

A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO À LUZ DO DIAMANTE ÉTICO¹

Adileia Ribeiro Santos

Doutoranda em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG)

E-mail: 240301800004@uepg.br

Susana Maria Bartmeyer

Doutoranda em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG)

E-mail: smbartmeyer@gmail.com

Reidy Rolim Moura

Doutora em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

E-mail: reidymoura@gmail.com

Nei Alberto Salles Filho

Doutor em Educação pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG)

E-mail: nei.uepg@gmail.com

RESUMO

O mercado de trabalho brasileiro ainda é muito segmentado no tocante a raça, cor e gênero. Dessa forma verificar se as políticas públicas que tratam de raça no Brasil contribuem para a inclusão e empoderamento da mulher negra no mercado de trabalho é o principal objetivo desse estudo. Para fundamentar essa análise irá utilizar-se da figura do Diamante Ético apresentado por Herrera Flores. Na estruturação deste trabalho utilizou-se de pesquisa bibliográfica. Com base na problemática abordada utilizou-se da pesquisa qualitativa explicativa. No desenvolvimento do trabalho conclui-se que estamos no caminho certo para chegar à dignidade humana das mulheres negras brasileiras, mas para tal é necessário a criação de políticas públicas efetivas e que envolvam todos os membros e seguimentos da sociedade no sentido de criar mecanismos para a inclusão e empoderamento e extinguir quaisquer tipos de diferenças sejam elas ligadas à cor, raça ou gênero.

Palavras-Chave: Raça. Mulher Negra. Mercado de Trabalho. Políticas Públicas. Diamante Ético.

BLACK WOMEN IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET IN THE LIGHT OF THE ETHICAL DIAMOND

ABSTRACT

The Brazilian labor market is still highly segmented in terms of race, color, and gender. Therefore, the main objective of this study is to analyze whether public policies addressing race in Brazil contribute to the inclusion and empowerment of Black women in the labor market. To support this analysis, the study employs the concept of the

¹ Uma versão anterior desse artigo foi apresentada no XI Congresso Nacional de Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas (CONAPE).

Ethical Diamond, presented by Herrera Flores. The research is structured through a bibliographic review. Based on the addressed issue, an explanatory qualitative research approach was adopted. The study concludes that we are on the right path toward achieving human dignity for Black Brazilian women. However, to reach this goal, it is necessary to create effective public policies that engage all members and sectors of society in developing mechanisms for inclusion and empowerment while eliminating any form of discrimination related to color, race, or gender.

Keywords: Race. Black Women. Labor Market. Public Policies. Ethical Diamond.

INTRODUÇÃO

Estudos das Ciências Sociais indicam que a construção do pensamento social brasileiro foi ancorada em bases europeias, ocorrendo um apagamento dos conhecimentos de matrizes indígenas e africanas.

Na América, a idéia de raça foi uma maneira de outorgar legitimidade às relações de dominação impostas pela conquista. A posterior constituição da Europa como nova id-entidade depois da América e a expansão do colonialismo europeu ao resto do mundo conduziram à elaboração da perspectiva eurocêntrica do conhecimento e com ela à elaboração teórica da idéia de raça como naturalização dessas relações coloniais de dominação entre europeus e não-europeus. Historicamente, isso significou uma nova maneira de legitimar as já antigas idéias e práticas de relações de superioridade/inferioridade entre dominantes e dominados (Quijano, 2005, p. 03).

A cultura de matriz africana sempre foi desvalorizada e comumente associada à bruxaria, vista como algo folclórico e exótico (Cunha Jr. e Videira, 2007). Historicamente, o processo de exclusão da cultura negra da cultura oficial foi consequência de uma ideologia racista e discriminatória, que negou a participação do negro na constituição da cultura nacional (Nunes, 2011).

Reflexo disso é que, ao longo da história do Brasil poucas leis foram criadas com vistas a interferir na dinâmica social e buscar a possibilidade de reparação histórica, inclusão social e promoção de direitos da população preta, parda e indígena brasileira.

Outra desigualdade existente é a disparidade entre homem e mulher. No Brasil, a mulher negra é duplamente discriminada, interseccionando o gênero e raça. A mulher que veio escravizada para a Brasil passou a conviver com duas

desigualdades imediatamente: a concepção do gênero feminino como inferior que marcava a cultura do colonizador, e a concepção de inferioridade que os colonizadores tinham perante os negros.

Neste contexto pode-se observar que a prática de racismo contra mulheres negras, já vem desde o período da escravidão, quando tais mulheres eram obrigadas a trabalharem nas casas dos seus senhores. Pode-se observar que estes estereótipos, infelizmente, não mudaram muito nos dias atuais.

