “no seio da família subsistem as desigualdades, devido à consequência lógica do papel que foi destinado à mulher, o qual tem seu fundamento histórico num sistema que a oprime”. Notória é, destarte, a antiga presença da desigualdade entre os gêneros tanto no âmbito familiar, como, hodiernamente, ocorre no mercado de trabalho.

Ademais, alegação de diferenças fisiológicas da trabalhadora mulher, na contratação de determinados serviços não podem, contudo, ser ignoradas, pois a gestação, de fato, poderia a tornar menos produtiva, a afastando do trabalho por determinados períodos; e, sobretudo, a questão da força física é, sem dúvida, fator limitante para realizar determinados trabalhos braçais.

Em relação a questão racial, esta se revela como um tema que necessita, urgentemente, ser discutido pela sociedade. Todavia, a sua própria definição é de grande complexidade, considerando que, no Brasil, quanto à gênese das raças, três elementos étnicos são preponderantes: o branco, o negro e o índio, os quais, através de misturas ocorridas, teriam resultado na atual miscelânea que forma a população brasileira.

Segundo Luis Roberto Barroso, há três posições básicas em relação à questão racial. A primeira seria referente ao grupo de pessoas que assumem o racismo, e crêem em sua superioridade. A segunda, seria relativa a uma sociedade que acredita que o desequilíbrio existente no acesso às oportunidades e riquezas, decorre da natureza social, e não racial. E a terceira posição seria daqueles que assumem as dificuldades e diferenças havidas pelos negros, as quais seriam advindas desde a escravidão¹⁵.

¹³ Apud SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice**. São Paulo: Cortez, 2010, p. 302.

¹⁴ Apud PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero** – Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005, p. 57.

¹⁵ BARROSO, Luís Roberto. “**Cotas e Justiça Racial: de que lado você está?**”, artigo de 06 maio 2013.

Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-mai-06/luis-roberto-barroso-justica-racial-lado-voce>>, acesso em 25 jul. 2013.

Com efeito, no período da escravidão vigoravam leis em que os negros eram considerados como um objeto, sendo classificados como coisa e mercadoria. Eram eles tidos, inclusive, como pecadores, e a vinda para a América havia se dado, então, por ato de caridade pelo homem branco, tendo iniciado, provavelmente daí, a concepção de inferioridade da raça negra, segundo Thereza Cristina Gosdal.¹⁶

A abolição da escravatura, através da Lei Áurea, de 13.05.1888, no entanto, não representou solução à condição dos negros, os quais, para se manter, se obrigavam a permanecer nas áreas rurais, sujeitos ao recebimento de ínfimos salários. Foi a partir desta fase que o negro passou a tentar reconstruir a sua identidade, após a brutalidade da escravidão, significando, além da liberdade, a possibilidade de desobediências e da não submissão ao homem branco.¹⁷

Portanto, a abolição da escravidão não trouxe a equiparação entre o homem branco e o homem negro. A sua dependência econômica continuou, bem como o estereótipo ligado a cor permaneceu. E em razão da vinda dos imigrantes europeus, foi sendo relegado aos negros as tarefas mais desprezadas e com piores remunerações, lhes sendo imposta uma nova situação: o desemprego, o subemprego e a marginalidade.

Ressalta-se que mesmo diante desta situação em que se encontrava o negro, não houve na sociedade brasileira o sistema de *apartheid*, regime de segregação racial que ocorre em sociedades onde há o forte preconceito racial. Mas a sua inexistência, por outro lado, acabou por não gerar na população negra do país o sentimento de solidariedade interna, a fim de capacitá-los a “lutar claramente por seus direitos, sem admitir paternalismo”¹⁸

Nos Estados Unidos da América, diferentemente, houve luta dos, e contra os, negros. Entretanto, ela acabou não acontecendo no Brasil. Segundo Gilberto Freyre, isto ocorreu em decorrência de ter sido a colonização portuguesa menos segregacionista em relação ao tratamento dado aos escravos, o que teria favorecido, provavelmente, a pacífica miscigenação verificada no país.¹⁹

Contudo, por de trás desta população miscigenada e pacífica, encontrada atualmente no país, está, de forma dissimulada, oculta e disfarçada, a discriminação em relação à raça

¹⁶ GOSDAL, Thereza Cristina. “**Discriminação de raça nas relações de trabalho no Brasil**”. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1466024>, acesso em 25 jul. 2013, p.245.

¹⁷ *Idem.* (p. 248)

¹⁸ RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro**. São Paulo: Companhia das letras, 2001, p. 226.

¹⁹ MALLETT, Estêvão. **Igualdade, discriminação e direito do trabalho**. Rev.TST, Brasília, vol. 76, nº 3, jul/set 2010.

negra, segundo assevera Estevão Mallet. A discriminação racial, desse modo, torna-se ainda mais grave, em razão da dificuldade de identificá-la e combatê-la,²⁰ mormente no tocante à discriminação simultânea, de gênero e raça, ocorrida com a trabalhadora negra.

Para Emerson Rocha, a discriminação racial e de gênero, de forma simultânea, “abate a mulher de modo mais radical se comparada ao homem porque o critério estético de avaliação social pesa de modo mais significativo sobre ela”.²¹ Isto sem considerar, ademais, a discriminação de classe social, o que remeteria a mulher negra à base da pirâmide social, em razão de uma tripla discriminação.

Todavia, importa ressaltar o êxito que o movimento de mulheres do Brasil²² obteve na tentativa de combater a discriminação existente no país, o qual, segundo Sueli Carneiro, é considerado o de “melhor performance dentre os movimentos sociais do país”. A título de ilustração, menciona-se 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.

