

RACISMO ESTRUTURAL CONTRA MULHERES NEGRAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

STRUCTURAL RACISM AGAINST BLACK WOMEN IN THE WORKPLACE

Diana Bispo dos Santos¹

Valdenor Ferreira dos Santos Júnior²

RESUMO: Para a presente pesquisa, foi realizado um estudo que visasse a compreensão sobre a segregação ocupacional das mulheres negras e sua inserção desigual no mercado de trabalho formal brasileiro. O artigo procede com uma análise qualitativa de dados contemporâneos sobre a conjuntura da sociedade brasileira cotejados com contexto histórico sobre a interação entre raça, gênero e trabalho, de modo a compreender a conformação do mercado de trabalho e sua relação com as opressões interseccionais. Deste modo, debatendo-se as seguintes indagações: O que é o racismo estrutural e quais as suas origens? Em relação as dificuldades no acesso à formação acadêmica, como se deu a inserção da mulher negra no mercado de trabalho e, quais os impactos e dificuldades enfrentadas? Neste sentido, utilizando-se como base de investigação o método lógico indutivo, através de pesquisa descritiva, tendo como instrumento a pesquisa bibliográfica, sobre o princípio da igualdade e não discriminação, centrada na igualdade de oportunidades, o que torna necessário o estudo do aparato legislativo nacional de combate à discriminação, para apontar a tutela jurídica no Brasil sobre o tema para, posteriormente, analisar sua adequação para lidar com a integração dos marcadores de vulnerabilidade. Contudo, importa informar que, neste momento estão surgindo leis mais inclusivas e a sociedade caminha para dar mais espaço a esse grupo de pessoas, Como a Lei nº 9.029/1995. Será ressaltada a importância dos Recursos Humanos, além da atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos e dignidade da pessoa humana, tratando da erradicação do trabalho escravo e combate à discriminação.

Palavras-chave: Mulheres negras; Mercado de trabalho; Desigualdade; Discriminação.

ABSTRACT: For the present research, a study was carried out aimed at understanding the occupational segregation of black women and their unequal insertion in the Brazilian formal labor market. The article proceeds with a qualitative analysis of contemporary data on the conjuncture of Brazilian society compared with the historical context on the interaction between race, gender and work, in order to understand the conformation of the labor market and its relationship with intersectional oppressions. Thus, debating the following questions: What is structural racism and what are its origins? Difficulties in accessing academic training; How did black women enter the labor market and what were the impacts and difficulties faced? In this sense, using the inductive logical method as a basis for investigation, through descriptive research, using bibliographical research as an instrument, on the principle of equality and non-discrimination, centered on equal opportunities, which makes it necessary to study the apparatus national legislation to combat discrimination, to point out the legal protection in Brazil on the subject, to subsequently analyze its adequacy to deal with the integration of vulnerability markers. However, it is important to inform that, at this moment, more inclusive laws are emerging and society is moving towards giving more space to this

¹Aluna concludente do Curso de Bacharelado em Direito, da Faculdade do Cerrado Piauiense-FCP. E-mail: dianabispodossantos577@gmail.com

²Orientador deste artigo, docente da Faculdade do Cerrado Piauiense-FCP, formado em Bacharelado em Direito pela UESPI, Especialista em Direito Administrativo, pela FIJ - Faculdades Integradas de Jacarepaguá. E-mail: valfersanju@gmail.com

group of people, such as Law nº 9.029/1995. The importance of Human Resources will be highlighted, in addition to the work of the Public Ministry of Labor in defending the rights and dignity of the human person, dealing with the eradication of slave labor and combating discrimination.

Keywords: Black women; Labor market; Inequality; Discrimination.

INTRODUÇÃO

Quando se trata da inserção de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, é notório que, mesmo com as conquistas perante a sociedade, ainda é predominante a lógica sexista e racista e, quando se trata de mulheres em busca de um posto de trabalho, os obstáculos são maiores do que no caso dos homens e isso acaba dificultando o alcance em cargo de maior prestígio, mesmo que sejam capazes e preparadas para isso.

Após a abolição da escravatura de pessoas negras no Brasil, com a Lei Áurea (1888), os negros tiveram a oportunidade de reconquistar seu direito à liberdade, ainda assim houve falhas neste processo, conduzido de maneira tal que essas pessoas não receberam apoio adequado para retomarem a sua dignidade.