A importância de se discutir sobre a igualdade de raça, cor e gênero no mercado de trabalho ainda é um tema a ser trabalhado e discutido em âmbito nacional, estadual e regional, principalmente no tocante às mulheres negras. Uma vez que a equiparação aos homens, por melhores cargos e salários, sempre bate no entrave da condição sexual, onde o fato de ser mulher ainda gera discriminação, em sua maioria velada.

Ao pensar e problematizar as desigualdades existentes, é possível retomar ao discurso de Sojourner Truth (1852): “e não sou eu uma mulher?”. Ora, se tantas pessoas nascem e vivem com direitos garantidos, como alimentação, moradia, educação, saúde, trabalho, lazer, por que as mulheres negras são as que menos acessam esses bens? Por que as mulheres negras não são sujeitas a direitos humanos? E não são elas também sujeitas de direitos? Diante destas questões, e em meio aos diversos conceitos que definem que são os direitos humanos, a teoria crítica de Herrera Flores (2009) mostra-se mais adequada para o presente estudo.

O presente trabalho justifica-se no sentido de discorrer sobre a mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, no sentido de mostrar a precarização e descrédito sofrido por essas mulheres, que reflete em baixos salários e baixa posição hierárquica, bem como o papel dessas mulheres na sociedade.

OBJETIVO GERAL

A problemática que despertou o desenvolvimento dessa pesquisa está na questão de verificar se as políticas públicas que tratam de raça no Brasil contribuem para a inclusão e empoderamento da mulher negra no mercado de trabalho? Quais

as possibilidades de se discutir medidas de inclusão social da mulher negra no mercado de trabalho no sentido que elas sejam tratadas de forma igualitária e sem que haja a necessidade de criar novas normas jurídicas de proteção?

Para buscar responder tais questionamentos, o objetivo deste trabalho é estabelecer a intersecção entre raça, cor e gênero no mercado de trabalho e se as políticas públicas que tratam de raça no Brasil contribuem para a inserção e inclusão da mulher negra nesse mercado. Para buscar responder este objetivo irá se utilizar das diferentes camadas da figura do Diamante Ético apresentado por Herrera Flores.

METODOLOGIA

Para a estruturação deste trabalho, iniciou-se um estudo através de pesquisa bibliográfica, analisando livros, artigos e textos que tratam do tema abordado.

Segundo Lima e Miotto (2007) é a seleção do material bibliográfico, a partir de determinadas técnicas de leitura e levantamento do material bibliográfico (classificação do material selecionado, leituras a partir de roteiros preestabelecidos e levantamento das informações).

Com base na problemática abordada neste estudo, utilizou-se uma pesquisa qualitativa e explicativa buscando apurar os dados de forma a compará-los frente à real situação.

A pesquisa qualitativa tem o ambiente de trabalho como fonte direta das informações e o pesquisador como instrumento chave.

A pesquisa qualitativa se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes (Minayo, 2014).

Já a pesquisa explicativa segundo Gil:

A pesquisa explicativa tem como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Este é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas. (Gil, 2008, p. 28).

Ao final serão apresentadas considerações finais a respeito do estudo feito.

1. O DIREITO AO TRABALHO E OS DIREITOS HUMANOS

A palavra trabalho/a aparece 4 vezes na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948. Primeiro, há o reconhecimento do trabalho como direito de todo ser humano. Ainda, a DUDH afirma que o trabalho deve ser realizado sob uma remuneração justa para o trabalhador e sua família.

Há que se entender que, dentro da sociedade capitalista, o trabalho é força geradora de bens e serviços, realizado pelos trabalhadores, que são captadas pelos capitalistas para seu aproveitamento e lucro (Marx, 1980).

Herrera Flores (2009) também utiliza do conceito de trabalho para explicar que escrever que o trabalho é um direito, não o torna algo concreto. O exemplo que o autor traz é o do trabalho doméstico, privado, em geral realizado por mulheres, que não é remunerado nem reconhecido. Pode-se acrescentar a esta crítica o pensamento feminista negro de Lélia Gonzalez (2020), sobre como as mulheres negras foram, desde a colonização do Brasil, submetidas ao trabalho doméstico e passaram anos sendo trabalhadoras não remuneradas, apesar de todas as leis internas e internacionais sobre o direito do trabalho.

Por isso, quando se fala em direito, Herrera Flores (2009, p. 28) descreve que “o problema não é de como um direito se transforma em direito humano, mas sim como um “direito humano” consegue se transformar em direito, ou seja, como consegue obter a garantia jurídica para sua melhor implantação e efetividade”.