O referido movimento feminino, contudo, ainda não conseguiu obter maiores ganhos em relação à trabalhadora negra. Assevera Sueli Carneiro que “as propostas universalistas da luta das mulheres não só mostram a sua fragilidade, como a impossibilidade de as reivindicações que daí advém, tornarem-se viáveis para enfrentar as especificidades do racismo brasileiro”²³, necessitando, quiçá, de meios mais eficazes no combate à discriminação.

1.3 Discriminação da mulher negra no mercado de trabalho

Pesquisas realizadas pelo IBGE²⁴, no ano de 2011, informam que embora as mulheres fossem maioria no Brasil (aproximadamente 53,7% da população) elas eram

²⁰ CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. Estudos Avançados. São Paulo, v. 17, n. 49, Dec. 2003. Disponível:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142003000300008&lng=en&nrm=iso, acessado em 25 jul 2013.

²¹ ROCHA, Emerson. In: *SOUZA, Jesse. A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009, p. 374.

²² Movimento este que teve, entre as suas conquistas, as cotas nas eleições, através da edição da Lei 9.504/97, que assegura a reserva de 30% e 70% de vagas, para cada gênero, do número de candidaturas a que os partidos políticos e coligações têm direito.

²³ CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. Estudos Avançados. São Paulo, v. 17, n. 49, Dec. 2003. Disponível:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142003000300008&lng=en&nrm=iso, acessado em 25 jul 2013.

²⁴ Disponível em:<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mer_cado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>, acesso em: 20 jul. 2013.

minoria da mão-de-obra ocupada (45,4%). A mesma pesquisa revelou que, em relação aos rendimentos mensais entre homens e mulheres, estas recebiam 72,3% do que recebiam os homens, sendo o salário destes R\$ 1.857,63, e o delas R\$ 1.343,81, em média.

Além do mais, as mulheres também são mais atingidas pelo desemprego, representando cerca de 58,3% dos desocupados, enquanto que os homens 41,7%, conforme observa Nalu Farias²⁵. Ressalta-se que as mulheres, ademais, continuam concentradas em determinados nichos de atividade, como, por exemplo: prestação de serviços, área social, comércio de mercadorias e setor agrícola.

No tocante aos cargos de direção, embora esteja aumentando, eram elas minoria segundo pesquisa realizada pelo Instituto Ethos. Foi constatado que quanto mais alto fosse o cargo, mais alta seria a disparidade entre os gêneros. Dentre as empresas pesquisadas, as proporções de ocupação das mulheres eram: 11,5% para cargos de direção; 24,6% para nível de gerência; 37% para nível de supervisão; e 35% para o nível funcional.

Contudo, em relação às mulheres negras, segundo pesquisa realizada pelo IBGE, a situação no mercado de trabalho é ainda pior. Em um comparativo entre mulheres brancas e negras, estas são maioria entre as trabalhadoras informais - mais da metade das mulheres negras (54,1%) e pardas (60%) trabalham sem carteira assinada – ou seja, sem direito a diversos benefícios como seguro desemprego, licença maternidade, entre outros.²⁶

A situação da mulher negra pode ser considerada ainda pior, se for considerado que elas fazem parte, geralmente, de "um tipo de família mais vulnerável", segundo o mesmo documento²⁷, visto que são mulheres sem cônjuge e com filhos pequenos. Além do mais, a situação menos favorável das mulheres negras se dá, também, em razão dos baixos índices de escolaridade e de renda ocorrida com as mesmas.

Contudo, embora a questão da escolaridade possa ser fator significativo na situação dos negros no mercado de trabalho, em razão do processo discriminatório que se dá no próprio ambiente escolar, bem como da necessidade cada vez mais intensa que este grupo tem de abandonar os estudos para trabalhar, destaca-se que as diferenças de escolaridade, entre brancos e negros, explicam apenas parte da desigualdade salarial.

Em relação à entrada da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, pesquisas apontam que a discriminação ocorre, sobretudo, a essas trabalhadoras, em comparativo

²⁵ FARIA, Nalu. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. – Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011, p. 234.

²⁶ Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>>, acessado em 20 nov. 2013.

²⁷ *Ibid.*

realizado entre as diferenças de gênero e raça. Mulheres em geral possuem participação bastante inferior em relação aos homens, enquanto 50% das mulheres encontram-se empregadas, o índice dos homens sobe para 73%.

A desigualdade de ingresso no mercado de trabalho havida entre homens e mulheres é atribuída, principalmente, a alguns fatores, entre os quais: a divisão sexual das atividades laborais, a falta de creches e escolas suficientes para os filhos das trabalhadoras; e a exclusão das mulheres donas de casa, as quais também contribuem de forma significativa para a economia brasileira.

Além da influência da questão de gênero para a inserção da trabalhadora negra no mercado, há também a questão racial. A pesquisa apontou, ainda, que os negros iniciam a atividade laborativa mais cedo, e tendem a sair mais tarde. E tal fato acaba refletindo também na atividade escolar, fazendo com que abandonem os bancos escolares em proporção maior que os brancos.

Outros fatores de desigualdades no ambiente de trabalho também foram constatados na mesma pesquisa, como o rendimento (mulheres negras chegam a ganhar menos da metade que um trabalhador branco), e as jornadas de trabalho (47,3% das mulheres negras trabalhavam, em 2003, mais de 40 horas semanais, mas isto vem diminuindo).