Quando os povos nativos africanos foram retirados de seu continente e trazidos para o Brasil para trabalhar como escravos, tentou arrancar o máximo possível de sua dignidade. Como reflexo da escravidão, as pessoas negras foram marginalizadas e, apesar de possuírem suposta liberdade, não lhes foram dadas possibilidades de se sustentarem, condições essenciais para conquistarem suas terras e retomarem, de fato, o controle de suas vidas.

Assim, ser mulher e negra interfere de maneira direta na realidade profissional, uma vez que oportunidades de ascensão e de convivências laborais saudáveis muitas vezes são alteradas devido à existência do racismo nos ambientes de trabalho. Embora tenha se passado mais de um século, a escravidão ainda deixa marcas na cultura atual, evidenciando que, mesmo depois de tanto tempo, pessoas negras não se encontram na mesma posição que pessoas brancas e, quando se trata da mulher negra, esse fato é incontestável.

Deste modo, torna-se necessário contextualizar o racismo estrutural, abordando aspectos históricos que contribuíram para o desenvolvimento da sociedade brasileira, pautada em uma divisão hierárquica de raça. Em seguida, um levantamento histórico para melhor compreensão da origem dos povos africanos, a exploração, e como ficou a situação desses povos pós-abolição. Serão discutidas as dificuldades enfrentadas no acesso à formação acadêmica. Discutirá, também sobre a mulher negra no Brasil, como se deu a sua inserção no mercado de trabalho e os impactos e dificuldades enfrentadas no ambiente laboral. Por fim,

será ressaltada a importância do Princípio da Igualdade e Não Discriminação, o papel dos Recursos Humanos, a Lei nº 9.029/1995 e a atuação do Ministério Público do Trabalho na proteção dos discriminados.

1 CONTEXTUALIZANDO O RACISMO ESTRUTURAL

De acordo com Michaelis (2017), Racismo é um substantivo feminino em uma crença ou teoria constitui uma hierarquia entre diferentes etnias, é também uma doutrina que fundamenta o direito de uma raça, vista como pura e superior, de dominar outras. Preconceito exagerado contra pessoas pertencentes a uma raça (etnia) diferente, geralmente considerada inferior. Atitude hostil em relação a certa categoria de indivíduos.

Acerca do conceito de raça, cabe fazer uma breve explanação sobre seu desenvolvimento. O conceito foi inicialmente desenvolvido pelos racialistas no século XVIII, que estudavam as semelhanças e diferenças entre os grupos de seres humanos. Estes filósofos atrelavam os aspectos físicos com a moral dos povos, e entendiam que o indivíduo estava conectado com o grupo e pautavam-se em uma hierarquia única de valores, o que permitia a existência de raças superiores e inferiores, visto que seus costumes eram analisados com base em juízos universais. Todavia, a despeito dessa hierarquia entre as raças, o racismo propriamente dito surge apenas no século XIX, com o desenvolvimento da biologia e surgimento das teorias políticas, o que possibilita não só justificar a exploração das raças consideradas inferiores, como também naturalizar essa exploração, uma vez que as diferenças físicas entre os povos são atreladas à noção de evolução.

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas, e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional, o racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção.

A concepção estrutural aduz que o Estado Brasileiro foi construído sob essa égide colonial, o que, para Silvio de Almeida, faz com que o racismo seja estrutural, pois “é parte da ordem social. Não é algo criado pela sociedade, mas por ela reproduzido.” (ALMEIDA, 2018, p.37-38). No Brasil racismo é crime, previsto na Constituição Federal:

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade

do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [..]

XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. (BRASIL, 1988).

Importante destacar que, essa doutrina que rodeia a vida das pessoas negras geralmente mantém-se oculta devido ao grande desconforto que cria ao ser denunciado, ou levado à discussão. Segundo Gonzales (1984, p. 225):

[...] a percepção do que é racismo para a população não negra, “é de que é algo natural e que os negros deveriam aceitar com tranquilidade e continuar a viver nas situações em que se encontram; que os motivos dessa naturalidade partem da ideia de que o negro é incapaz intelectualmente, irresponsável entre outras qualidades comuns aos negros”. Ele é tão enraizado no imaginário brasileiro que é comum o uso termos de cunho racista como: mulata, macaco, entre outros, sem a noção do quão prejudicial eles são para a formação e fortalecimento da identidade negra.