Ainda para o autor, “os direitos humanos, mais que direitos “propriamente ditos”, são processos; ou seja, o resultado sempre provisório das lutas que os seres humanos colocam em prática para ter acesso aos bens necessários para a vida” (Herrera Flores, 2009, p. 28).

Hoje, o trabalho além de ser um direito humano, também é um direito social constitucional no Brasil. E há uma série de direitos derivados do direito ao trabalho: direito à remuneração, às férias, ao descanso, à greve, à sindicalização. Contudo, o Brasil enfrenta todos os anos o desemprego. No primeiro trimestre de 2024, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 8,6 milhões pessoas estavam desempregadas no país. Se trabalhar é um direito, muitos ainda não vivem esse direito.

E dentre aqueles que vivem o trabalho enquanto direito, há ainda a desigualdade dentro dessa vivência. No mercado de trabalho observa-se a discrepância na ocupação dos cargos e dos salários entre os brancos e negros, homens e mulheres, o que mostra que não há direitos iguais e quem dirá direitos humanos.

Em uma análise histórica sobre o trabalho no Brasil, Gonzalez (2020) demonstra que mulheres ganham menos do que homens e mulheres negras ganham ainda menos do que mulheres brancas. Este levantamento de Gonzalez se refere ao ano de 1976. Anos depois, Djamilia Ribeiro (2019), relembra a pesquisa de Gonzalez e compara com dados atuais e chega a conclusão de que pouca coisa mudou de lá pra cá.

Segundo o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial, baseado em dados de 2022, as mulheres negras brasileiras recebem, em média, 53% do que um homem branco brasileiro recebe e cerca de 67% do que as mulheres brancas brasileiras recebem (MTE, 2024).

2. O DIAMANTE ÉTICO DE HERRERA FLORES (2009) ENQUANTO FERRAMENTA DE ANÁLISE PARA OS DIREITOS HUMANOS

A temática desenvolvida neste trabalho pode ser fundamentada pelo diamante ético desenvolvido por Herrera Flores, onde utilizou-se de alguns eixos para sustentar o que iremos discorrer a seguir.

O diamante ético corresponde a uma imagem tridimensional e dinâmica composta por três camadas com diferentes pontos de conexão mútua, possibilitando a verificação de diferentes perspectivas.

No eixo vertical, estão os elementos conceituais, como as teorias, posição, espaço, valores, narração e as instituições. No eixo horizontal estão os elementos materiais, como as forças produtivas, disposição, desenvolvimento, práticas sociais, historicidade e relações sociais. E no seu núcleo é a dignidade humana. Pode-se observar que a ideia é que tanto a dignidade humana como os direitos não são elementos isolados.

As forças produtivas, dentro do diamante ético, são entendidas como o conjunto de recursos materiais e imateriais utilizados para transformar matérias-primas em produtos ou serviços e representam as tecnologias, os tipos de trabalho e os processos econômicos que convergem para a produção desses. E a relação social de produção em que está inserido o Brasil é o neoliberalismo, que mercantiliza as relações sociais, a natureza e tudo que se produz.

O Brasil é o país que concentra o maior percentual de população negra fora do continente africano, e em pleno século XXI, ainda é latente as desigualdades raciais e de gênero entre as pessoas, inclusive, no mercado de trabalho. Pessoas negras, escravizadas, foram as principais forças produtivas utilizadas no Brasil, através da colonização, e, continuam sendo uma força motriz de produção capitalista.

As disposições são a soma de duas consciências: a consciência da posição ocupada no processo de acesso aos bens e a consciência das ações desempenhadas dentro desse processo. O sujeito, indivíduo, precisa pensar: diante do processo de escravização, houve favorecimento ou não para ele?

Para isso, é importante ressaltar que o preconceito racial no Brasil se estende desde o período escravista até a atualidade. O preconceito de cor é uma persistência do passado escravocrata brasileiro que voltou em cena, de forma escancarada, nos últimos 4 anos.

O preconceito de “raça” ou de “cor” era um componente organizatório da sociedade de castas. Nela, porém, a representação do negro como socialmente inferior correspondia tanto a uma situação de fato, como aos valores dominantes na sociedade. (...) Com a desagregação da ordem servil, que naturalmente antecedeu, como processo, à abolição, foi-se constituindo, pouco a pouco, o “problema negro”, e com ele intensificando-se o preconceito com novo conteúdo. Nesse processo o “preconceito de cor ou de raça” transparece nitidamente na qualidade de representação social que toma arbitrariamente a cor ou outros atributos raciais distinguíveis, reais ou imaginários, como fonte para a seleção de qualidades estereotipáveis. (Cardoso, 1962, p. 281)