2. POLÍTICAS PÚBLICAS COM VISTAS AO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA NEGRA NO BRASIL

A desigualdade racial no país não pode, e nem deve, ser considerada um simples fenômeno, mas muito mais, pois se produz e reproduz na sociedade de forma nefasta, gerando dificuldades na efetivação dos direitos humanos, correndo o risco de, inclusive, comprometer os avanços conquistados na esfera jurídica.

Ao Estado, enquanto agente regulador da ordem social, cumpre exercer o seu papel, devendo buscar mecanismos na promoção da igualdade para todos, principalmente os mais vulneráveis, visando, por fim, a estabelecer a justiça social e garantir a convivência pacífica e igualitária na sociedade, especialmente em relação a grupos, como os negros.

Convém observar que o próprio Estado brasileiro, aliás, colaborou para o agravamento da discriminação racial. Inicialmente, no período em que apoiou o movimento da escravatura, considerado ato legal (1500-1888) e, na seqüência, durante o período

republicano, quando deixou de propiciar o acesso dos negros às terras, à educação, e ao trabalho.

Ademais, é ao Estado que cabe, com suas decisões imperativas, ditar as normas de conduta, organizacionais e, deste modo, criar novas situações a fim de, também, atuar no sentido de fazer prevalecer os direitos humanos na sociedade. Assim, o Estado é considerado supremo e o legal depositário da vontade social, devendo oferecer a toda população a característica de certeza.

Propiciar o bem-estar de todos os membros da sociedade, sem distinção, também é outro objetivo do Estado, que deve ser implementado através de políticas públicas. Para tanto, a atuação de todos os Poderes do Estado devem se direcionar para a construção de uma sociedade justa e igualitária, ou ao menos, incessantemente almejada, cabendo a toda a sociedade verificar se os poderes públicos estão cumprindo esse dever.

A questão dos negros no Brasil, em especial, foi quase sempre tratada com certo descaso pelo Estado desde o seu início, de forma autoritária e excludente, por séculos a fio. Contudo há poucas décadas, a partir de amplos debates sobre o seu papel, os Poderes do Estado passaram, então, a lançar mão de políticas públicas, visando à promoção da igualdade no país.

2.1 Políticas Públicas

O tema desigualdade racial no Brasil vem crescendo e tomando força não apenas na forma de debate público e acadêmico, mas também como uma preocupação do Estado, em torno do qual vem sendo construído um conjunto de iniciativas, a fim de propiciar a efetiva democracia racial. E, para tanto, é imperioso que haja intervenção estatal através de políticas públicas.

Políticas públicas, em sua acepção conceitual, são entendidas como programas de ação do governo que resultam de processos previamente regulados (processos eleitoral, de planejamento, de governos, legislativo, administrativo, judicial e orçamentário), com vistas a coordenar os meios à disposição do Estado e das atividades privadas, a fim de realizar objetivos socialmente relevantes, e politicamente determinados.²⁸

O conceito de políticas públicas, então, pressupõe um modelo de ação, ou programa, ou atividade pública, o que torna evidente o comprometimento das funções estatais na

²⁸ BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em Direito**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 39.

realização de metas para efetivas os direitos fundamentais previstos na Magna Carta. Esta, por sua vez, dá a direção e regula a atuação do Estado, representado através de seus três Poderes (Executivo, Legislativo, e Judiciário).

Entretanto, os referidos Poderes são harmônicos e independentes entre si, sendo verificado divisão de atribuições distintas entre eles dentro do âmbito do Estado, ficando a cargo dos Poderes Executivo e Legislativo a elaborações dos planos de governo, dos quais se originam políticas públicas nas áreas administrativas. No caso de omissões ou outro tipo irregularidades, pode caber uma intervenção judicial, através, então, da participação do Poder Judiciário.

Políticas Públicas, ademais, não devem ser confundidas com o próprio direito social, mas devem sim ser vistas como um programa de governo cujo objetivo é o de alcançar a efetivação deste direito. A propósito, as políticas públicas prioritárias para o Estado foram previamente inseridas na Constituição Federal, devendo então os poderes Executivo e Legislativo observá-las e implementá-las.

Cristiane Derani²⁹ conceitua política pública como:

“um fenômeno oriundo de um determinado estágio de desenvolvimento da sociedade. É fruto de um Estado complexo que passa a exercer uma interferência direta na construção e reorientação dos comportamentos sociais. O Estado para além do seu papel de polícia e ganha dinâmica participativa na vida social, moldando o próprio quadro social por uma participação pelo poder de impor e pela coerção.

A política pública pode ser considerada como fruto do Estado moderno, no qual a sociedade outorga um poder de mando, aguardando que seja emanada daí ações que guardem previsibilidade no âmbito da representação política, através de via legal. Neste cenário, os Estados podem ser vistos como uma arena onde se promovem ações respaldadas no texto constitucional, assim como um agente central, quando atua na promoção da dignidade humana.

Ademais, cabe lembrar que foi após os acontecimentos ocorridos na 2ª Guerra Mundial que os direitos humanos passaram a ter a atual concepção. A partir da Declaração Universal de 1948, o Direito Internacional dos Direitos Humanos teve início mediante a

²⁹ DERANI, Cristiane. In BUCCI, Maria Paula Dallari (organizadora) **Políticas Públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 131.

adoção de inúmeros instrumentos internacionais de proteção, “com ênfase na universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos”, segundo Flávia Piovesan.³⁰

Contudo, esta primeira fase de proteção dos direitos humanos, marcada pela tônica da proteção geral, não era suficiente no combate à discriminação, e fim do racismo no cenário mundial. A mera igualdade formal, ou seja, a previsão de igualdade de direitos frente à lei, não foi capaz de garantir a dignidade humana dos grupos mais vulneráveis, surgindo, daí, a necessidade de conferir a estes uma proteção especial e particularizada.