Mesmo diante de diversas discussões sobre empoderamento, diversidade e equidade de gênero; os negros, principalmente a mulher negra, ainda são alvos do estigma histórico relacionado à escravidão, a profissões de pouco ou nenhum prestígio. Racismo esse que diminui, explora, desde antes da abolição, como disse Giacomini (*apud* SILVA, 2010, p.3), “ser mulher, e ser negra dentro de uma sociedade extremamente preconceituosa, opressora e sexista, é reunir todos os elementos favoráveis à exploração”. É uma quebra de paradigmas para os moldes da sociedade atual, assumir que de fato existe preconceito racial e o quanto ele interfere, atrapalha e atrasa a vida e os sonhos de tantas mulheres brasileiras, que mesmo qualificadas não encontram as tão almejadas oportunidades de que (MARTINELLI, 2015) fala em seu discurso.

Observa-se que mesmo mais da metade dos habitantes do Brasil sendo negro, o país não enxerga a população negra como descendente de povos que foram escravizados, africanos que vieram ao país como mão de obra forçada e barata, e que nunca foi paga pelo trabalho aqui exercido; Todavia, os vêem como uma raça inferior, que merece pouca ou nenhuma atenção.

1.1 LEVANTAMENTO HISTÓRICO SOBRE RACISMO ESTRUTURAL

Para compreender o racismo estrutural, é preciso abordar diversos aspectos históricos que contribuíram para o desenvolvimento da sociedade brasileira, pautada em uma divisão hierárquica de raça.

O chamado descobrimento do Brasil foi um efeito colateral das navegações portuguesas na incansável busca pelas Índias e suas especiarias; busca essa que já havia passado pelo Sul da África “o rio Senegal é, nesse sentido, um limite que divide as duas distintas terras: “a terra dos mouros” e “a terra dos negros”. Dos seus habitantes, aqueles situados fora do Cristianismo, Judaísmo ou Islamismo eram integrados na categoria de gentios”. (DESTRO, 2013, p.1), e lá foram encontrados metais preciosos em potencial para: exploração e comércio.

A junção de interesses (metais preciosos e mão de obra) das terras africanas proporcionou aos portugueses a oportunidade de começar essa exploração do território africano a partir de 1455. “Entorpecidos no Oriente com a expansão turca, os mercadores cristãos encontraram no Sudão a compensação para as suas dificuldades” (DESTRO, 2013, p.4), porém, era necessária uma forma de fazê-la dentro da lei e da moral da época. A partir dessas descobertas originou-se a exploração, o domínio e aculturação dos povos que habitavam no continente.

Diante da procura por preciosidades no Novo mundo, tornou-se necessária a exploração de mão de obra em grande escala, como a primeira tentativa de escravizar os nativos foi malsucedida, a segunda opção foi exportar mão de obra da África. Acredita-se que a escravidão no Brasil não tenha data de início; porém a sua estruturação e organização foi tão rápida que em 1530 já havia negros exercendo trabalhos diversos; e em 1535 o comércio de negros estava totalmente estruturado e regulamentado. “A popularidade desse comercio aumentaria consideravelmente e tomaria grandes proporções” (NASCIMENTO, 1978, p. 48).

É quase impossível estimar o número de escravos entrados no país. Isto não só por causa da ausência de estatísticas merecedoras de crédito, mas principalmente, consequência lamentável circular Nº 29 de 13 de maio de 1891, assinada pelo Ministro Rui Barbosa, a qual ordenou a destruição pelo fogo de todos os documentos históricos e arquivos relacionados com o comercio de escravos e a escravidão em geral. As estimas são, por isso, de credibilidade duvidosa (NASCIMENTO, 1978, p. 49).

O escravizado era visto como objeto de seu senhor, era uma propriedade como outra qualquer, comprado por cabeças de gado ou peças de mobília; era considerado um bem. “Podia ser alugado, vendido ou comprado e fazia parte da contabilidade dos fazendeiros,” conforme afirma Nunes (2006, p. 90). Negros esses que vieram para trabalhar em sua maioria nas plantações de cana de açúcar e posteriormente nas de café.

“A escravidão no Brasil foi o regime mais cruel, de uma violência naturalizada no cotidiano daquela sociedade e que reflete no entendimento das marcas deixadas por esse período até hoje” (NUNES, 2006, p. 90).