A historicidade são as causas históricas, somadas aos grupos sociais responsáveis pelo surgimento de um processo social. Isso significa, através da análise do diamante ético, considerar que o Brasil Império e o início da República tinham como base um projeto de civilização mais próxima da europeia, pela qual não havia

distribuição de direitos sociais para a população descendente dos antigos escravizados. Este processo de exclusão da população negra estendeu-se ao longo do século XX no Brasil e se relacionou diretamente com a modernização. Junto com a modernização veio o conceito de desenvolvimento. Uma análise do desenvolvimento enquanto eixo do diamante ético é a criação de condições sociais, econômicas e culturais que facilitam ou dificultam o acesso aos bens para vida com dignidade.

A modernização não significou a superação do racismo, mas sim acirrou o preconceito não só contra o negro, mas também contra o indígena, o sem-terra, o cigano e outras classes e grupos sociais.

O racista cria a raça no sentido sociológico, ou seja, a raça no imaginário do racista não é exclusivamente um grupo definido pelos traços físicos. A raça na cabeça dele é um grupo social com traços culturais, linguísticos, religiosos etc. que ele considera naturalmente inferiores ao grupo ao qual ele pertence. De outro modo, o racismo é essa tendência que consiste em considerar que as características intelectuais e morais de um grupo, são consequências diretas de suas características físicas ou biológicas. (Munanga, 2006, p. 08).

Cabe ainda o eixo de análise das práticas sociais, ou seja, as ações e organizações sociais que se posicionam a favor ou contra o acesso aos bens para dignidade. No Brasil, há que se levantar a discussão sobre o racismo.

Considerando o fator da raça, a mulher negra é novamente preterida em relação aos seus concorrentes no mercado de trabalho, mesmo com o aumento nos níveis de qualificação; e quando contratada receberá remuneração inferior à recebida pelas mulheres brancas, ocupando a última posição na hierarquia de desigualdade (Paiva; Campos, 2018).

Aqui se faz o encontro entre as práticas sociais e as teorias, que são as formas de observar e explicar as coisas. O racismo ancorou no sentido sociológico. Diferentemente de se alegar deslegitimação das vozes de movimentos sociais negros em relação ao racismo na sociedade atual em termos sociológicos, a inferiorização do negro que é fenômeno social e histórico situado, pode perceber que o racismo enraizado na sociedade faz parte de um sistema social que mantinha privilégios, e alimenta a exclusão e as desigualdades sociais (Munanga, 2006).

As teorias e as práticas sociais irão culminar em valores, que dentro do diamante ético, são apresentados como preferências, individuais ou coletivas. A estética do branco ainda é super valorizada no Brasil e a do negro é vista como fora dos padrões. A mulher, seja branca ou negra, sempre lutou contra as árduas condições de vida.

Segundo Lerner (2019), dentro do discurso biológico desenvolveu-se pela história a ideia, que visa perpetuar a “inferioridade da mulher”, de que a mulher tinha funções maternas, o que a afastava de poder estudar e desenvolver atividades fora do âmbito doméstico.

A mulher negra é ainda mais discriminada. No Brasil desde o período colonial a função de algumas negras era de ama de leite ou a função de servir a seus “donos”, em todos os aspectos, pode-se dizer que essa cultura influenciou a visão social sobre o valor da mulher negra. Segundo Perotoni:

Essa cultura trouxe junto consigo uma rejeição à estética e fisionomia das mulheres negras, sendo depreciadas e tendo sua autoestima minada, enquanto se exaltava a beleza branca e as características eurocêtricas que compõem o padrão de beleza aceitável da sociedade brasileira (Perotoni, 2015, p. 9).

Assim, a construção histórica da identidade da mulher negra perpetuada no período colonial reflete o modo como as relações de gênero e raça configuram-se atualmente. Essa discussão insere-se no que Herrera Flores (2009) chama de posições, que são o lugar que se ocupa e a forma que se acesso ou não os bens para vida com dignidade.

A abolição não equiparou negros e brancos, fato que fez permanecer a dependência econômica da população negra, bem como o estereótipo ligado à sua cor. Os postos de trabalho foram ocupados pelos imigrantes europeus e para os negros restou a submissão às tarefas de piores remunerações (Trippia; Baracat, 2014).

No caso da mulher negra essa discrepância torna-se mais evidente ainda, uma vez que essas mulheres, em sua maioria, ocupam trabalhos domésticos, informais e de serviços gerais.

Analisar raça, classe e gênero sem a Interseccionalidade é quase impossível, visto que esses temas se inter cruzam e entrelaçam.

Crenshaw (2002, p. 7) explica que a interseccionalidade,

(...) 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.