A partir do início da segunda metade do século passado, então, a comunidade internacional foi compelida a elaborar instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, mas com um recorte mais étnico-racial, visando a erradicação do racismo e da discriminação, apesar de muitos Estados europeus, contraditoriamente, continuarem com suas colônias na maioria dos continentes.

Assim, no âmbito internacional, surgiu em 1950, a Declaração das Raças da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco); em 1958, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Discriminação em Emprego e Profissão; e, em 1960, a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino da Unesco, os quais representaram um marco inicial na proteção dos direitos humanos.

A exemplo destes documentos paradigmáticos surgiu, em 1965, a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial, a qual adveio em decorrência das lutas pelos Direitos Civis nos EUA, e das lutas anticoloniais na África.³¹ E posteriormente, em 2001, houve a elaboração da Declaração e o Plano de Ação de Durban, na África do Sul.

Já no âmbito nacional, também se tem avançado na questão da igualdade racial, inclusive na área do mercado de trabalho. Tal fato pode ser considerada pela influência do movimento realizado em 1995, através da *Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida*, em Brasília, e outra parte influenciada pela referida Declaração ocorrida na África do Sul, durante a *III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata*.

³⁰ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 43.

³¹ Destaca-se que o Brasil ratificou a **Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial** em 17 de março de 1968, e que, atualmente, o referido documento é ratificado por 170 Estados.

Assim, estes dois eventos vieram a possibilitar e dar visibilidade para a questão racial no país, dando início a discussões sobre preconceito, discriminação e racismo, e as variadas formas de combatê-los ou exterminá-los. A partir de então, a sociedade brasileira e o próprio Estado, através dos poderes Executivo e Legislativo, começaram a debater sobre a implantação de políticas públicas visando a promoção da igualdade racial.

2.2 Políticas Públicas: Poder Legislativo e Poder Executivo

Entretanto, não foi relacionado ao mercado de trabalho o primeiro grande ato público para este fim. Surgiu, inicialmente, no ano de 2003, a previsão de reserva de vagas em universidades públicas federais, tendo sido pioneira a Universidade de Brasília (UNB), permitindo, desta forma, o acesso dos negros à educação. Tal ato, contudo, acabou por despertar o assunto nos demais segmentos da sociedade.

Em 20 de julho de 2010, foi sancionada a lei nº 12.288, instituindo o *Estatuto da Igualdade Racial*, por ato do Poder Legislativo, tido como uma grande tentativa de combater a discriminação no negro no Brasil, resultando em importante contribuição para as políticas públicas e para o arcabouço legal do país. Em termos de condições de trabalho, a partir deste documento houve então, uma fina consonância com a já referida Convenção nº 111, da OIT, conforme a seguir:

CAPÍTULO V - DO TRABALHO

“Art. 38. A implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do poder público, observando-se:

I - o instituído neste Estatuto;

II - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965;

III - **os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111**, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão;

IV - os demais compromissos formalmente assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional”. (*grifei*)

Destaca-se, todavia, que embora o referido Estatuto mencione que a medida será de “responsabilidade do poder público”, segundo Mateus Bertoncini³², as empresas e as demais organizações de cunho privado não ficam de fora, pois no mesmo capítulo há uma referência a incentivos pela adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas, as convocando, desta forma, a “participar ativamente do processo de implementação de ações de promoção ao trabalho da comunidade negra”.

O Poder Legislativo, através do Estatuto de Igualdade Racial, trouxe a sociedade brasileira um grande instrumento no combate a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho, propiciando a elas, desta forma, ascender socialmente e disputar espaços na sociedade em igualdade de oportunidades, possibilitando, assim, o alcance de sua dignidade.

Ressalta-se que, anteriormente a aprovação do Estatuto de Igualdade Racial, de autoria do senador Paulo Paim (PT), este mesmo político já havia elaborado outro projeto tratando da questão racial, no ano de 2005, sob o número PLS 5882/2005. Contudo, o referido documento vem ainda tramitando até os dias atuais e, segundo informações no próprio site do Senado Federal, encontra-se desde 17/02/2011 na Mesa Diretora da Câmara dos deputados.³³

O referido projeto dispõe sobre a “proteção de emprego às pessoas negras”, obrigando as empresas a contratar pessoas negras e não negras em proporção correspondente aos dados determinados pelo IBGE e IPEA, na região que se localizarem. Também as obriga a desenvolverem mecanismos que assegurem aos trabalhadores negros a mesma oportunidade de ascensão profissional e hierárquica.

Em relação ao Poder executivo, este, através do Decreto n. 4.228, de 2002, instituiu, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, o qual prevê a observância da presença de afrodescendentes no preenchimento de alguns cargos, a eleição de requisito em licitações promovidas por órgãos públicos, de atribuição de pontos às entidades que tiverem no âmbito de suas empresas ações afirmativas, bem como a contratação de empresas que apresentem metas percentuais de participação de afrodescendentes.

O referido Decreto também estipulou a criação de um Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa, a fim de apresentar propostas de ações e metas a serem implementadas pelos órgãos da administração pública federal, sendo um de seus objetivos a

³² BERTONCINI, Mateus. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas**. Curitiba: JM, 2012, p. 84.

³³ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=299788>, acesso em 01 dez 13

sensibilização dos servidores públicos para a necessidade de promover a igualdade de oportunidades e eliminar as desigualdades, inclusive de gênero e raça.