O Brasil foi o último país a abolir ao regime escravocrata, e engana-se quem acredita que o processo se deu em um só momento da história, o da assinatura da Lei Áurea. Ele ocorreu de forma gradual com a promulgação de várias leis que promoveram a libertação dos escravizados sob condições específicas, como por exemplo, a lei do Ventre Livre, que promoveu a libertação dos filhos das escravizadas nascidos a partir de 1871, e em 1850, proibiu-se o tráfico transatlântico de escravos africanos; em 1885, os escravos idosos; e finalmente em 1888, promulgou-se a lei geral de libertação dos escravos.

De acordo com Rosemberg e Baptista, 2008 (*apud* PIOVESAN e RIBEIRO, 2009, p. 879 a 880) as relações políticas e sociais entre negros e brancos após a abolição, foram marcadas pelos três principais processos a seguir:

O país não adotou legislação de segregação étnico-racial (diferente dos EUA e da África do Sul), não tendo ocorrido, portanto, a definição legal da pertença racial. O país não desenvolveu política específica de integração dos negros recém-libertos à sociedade envolvente, o que fortaleceu as bases do histórico processo de desigualdades sociais entre brancos e negros que perdura até os dias atuais; O país incentivou a migração Europa branca em acordo com a política de Estado (passagem só século XIX para o século XX) de branqueamento da população em consonância com as políticas racistas eugenistas desenvolvidas na Europa do século XIX. (ROSEMBERG e BAPTISTA, 2008 *apud* PIOVESAN e RIBEIRO, 2009, p. 880).

A chegada dos povos europeus trouxe dois grandes problemas aos negros então libertos: a perda do posto de trabalho e o apagamento total de sua existência. Muitos postos de trabalho que eram ocupados por negros escravizados ou negros livres foram delegados a esses povos na tentativa de jogar os negros na miséria, fazendo assim com que migrassem para outros pontos das cidades, e que, sem forma de subsistência, reduzir-se-iam a poucos ou sua erradicação total.

Os negros, agora brasileiros, foram abandonados a própria sorte após a assinatura da lei Áurea. Nenhum tipo de política foi adotada para reintegra-los a nova sociedade que se formava e nenhuma forma de reparação pelos anos de servidão. A eles couberam ocupar os morros das cidades, que viriam a se tornar as atuais periferias e a exercer os poucos postos de trabalho que não lhe foram proibidos (JACINTO, 2012, p.173).

Vale ressaltar também que sírios, libaneses, italianos, japoneses, alemães, entre outros chegaram ao Brasil por meio de incentivo financeiro. O governo brasileiro lhes ofereceu terras e dinheiro para aqui se estabelecerem, trazer sua cultura e principalmente fugir das guerras e crises financeiras que assolavam seus países de origem, em troca de ajudarem a construir um país mais civilizado e embranquecê-lo de vez.

De fato, a maioria desses povos, ao chegarem aqui, trabalharam duramente e assim conseguiram se estabelecer e crescer economicamente. Porém, quanto mais europeus e asiáticos chegavam, mais negros brasileiros eram empurrados às margens da sociedade.

1.1.1 Dificuldades no acesso à formação acadêmica

“A sociedade burguesa não via nos negros sinais de Inteligência. Acreditava que seus comportamentos e gestos eram frutos de ações instantâneas, automáticas, impróprias de um ser pensante que as planeja antes de realiza-las” (SILVA, 2010, p. 6). Essa forma de pensamento propagou ao longo dos anos a ideia de que a pessoa negra era pouco capaz de fazer qualquer coisa sozinha e, que para uma pessoa negra progredir era necessário intermédio de uma pessoa branca. Esse tipo de pensamento, racista, ressoa com muita força na sociedade brasileira atual, interferindo diretamente na família dos negros que aqui vivem.

Uma criança negra, em especial as meninas, ao chegarem à escola, sofrem racismo, e, desde pequenas estão sujeitas à discriminação, quando são confrontadas com piadas sobre cabelo, cor da pele, corpo, comparação com animais ou expressões de linguagem (mulata) de cunho depreciativo e, principalmente, quando essas ações não são corrigidas e levadas à punição. Pelo contrário, são banalizadas e amenizadas reforçando no imaginário infantil a naturalização dessas agressões (NOVA; SANTOS, 2013).

A disparidade encontrada nas salas de aulas das faculdades brasileiras é outro fator motivador de questionamento. Um levantamento realizado pela Organização Não Governamental todos pela Educação, com base em dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), mostrou que o número de estudantes pretos e pardos que estão matriculados no ensino médio está dez anos atrasados em comparação aos alunos brancos.