Devido ao gênero, a mulher em termos gerais já é desvalorizada no mercado de trabalho, sendo relegadas a funções menos especializadas, trabalhos informais e baixos salários em relação a remuneração para a mesma vaga ocupada por um homem.

E quando se coloca as posições, também se pode pensar nos espaços. Espaços físicos e geográficos, como o território brasileiro, mas também espaços culturais como a religião, a família, o judiciário, etc.

Nesses espaços, existem as narrações, que são os discursos propagados pela cultura, em livros, novelas e imagens.

Por fim, o diamante ético também considera as instituições, que regulamentam e burocratizam o acesso aos bens para vida com dignidade. Dentro desse eixo se fala de justiça racial e de educação como um mecanismo de combate ao preconceito racial. É aqui que se destaca o Estado e a tensão de que o mesmo promova políticas de reparações, cumprindo com o disposto na Constituição Federal, no art. 205, que assinala o dever do Estado de garantir indistintamente, por meio da educação, iguais direitos para o pleno desenvolvimento de todos e de cada um, enquanto pessoa, cidadão ou profissional.

A questão racial entrou definitivamente na agenda política nacional no início deste século XXI. Após isso, muito se tem falado sobre políticas de promoção da igualdade racial e políticas de ação afirmativa para a população negra (Santos, 2010).

A Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, instituída por meio do Decreto nº 4.886/2003, tem como objetivo a redução das desigualdades raciais no Brasil, com ênfase na população negra, mediante a realização de ações exequíveis a

longo, médio e curto prazos, com reconhecimento das demandas mais imediatas, bem como das áreas de atuação prioritária.

O objetivo central da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial consiste em reduzir as desigualdades raciais no Brasil, com ênfase na população negra.

O debate sobre a discriminação racial no Brasil tem esquentado em torno de uma nova questão que é a implantação das chamadas Políticas de Ação Afirmativa.

As Políticas de Ação Afirmativa são um conjunto de políticas públicas desenvolvidas por governos ou iniciativas privadas com intuito é rever desigualdades raciais na sociedade para proteger determinados grupos e minorias excluídos que tiveram direitos negados ou renegados historicamente (Mello, 2022).

Observa-se nas pesquisas realizadas, que há poucas discussões referentes às políticas públicas que tratam efetivamente da questão racial principalmente no que se refere a educação efetiva, oportunidade de trabalho e equidade para essa população.

3. OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Os direitos e a dignidade humana, infelizmente, não são iguais a todos os membros da população. Dessa forma, busca-se junto aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ferramentas e ações para acabar com a pobreza e garantir que as pessoas, independente da cor e raça, possam desfrutar de paz e prosperidade. São 17 objetivos que abordam os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo. (Nações Unidas Brasil, 2024).

Entre os 17 objetivos que versam sobre a temática desenvolvida, temos os objetivos 8, 10 e 16.

O objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

O trabalho e suas formas de realização é um importante elemento na construção da identidade. É uma dimensão importante da vida em sociedade uma vez

que, refletem a estrutura e a dinâmica dos processos econômicos/produtivos e das relações sociais (Cruz, 2023).

Ao mencionar o trabalho decente para todas as mulheres e homens, entende-se trabalho digno, inclusivo, justo, entre outros.

O conceito de “trabalho decente” evidencia condições de trabalho dignas que promovam remuneração justa, condições de saúde e a segurança, desenvolvimento pessoal e profissional, integração e inclusão social, igualdade de oportunidades, isonomia no tratamento para homens e mulheres, o direito à previdência e assistência social e a participação nas decisões que afetam a vida dos trabalhadores (Cruz, 2023).

A se analisar a questão inclusiva e justa do trabalho no Brasil observa-se a intersecção entre gênero e raça. Ao longo dos anos vemos o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, onde mesmo desempenhando as mesmas funções que os homens, a remuneração ainda é desigual. Quando analisada a questão do desemprego, segue-se a mesma linha de raciocínio.

Durante os primeiros meses da pandemia no Brasil observou-se que determinados grupos da sociedade foram afetados pela pandemia de formas diferentes, na taxa de desocupação houve um aumento, sendo maior para a população negra. As mulheres brancas e mulheres negras têm menor probabilidade de estarem ocupadas em comparação aos homens brancos. As mulheres e homens negros foram os mais prováveis de trabalharem no setor informal em comparação com os homens brancos durante todo o ano (Tavares, 2023).

A desigualdade salarial de gênero persiste no Brasil.