Em atendimento ao mesmo Decreto, foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, no ano de 2003, com o objetivo principal de promover a igualdade racial, agindo juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego. A partir de então, foram criadas: o Programa Primeiro Emprego; o Programa de Qualificação e Requalificação Profissional; e o Programa Brasil, Gênero e Raça, visando todos a incluir a população negra no mercado de trabalho.

Para um melhor controle do funcionamento de tais programas, também foram criadas Delegacias Regionais do Trabalho, e Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação, os quais têm, entre as suas atribuições: instituir programas educativos que possam afiançar a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades no trabalho, a fixação de estratégias e ações cujos objetivos são a eliminação da discriminação e do tratamento degradante e a garantia da preservação da dignidade humana em matéria de trabalho.

Ressalta-se, ademais, que é de competência dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação o recebimento de denúncias de prática discriminatórias no trabalho, as quais deverão ser resolvidas de acordo com os preceitos legais e, se necessário, deverão ser encaminhadas ao Ministério Público do Trabalho, conforme Fabiana Kelly Ferraz³⁴, constante no documento da OIT “Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais”.

Também no ano de 2002 foi criado o *Programa de Ação Afirmativa do Instituto Rio Branco – Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia*, com a participação da Secretaria Especial de Direitos Humanos, tendo por objetivo ampliar as oportunidades de acesso dos afrodescendentes aos quadros do Ministério das Relações Exteriores, e, conseqüentemente, incentivar e apoiar o ingresso da população negra na Carreira Diplomática.

Uma medida recém-lançada, por iniciativa do Poder Executivo, através da presidente Dilma Rousseff, estabelece cota mínima de 20% para negros no serviço público. Este projeto lançado no mês de novembro de 2013, está sendo relatado na Comissão de Direitos Humanos,

³⁴ Disp: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_04_234.pdf, acesso em 01 dez 2013.

pelo presidente do colegiado, Marco Feliciano (PSC-SP), está fomentando discussões acerca do tema em todo o cenário nacional³⁵.

Entre outros exemplos de políticas públicas adotadas pelo Poder Executivo, embora no âmbito estadual, cita-se a recém-criação de vagas para negros e índios em concurso para bombeiros, no estado do Mato Grosso do Sul, realizado no mês de outubro último (2013), onde das 170 vagas que estão sendo ofertadas para formação de soldados e oficiais daquele Estado, 10 % são vagas destinadas para negros e índios.³⁶

Outra iniciativa similar, também no âmbito estadual, está sendo adotado por iniciativa do Governador do Estado de São Paulo, Geraldo Alckmin (PSDB), no mês de novembro último (2013), quando ele, em nota a imprensa, garantiu que irá estabelecer cota de 35% de vagas no serviço público daquele estado para negros e índios. Ainda aquele governador, que se diz o religioso, prometeu pagar uma espécie de bolsa para candidatos negros em cursinho preparatórios para esses concursos³⁷.

Ressalta-se, contudo, que há estados no país que já adotam cotas em concursos públicos como, por exemplo, o Paraná (reserva 10%), o Mato Grosso do Sul (reserva 10%), o Rio de Janeiro (reserva 10%), o Rio Grande do Sul (15%), segundo informou o advogado da União, Waldir Santos, em novembro último (2013),³⁸ sem que, no entanto, tenha surtido expressivos reflexos no mercado de trabalho, conforme apontaram as pesquisas já mencionadas.

3. REPERCUSSÕES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE BRASILEIRA

A discriminação racial que há ainda no país, sendo recriada dia-a-dia, e que persistente desde o fim da escravidão, gera sequelas afetando as relações sociais em diversos níveis, inclusive, e talvez especialmente, no âmbito do trabalho. No Brasil, milhares de negros, especialmente mulheres, estão à margem do mercado de trabalho, nas piores atividades, e a maioria até na informalidade e sem, com isto, contar com o aparato da previdência social.

³⁵ Disponível em: <http://oglobo.globo.com/pais/dilma-manda-ao-congresso-urgencia-para-projeto-sobre-cotas-no-servico-publico-10696205>, acesso em 05 dez 13.

³⁶ Disponível em: <http://www.campograndenews.com.br/cidades/empregos/concurso-dos-bombeiros-preve-170-vagas-com-salario-de-ate-rs-3-3-mil>, acesso em 01 dez 13.

³⁷ Disponível em: <http://oglobo.globo.com/pais/feliciano-sera-relator-do-projeto-de-cotas-para-negros-no-servico-publico-em-comissao-10901633#ixzz2mVIGY4ht>, acesso em 01 dez 13.

³⁸ <http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/Conteudos/Noticias/NoticiaMostra.aspx?idItem=48643&idPagina=332>, em 01 dez 13.

As trabalhadoras negras no país continuam, ademais, passadas já décadas da abolição da escravatura, vivendo, ou melhor, sobrevivendo em condições similares, senão até iguais às condições outrora vivenciadas, onde eram tratadas como “coisas”, e não pessoas, estando impedidas de participar e usufruir de muitos direitos e garantias que o texto constitucional lhes também garante.

Diante deste cenário, medidas devem ser tomadas a fim de realizar a igualdade material das mulheres negras, inclusive no mercado de trabalho, validando, desta forma, os direitos humanos fundamentais que lhes são assegurados, seja na seara internacional, já há algumas décadas, especialmente após a segunda grande Guerra, como internamente, onde garantias formais estão sendo consolidadas pelo ordenamento jurídico nacional.

As medidas adotadas no combate a discriminação da mulher negra, a despeito das já existentes, para serem eficazes devem levar em conta, além do próprio histórico da população negra no país, também a questão de gênero, haja vista ser o Brasil uma sociedade considerada patriarcal e machista, o que dificulta ainda mais o ingresso, a manutenção e a ascensão das trabalhadoras negras no mercado de trabalho.