Segundo estudo feito e divulgado em março de 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), mesmo com a redução da diferença salarial entre homens e mulheres entre os anos de 2012 e 2019, o rendimento médio das mulheres equivalente a 77,7% do rendimento dos homens (IBGE, 2021).

Há muito a ser feito para atingirmos o objetivo 8 da ODS uma vez que ainda vemos uma diferença entre gênero, raça, inclusão, dignidade e remuneração no mercado de trabalho brasileiro.

Outro objetivo que entendemos versar na temática abordada, é o objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

Um dos principais problemas sociais enfrentados no Brasil é a desigualdade no mercado de trabalho, setor pelo qual as desigualdades entre raça e gênero ainda é um problema a ser enfrentado.

A discriminação no que tange a gênero e raça no mercado de trabalho mostra-se cada vez maior e arremetem as desigualdades sociais e econômicas.

No tocante ao gênero, o modelo de sociedade onde o homem é tido como o principal agente familiar, ainda persiste, mas com a necessidade, cada vez maior, das mulheres obterem uma renda e adentrarem na força de trabalho. Com isso, as mulheres se tornaram protagonistas de uma nova realidade, vislumbraram-se os desafios encontrados para a superação das desigualdades salariais, de gênero e raça (Fonseca, 2022).

Em relação a raça, percebe-se que existe uma alta participação de negros no mercado de trabalho, isso se deve ao fato de existirem muitos negros a procura de trabalho. Os negros são muito presentes no setor informal, uma vez que precisam estar trabalhando para auferir renda e não podem ficar na inatividade (Tavares *et al*, 2023).

“Os problemas da inserção da mulher no mercado de trabalho são bastante conhecidos: taxas de desemprego mais altas, menores salários, dificuldades de crescimento profissional e maior informalidade” (DIEESE, 2024, p. 1).

Os dados do IBGE (2021) reforçam a ideia de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, onde a pandemia da COVID-19 ampliou a disparidade salarial entre homens e mulheres (Tavares *et al*, 2023).

Ao analisar a questão de gênero e raça no tocante ao crescimento econômico inclusivo, a taxa de desocupação segundo os dados do Departamento Intersindical de Estatísticas de Estudos Socioeconômicos (DIEESE) mostram que,

A taxa de desocupação das mulheres diminuiu de 9,8% para 9,2% entre os 4º trimestres de 2022 e 2023, o que correspondeu à saída de 271 mil trabalhadoras do contingente de desocupados. Já a dos homens passou de 6,5% para 6,0%, redução de 219 mil pessoas. Porém, no 4º trimestre de 2023, as mulheres representavam a maioria dos desocupados (54,3%) e 35,5%

delas eram negras e 18,9%, não negras. No 4º trimestre de 2023, havia 2,865 milhões de mulheres negras desocupadas, o que correspondia a uma taxa de desocupação de 11,1%. Já as não negras desocupadas totalizaram 1,526 milhão, o equivalente a 7,0% de desocupação (DIEESE, 2024, p. 2)

Conforme os dados mencionados, no que tange ao gênero as mulheres ainda correspondem ao maior percentual de desocupados no país, em relação à cor/raça, as mulheres negras foram as que mais sofreram com o desemprego nesse período se comparada às mulheres não negras.

A inserção no mercado de trabalho segundo DIEESE (2024), os dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que o Brasil contava com 90,6 milhões mulheres com 14 anos ou mais, das quais 47,8 milhões faziam parte da força de trabalho. Desse total, 43,4 milhões estavam ocupadas, sendo 23,0 milhões negras. Em relação ao rendimento médio mensal, as mulheres negras em média recebiam R\$ 1.957, já as mulheres não negras, R\$ 3.242. A taxa de informalidade retrata o mesmo panorama, as mulheres negras 41,9% dos empregos informais e as não negras 32,6%. Ao relacionar a questão educacional referente ao ensino superior, há um diferencial na renda, mas não quando associamos gênero e raça. Os homens possuem uma renda superior às das mulheres e os negros inferior a renda dos não negros.

Segundo Lúcia Xavier, no momento que os ODS foram anunciados percebeu-se que outra vez as mulheres negras e os grupos vulneráveis estavam de fora desse debate. Os ODS trazem desafios práticos e mensuráveis para a inclusão social da população negra por meio de metas e indicadores de progresso que visam eliminar as desigualdades (ONU Mulheres Brasil, 2019).

O objeto 10 da ODS toca num problema a ser debatido e que busque soluções, visto que em um país onde temos um maior percentual de negros e mulheres, ainda temos que viver com tais desigualdades.

O Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, é outro objetivo pela qual relacionamos e esse trabalho.