Ademais, importa observar que tais medidas, para surtirem os efeitos desejados, deverão contar também com a participação da sociedade, entre outras instituições, admitindo que a questão racial não é possível ser resolvida sem este amplo engajamento, possibilitando ao Estado então, promover a igualdade material, ao lançar mão de políticas públicas através de seus Poderes Executivo e Legislativo.

À título exemplificativo, mencionou-se já a medida advinda do Poder Legislativo, através do senador Paulo Paim que, em 2005, elaborou projeto de lei prevendo a obrigatoriedade de empresas estabelecerem cotas que visando a inclusão da população negra no mercado de trabalho, e o desenvolvimento de mecanismos para criar oportunidades de ascensão profissional e hierárquica.

No entanto, como referido projeto está parado há quase dois anos, resta prejudicada, pelo menos por ora, esta atitude que poderia ser considerada como positiva por parte do Poder Legislativo, para contribuir com a ascensão dos trabalhadores negros na sociedade. Além do mais, não há garantia e segurança sequer para saber, antecipadamente, se será o mesmo aprovado.

Outro ato do Poder Legislativo mencionado, na busca da inclusão dos negros na sociedade brasileira, com reflexos no mercado de trabalho, foi a elaboração e a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, no ano de 2010. Referido documento representa ainda um

marco no ordenamento jurídico brasileiro, na medida em que tratou explicitamente da questão do trabalho do negro, ao instituir um capítulo próprio para tratar do assunto.

Assim, referidas medidas do Poder Legislativo, embora em caráter exemplificativo, refletem, atitudes muito tímidas no combate a discriminação da trabalhadora negra no país, haja vista a situação atual do projeto de lei do senador Paulo Paim (PLS 5882/2005), o qual poderia, efetivamente, propiciar o acesso dos negros no mercado de trabalho, através de reserva de cotas nas empresas do país.

Já em relação às políticas públicas adotadas pelo Poder Executivo, por outro lado, se for considerada apenas o trabalho público, realmente algumas medidas estão sendo adotadas, mediante vagas em apenas concursos estaduais, pois para concurso federal, como é recente a iniciativa da Presidência da República, está ainda aguardando aprovação, embora esteja sendo tratado o assunto em caráter de urgência.

Mas em relação ao trabalho realizado na esfera privada, medidas relevantes não foram localizadas no âmbito do governo federal. O que existem no campo da inserção dos negros é, principalmente, voltado para área acadêmica, como por exemplo, as cotas para estudantes previstas para as universidades federais (e estaduais), e a concessão de benefícios fiscais para as universidades privadas que adotem cotas raciais, mediante o Programa Universidade para Todos (ProUni).

Cumprir destacar, ademais, que o termo “políticas públicas” acaba sendo utilizado (e até em algumas vezes confundido) com “ações afirmativas”, as quais são consideradas como espécie de ferramentas sociais necessárias ao combate da desigualdade e discriminação tanto racial como social, com vistas a atender grupos que se encontram em condições de desvantagem ou vulnerabilidade social, em decorrência de fatores históricos, culturais ou econômicos.

Historicamente, as políticas públicas se caracterizam por adotar uma perspectiva social, através da adoção de *ações afirmativas*, como na área da educação, por exemplo, referente à questão da discriminação social e racial³⁹. As cotas sociais permitiram que os estudantes brasileiros das escolas públicas, grande parte deles com baixa renda familiar, tivessem melhores condições de ingressar nas universidades públicas.

³⁹ Lei nº 12.711/12 – Esta “**lei de cotas**” é válida inicialmente por dez anos, a partir de agosto de 2012. O regime de cotas sociais no ensino brasileiro garante 50% das vagas das universidades federais, e dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia, aos alunos que estudaram durante todo o ensino médio em escola pública. Para cada uma dessas condições de renda, um percentual das vagas é destinado a quem se auto declarar preto, pardo ou indígena, na mesma proporção em que esses segmentos são encontrados no estado onde está instalada a instituição de ensino, de acordo com o mais recente censo do IBGE.

À título de informação, o primeiro registro no Brasil, a respeito de medidas para solucionar a prática discriminatória no meio laboral, ocorreu em 1968, por iniciativa de servidores do Ministério do Trabalho e do TST. Portanto, não foi uma política pública advinda nem do Poder Executivo, e nem do Legislativo. Esta norma, entretanto, acabou não sendo elaborada, segundo informa Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio.⁴⁰

Livio Sansone⁴¹ assevera, ademais, que o próprio movimento negro no Brasil, além de tentar sensibilizar a opinião pública, acerca dos temas ligados a causas negras em geral, tem também elaborado reivindicações. Entre elas destaca-se, inclusive, a adoção de ações afirmativas (sistema de quota racial), originariamente utilizada em países mais etnicamente polarizados.

Assim, a exemplo dessas nações onde já, há tempos, utilizam-se tais medidas afirmativas, poderiam elas ser adotadas também no Brasil, em parcerias com as empresas,⁴² a fim de auxiliar no combate à discriminação,⁴³ bem como na promoção da igualdade de oportunidade daqueles que enfrentam desigualdades sociais, como o que ocorre com mulher negra no mercado de trabalho, por exemplo.