A lei Nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que Institui o Estatuto da Igualdade Racial, versa no seu art. 47. É instituído o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir) como forma de organização e de articulação voltadas à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades étnicas existentes no País, prestados pelo poder público federal.

No Brasil no início dos anos 2000 foi intensificada a implantação de políticas de promoção da igualdade de gênero e raça acompanhada de um conjunto de diretrizes destinadas a orientar as práticas de gestão, com destaque para as noções de transversalidade e intersectorialidade. De acordo com o Plano Nacional de Direitos Humanos, essas noções são consideradas essenciais para abordar condicionantes multidimensionais de situações de desigualdade, estando ancoradas na perspectiva da universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos (Aguião, 2017).

No Brasil, as mulheres pretas ou pardas são mais afetadas pelas desigualdades na educação, no mercado de trabalho, na renda e na representatividade política do que as mulheres brancas, têm menor taxa de participação no mercado de trabalho. Em 2022, a proporção de mulheres brancas com 25 anos de idade ou mais que tinham completado o nível superior (29,0%) era o dobro da observada para as pretas ou pardas (14,7%). Cerca de 32,3% das mulheres no país estavam abaixo da linha de pobreza, conforme o critério do Banco Mundial. Essa situação afetava 41,3% das mulheres pretas ou pardas no Brasil, enquanto 21,3% das mulheres brancas estavam na mesma condição (Agência IBGE De Notícias, 2024).

Fazendo uma reflexão sobre raça e gênero, os negros, mais especificamente a mulher negra, são os mais afetados no mercado de trabalho, seja pela informalidade, desocupação, ocupação, educação e renda.

O cumprimento de leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável ainda é um caminho a ser seguido em nossa sociedade, uma vez que no papel, tudo cabe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se dizer que no mercado de trabalho brasileiro os cargos ocupados têm raça, cor e gênero principalmente no que se refere aos cargos mais técnicos e com salários elevados.

Este resumo trata-se do trabalho final apresentado ao Núcleo De Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas e pretende analisar, a partir da análise dos elementos do "Diamante Ético", apresentados pelo autor espanhol Joaquín Herrera Flores, com base na exposição das ideias e as discussões pertinentes do objeto de pesquisa que se pretende estudar no doutorado.

Na utilização e análise do diamante ético desenvolvido por Herrera Flores com a temática deste trabalho pode-se observar que a utilização dos eixos conceituais e materiais, possibilitaram verificar os diferentes pontos de conexão mútua do tema tratado e com isso concluir que estamos longe, mas no caminho certo para chegar à dignidade humana das mulheres negras brasileiras, não somente no mercado de trabalho e sim em todos os seguimentos da sociedade possibilitando dessa forma o acesso aos bens e serviços necessários para a subsistência.

Especificamente no mercado trabalho ainda há muito o que ser discutido e trabalhado para equidade de gênero seja superada principalmente nos cargos mais altos que continuam sendo ocupados pelo sexo masculino. Na questão de raça temos ainda o que superar as questões históricas, o preconceito existente e trazer essa discussão para o momento atual.

Pode-se concluir que as mulheres negras apresentam demandas e necessidades diferentes dentro do contexto social, por esse motivo é necessário a criação de políticas públicas efetivas, envolvendo o Estado, famílias, sociedade, escola e empresas, uma vez que todos são iguais independente da sua cor, raça, credo, gênero, entre outros.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE DE NOTÍCIAS. **Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza.** Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza> . Acesso em: 04 ago. 2024.

AGUIÃO, Sílvia. **Quais políticas, quais sujeitos? Sentidos da promoção da igualdade de gênero e raça no Brasil (2003 - 2015)**. Dossiê Gênero E Estado: Formas De Gestão, Práticas E Representações. Cad. Pagu (51). 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/vRH79HFFWGSmXLF5WXmfPND/#> . Acesso em: 04 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm#:~:text=DISPOSI%C3%87%C3%83O%20PRELIMINAR-,Art.,prestados%20pelo%20poder%20p%C3%BAblico%20federal. Acesso em: 04 ago. 2024.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Capitalismo e escravidão no Brasil Meridional**. São Paulo, Difusão Européia, 1962.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jun. 2024.

CRUZ, Roberto Moraes, *et al.* (2023). **O Direito ao Trabalho Decente [Editorial]**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 23(2), I-III. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.editoria> . Acesso em: 03 ago. 2024.

Departamento Intersindical de Estatísticas de Estudos Socioeconômicos (DIEESE). **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes Boletim Especial 8 de Março de 2024 – Dia Internacional da Mulher - DIEESE**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf> . Acesso em: 20 jul. 2024.

DIEESE. Departamento Intersindical De Estatísticas De Estudos Socioeconômicos. **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes**. Boletim Especial 8 de Março de 2024 – Dia Internacional da Mulher – DIEESE. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf> . Acesso em: 30 jul. 2024.

DIEESE. Departamento Intersindical De Estatísticas De Estudos Socioeconômicos. **Infográfico - Inserção no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/mulheresBrasilRegioes.html> . Acesso em: 03 ago. 2024.

FONSECA, Edna Silva; JORGE, Marco Antonio. **A Discriminação Da Mulher Negra No Mercado De Trabalho: Uma Análise Comparativa Do Rendimento No Trabalho Na Bahia Versus Brasil No Período De 2001 e 2015.** *Planejamento E Políticas Públicas*, (60). (2022). Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/1351/627> . Acesso em: 20 jul. 2024.

GONZALES, L. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos.** Rio de Janeiro, Zahar, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HERRERA FLORES, Joaquín. **A reinvenção dos direitos humanos.** / Joaquín Herrera Flores; tradução de: Carlos Roberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** IBGE, 2 ed., 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784> Acesso em: 30 jul. 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 05 de ago. 2024.

LERNER, Gerda. **A Criação do Patriarcado: História da Opressão das Mulheres pelos Homens.** ed. 1. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica.** Revista Katálysis. Florianópolis, v. 10, n. esp., p. 37-45, jul/ago. 2007.

MARX, Karl. O Capital: Crítica da economia política. Livro Primeiro: o processo de produção do capital. 5.ed. Tradução de Reginaldo Sant'ana. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1980.

MELO, Carolina (et al). **Avanços nas Ações Afirmativas com a Lei de Cotas.** Jornal UFG: 13/06/22. Disponível em: <https://jornal.ufg.br/n/155775-avancos-nas-acoes-afirmativas-com-a-lei-de-cotas>. Acesso em: 01 jul. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade.** 18 ed., Petrópolis: Vozes, 2001.

MTE. **1º Relatório Nacional de Transparência Salarial**. 2024. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/>. Acesso em 05 de ago. 2024.

MUNANGA, Kabengele. **Algumas considerações sobre "raça", ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos**. Revista USP, v. dez./jan./fe 2006, n. 68, p. 46-57, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i68p46-57>. Acesso em: 05 jul. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8> . Acesso em: 05 jul. 2024.

NUNES, Cicera. **A cultura de base africana e sua relação com a educação escolar**. In: Revista Metáfora Educacional (ISSN 1809-2705) – versão on-line, n. 10., jun./2011. p. 38-50. Disponível em: http://www.valdeci.bio.br/pdf/Nunes_A_CULTURA_DE.pdf . Acesso em: 01 ago. 2024.

ONU MULHERES BRASIL. **Mulheres Negras destacam potencial dos ODS para inclusão da população negra e eliminação do racismo**. 2019. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/mulheres-negras-destacam-potencial-dos-ods-para-inclusao-da-populacao-negra-e-eliminacao-do-racismo/> . Acesso em: 02 ago. 2024.

PAIVA, Talita Teixeira De; CAMPOS, Ana Paula Da Silva. **As Mulheres Negras e o Enfrentamento ao Racismo no Brasil: Elementos Introdutórios**. Anais do 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22329>. Acesso em: 05 jul. 2024.

PEROTONI, Cleonice. **Eu uso chapinha: o que há por trás disso?**. In: II Congresso Nacional Africanidades e Brasilidades. Anais do II Congresso Nacional Africanidades e Brasilidades, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/cnafricab/article/view/9513>. Acesso em: 05 jul. 2024.

QUIJANO, Aníbal. **Colonialidade do poder: eurocentrismo e América Latina**. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciências Sociales (CLACSO), 2005. Disponível em: biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sursur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: 01 ago. 2024.

RIBEIRO, D. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo, Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Políticas Públicas De Promoção Da Igualdade Racial, Questão Racial, Mercado De Trabalho E Justiça Trabalhista**. Rev. TST, Brasília, vol. 76, no 3, jul/set 2010.

TAVARES, Mateus Rodrigues Gonçalves; COSTA, Lorena Vieira; ALMEIDA, Ana Cecília de. **Uma análise sobre as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho durante a pandemia de COVID-19.** Artigo de Pesquisa. Estud. Econ. 53 (4). Oct-Dec 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/6MxHzpLmPby5jRgVV8DHLnC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 ago. 2024.

TRIPPA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas.** São Paulo, 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94254/2014_tripia_lucian_e_discriminacao_mulher.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 jun. 2024.

TRUTH, Sojourner. "E não sou eu uma mulher?" In: *Convenção dos Direitos da Mulher*, 1852.