Contudo, é importante ressaltar que a ação afirmativa não se constitui em direito de minorias, haja vista que as desigualdades sociais não são adstritas, necessariamente, às minorias. Pelo contrário, elas podem atingir majorias, como na situação de mulheres, negros e pobres, verificados também no mercado de trabalho. E tampouco poderia ser confundida com medidas assistenciais, sob o risco de cristalizar preconceitos. Importa, para tanto, a comprovação de discriminação contra o grupo a ser beneficiado, a fim promover a igualação de oportunidades⁴⁴.

Assim, infere-se que políticas públicas podem ser consideradas ações afirmativas, mas estas, no entanto, podem advir de políticas privadas, portanto não necessariamente decorrentes de uma ação estatal, ainda que oriunda de alguma legislação advinda de alguma política pública do Poder Legislativo ou Executivo. Ações afirmativas podem ser

⁴⁰ MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 120.

⁴¹ SANSONE, Livio. **Racismo sem Etnicidade: Políticas Públicas e Discriminação Racial em Perspectiva Comparada**. Rio de Janeiro, v.41, n.4, 1998. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52581998000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 27 jul. 2013.

⁴² Conforme previsão contida no **Estatuto da Igualdade Racial**, instituído pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

⁴³ BERTONCINI, Mateus. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas**. Curitiba: JM, 2012.

⁴⁴ Ressalta-se que as ações afirmativas já foram adotadas para contratação de pessoas deficientes nas empresas, através da Lei nº 8.213/91.

consideradas, também, como políticas institucionais, ou seja, medidas que decorrem tanto de entes públicos quanto de privados.

A previsão de cotas (espécie de ação afirmativa), todavia, por se uma medida especial, tomada no tempo e focada em determinada questão, deve persistir até o momento em que as distorções sejam eliminadas, não perdurando indefinidamente, para não vir a provocar distorções. No caso das cotas raciais, até que “em algumas gerações, a cor da pele seja irrelevante”, conforme assevera Luís Roberto Barroso⁴⁵.

Por derradeiro, Joaquim Benedito Barbosa Gomes assevera que o combate à discriminação, de uma forma eficaz, não seria viável sem “o empenho, a determinação, o engajamento e a vontade política dos órgãos que encarnam o poder político da nação”⁴⁶, ou seja, medidas há que serem adotadas, e utilizadas, no combate às práticas discriminatórias sofridas pelas trabalhadoras negras no Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intenção do presente trabalho foi a de investigar em que medida os Poderes Executivo e Legislativo Federais desenvolvem políticas públicas com vistas a inserção da trabalhadora negra no mercado de trabalho, com o propósito de tentar produzir um texto capaz de servir como baliza para outros estudos acerca do tema da discriminação da mulher negra no país.

Assim, a pesquisa foi desenvolvida sob o viés meramente exemplificativo, e exclusivo no âmbito federal. Embora demande ainda de maiores investigações, dela podem ser destacados os seguintes pontos:

A discriminação da mulher negra no país perpassa pelos mais diferentes espaços da vida social, conforme verificados nas mencionadas pesquisas. Sugere-se, inicialmente, enquanto neste ambiente de políticas públicas, à título de complementação de demais medidas, a realização de campanha educativa e persuasiva para contribuir na eliminação do preconceito, e valorização das diferenças e da diversidade na sociedade brasileira.

⁴⁵ BARROSO, Luís Roberto. “Cotas e Justiça Racial: de que lado você está?”, artigo de 06 maio 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-mai-06/luis-roberto-barroso-justica-racial-lado-voce>>, acesso em 25 jul. 2013

⁴⁶ GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 53.

Ademais, ficou nitidamente confirmada a ocorrência de discriminação da mulher negra, especialmente no mercado de trabalho, local onde foi verificado que: 1. A remuneração é extremamente baixa quando comparada a outros grupos; e 2. Existe uma concentração em determinados setores do mercado e em certas atividades, com salários e condições de trabalho inferiores.

Diante de tal situação, foi possível então constatar a ocorrência de tripla discriminação (de gênero, raça e social) em relação a mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, sublinhando a necessidade de adoção de intervenção do Estado a fim de promover a igualdade material, respeitando, assim, os direitos humanos que lhes são garantidos.

O Estado, por sua vez, para agir de maneira a corrigir e evitar as constantes reproduções das discriminações em relação à mulher negra, vem utilizando-se de políticas públicas. Tais medidas, por sua vez, podem advir dos Poderes Legislativo e Executivo, em todas as suas esferas. Em consonância com os tratados internacionais, na esfera federal, existem algumas medidas sendo adotadas no país, mencionando-as a seguir em caráter exemplificativo:

1. Do Poder Legislativo Federal: 1.1) em 2010, através da lei nº 12.288, foi instituído o *Estatuto da Igualdade Racial*, o qual, em observância a Convenção nº 111, da OIT, repercute de forma ainda tímida no mercado de trabalho nacional; 1.2) *projeto de lei* (PLS nº 5882/2005) do Senado Federal, que prevê a obrigatoriedade de cotas nas empresas, e mecanismos para assegurar oportunidade de ascensão profissional e hierárquica da população negra, o qual encontra-se, contudo, sem movimentação há dois anos.

2. Do Poder executivo destaca-se: 2.1) em 2002, o Decreto n. 4.228, que criou o *Programa Nacional de Ações Afirmativas*, prevendo a observância da presença de afrodescendentes no preenchimento de alguns cargos, a eleição de requisito em licitações promovidas por órgãos públicos, bem como a contratação de empresas que apresentem metas percentuais de participação de afrodescendentes, 2.2) em 2003, a *Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial*, objetivando a promoção da igualdade racial, agindo juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego. E, a partir daí: o *Programa Primeiro Emprego*; o *Programa de Qualificação e Requalificação Profissional*; e o *Programa Brasil, Gênero e Raça*, visando todos a incluir a população negra no mercado de trabalho; 2.3) Criação das *Delegacias Regionais do Trabalho*, e *Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação*; 2.4) Ainda em 2002, o *Programa de Ação Afirmativa do Instituto Rio Branco – Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia*,

com a participação da Secretaria Especial de Direitos Humanos, oportunizando o acesso dos afrodescendentes quadros do Ministério das Relações Exteriores e ingresso na Carreira Diplomática. E recentemente: 2.5) em novembro último (2013), a Presidência da República enviou ao Congresso projeto prevendo cota mínima de 20% para negros no serviço público, o qual, todavia, embora já aprovado em três comissões, depende ainda de decisão do Plenário da Câmara. E, se confirmado, será ainda encaminhado ao Senado Federal.⁴⁷

Constatou-se, ademais, que as ações afirmativas são, em alguns casos, utilizadas como sinônimos de políticas públicas, embora tal fato não comprometa, aparentemente, o resultado das intenções dos programas. Também se observou a grande utilização de cotas (espécie de ação afirmativa) como principal modo de promover a inserção da trabalhadora negra no mercado de trabalho, o que é bem-vindo diante de sua legitimação à luz tanto do direito interno como internacional dos direitos humanos.

Fingir, portanto, que no Brasil não existe a discriminação racial não pode mais ser aceito. É admissível a existência de diferenças no país, mais não das desigualdades, a despeito de estarmos vivendo em uma “época de exclusão generalizada”, segundo Joaquin Herrera Flores.⁴⁸ É crucial, portanto, estabelecer fortes alianças de solidariedade visando promover ações conjuntas na busca de garantir, a todos os cidadãos brasileiros, sem exceções, o respeito aos direitos e garantias fundamentais.

E este país, sendo signatário dos principais documentos internacionais e regionais de proteção de direitos humanos, não pode ficar passivo, e nem sequer agir de forma tímida diante desta questão. É necessário então que o Estado defina novas estratégias, empreenda mais esforços através de seus Poderes, especialmente no âmbito federal, a fim de promover a inclusão das trabalhadoras negras e, assim, contribuir para a construção de uma sociedade racialmente consciente e igualitária.

⁴⁷ Segundo recém-informação obtida no site: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2014/02/17/cdh-debate-cotas-para-negros-no-servico-publico>>, em 20 fev. 2014.

⁴⁸ FLORES, Joaquin Herrera. **Direito Humanos, Interculturalidade e Racionalidade de Resistência**. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/download/.../13921>, 01-12-13, p. 10.

REFERÊNCIAS

BARACAT, Eduardo Milleo. **Controle do Empregado pelo Empregador – Procedimentos lícitos e ilícitos**. Curitiba: Juruá, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012.

BARROSO, Luís Roberto. "Cotas e Justiça Racial: de que lado você está?", artigo de 06 maio 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-mai-06/luis-roberto-barroso-justica-racial-lado-voce>>, acesso em 25 jul. 2013.

BERTONCINI, Mateus. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas**. Curitiba: JM, 2012.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em Direito**. São Paulo: Saraiva, 2006.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. Estudos Avançados. São Paulo, v. 17, n. 49, Dec. 2003. Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142003000300008&lng=en&nrm=iso>, acessado em 25 jul 2013.

COMPARATO, F. K. **Afirmção histórica dos direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

DERANI, Cristiane. In BUCCI, Maria Paula Dallari (organizadora) **Políticas Públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.

DUSSEL, E. **Ética da libertação na idade da globalização e da exclusão**. Petrópolis: Vozes, 2002.

FARIA, Nalu. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. – Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

FLORES, Joaquin Herrera. **Direito Humanos, Interculturalidade e Racionalidade de Resistência**. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/download/.../13921>>. Acesso em 01 dez. 2013.

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

GOSDAL, Thereza Cristina. **“Discriminação de raça nas relações de trabalho no Brasil”**. Disponível em:

<http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexo=1466024, acesso em 25 jul. 2013.

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

STRECK, Lenio Luiz ; CATTONI, Marcelo ; LIMA, M. M. B. . **A nova perspectiva do Supremo Tribunal Federal sobre o controle difuso: mutação constitucional e limites da legitimidade da jurisdição constitucional**. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. v. 10, p. 37-57, 2007.

MALLET, Estêvão. **Igualdade, discriminação e direito do trabalho**. *Rev. TST*, Brasília, vol. 76, nº 3, jul/set 2010.

MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011.

PASSOS, José Joaquim Calmon de. **O princípio de não discriminação**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano _____ 7, n. _____ 57, 1 jul. 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2990>>. Acesso em: 15 jul. 2013.

PÉREZ LUÑO, A. E. **Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución**. Madrid: Tecnos, 1995,

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero** – Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, F. (Org). **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 1996.
RIBEIRO, M.F. e MAZZUOLI, V. de O. (Org). **Direito Internacional dos Direitos Humanos**. Curitiba: Juruá, 2004.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos**. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, v. 35, n. 124, abril de 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742005000100004>>, acesso em 13 jul. 2013.

RAWLS, J. **Uma Teoria da Justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro**. São Paulo: Companhia das letras, 2001.

ROCHA, Emerson. *In: SOUZA, Jesse. A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SANSONE, Livio. **Racismo sem Etnicidade: Políticas Públicas e Discriminação Racial em Perspectiva Comparada**. Rio de Janeiro, v.41, n.4, 1998. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52581998000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 27 jul. 2013.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice**. São Paulo: Cortez, 2010.

SARLET, I. **A dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.