De acordo com a matéria veiculada no Jornal Nacional, no dia 30 de abril de 2023, a Organização Não Governamental-ONG identificou que o número de estudantes pretos e pardos matriculados no ensino médio no ano passado é igual ao número de alunos brancos matriculados há dez anos. Os números mostram que existem dez anos de atraso entre eles.

O estudo também aponta que só em 2022, os indicadores conquistados pelos jovens pretos e pardos atingiram níveis semelhantes aos que estudantes brancos tinham há dez anos. Essa diferença em relação aos brancos da mesma idade ainda é significativa.

A educação é o mais importante determinante das trajetórias sociais futuras dos brasileiros, importância que vem crescendo ao longo do tempo. Não é exagero dizer que a educação constitui hoje o determinante central e decisivo do posicionamento

socioeconômico das pessoas na hierarquia social. Por sua vez, um dos principais problemas estruturais da sociedade brasileira é o baixo nível educacional da população (PASTORE E VALLE SILVA, 2006, *apud* PINTO, 2007, p. 45).

Sem dúvidas, a educação é um fator determinante na mudança e ascensão econômica. Porém, a baixa qualidade do ensino, alinhada à exclusão social, impacta diretamente na continuidade dos estudos, o que influencia diretamente na vida laboral da população negra principalmente das mulheres.

2 MULHERES NEGRAS NO BRASIL

No Brasil, a mulher negra está relacionada a um ciclo de discriminação social e marginalização por todo seu contexto histórico, que necessita de novas soluções para todo um sofrimento já vivido, e que, na atualidade, é ainda muito presente. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), ser mulher negra no Brasil significa trabalhar mais, ganhar menos e viver limitadas às oportunidades no mercado de trabalho, cuja dominação é pertencente aos homens, apesar dos avanços registrados nas duas últimas décadas.

Desde a abolição da escravatura no país, a mulher negra é vista como força de trabalho doméstico, onde a elas restaram continuar exercendo as tarefas do lar, como lavar, passar, cozinhar, cuidar das crianças etc., sendo mal remuneradas e vistas como exercendo nada além do que a sua obrigação perante a sociedade da época.

Dentro da história, mulheres brancas e negras sempre sofreram com o machismo. Porém, ainda existia uma diferença entre elas dentro de casa, o racismo, no qual a patroa era sempre a mulher branca que tinha o papel de mandar e a negra de seguir tudo o que lhe era estipulado, não podendo desobedecer para não ser punida, além do que, serviam de objeto para o prazer de seus senhores, sendo estupradas e marginalizadas. Dentro da sociedade brasileira, ao discutir o tema mulheres negra, é entrar em um espaço de minoria. “A mulher negra sofre com o racismo e em grande parte é estereotipada por ter um corpo sensual, porém ela precisa ser valorizada enquanto ser humano detentora de suas subjetividades, sentimentos, sonhos e sua inteligência” (SODRÉ, 2005, p. 11-12).

Portanto, o ser mulher negra na sociedade brasileira se traduz na tríplice militância contra os processos de exclusão decorrentes da condição de raça, sexo e classe. Isto é, por força das contradições que o ser mulher negra encerra, recai sobre ela a responsabilidade de carregar politicamente bandeiras históricas e consensuais do movimento negro e do movimento de mulheres e somar-se ainda aos demais

movimentos sociais voltados para a construção de outro tipo de sociedade, baseada nos valores da igualdade, solidariedade, respeito à diversidade e justiça social (CARNEIRO, 2002, p.181).

A articulação entre o sexismo e o racismo incide de forma implacável sobre o significado do que é ser mulher negra no Brasil. O racismo constrói uma postura hierárquica que ser negra significa ser inferior.

2.1 A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Desde o período da escravidão a mulher negra sofre com impactos da discriminação racial e de gênero, uma vez que eram colocadas em uma posição de inferioridade, não só aos homens brancos, mas também às suas esposas, aos capatazes e outros escravos. Na época foi designado um papel que mulheres brancas deveriam cuidar dos filhos e da casa, enquanto mulheres pretas deveriam realizar o trabalho doméstico (ARAUJO *et al.*, 2019).

Uma circunstância que ocorreu e colaborou para ampliar o racismo e o sexismo após a abolição foi o surgimento da literatura naturalista, no século XIX, na qual as mulheres negras eram descritas como mulheres fáceis, sem caráter e promiscuas sendo também apresentadas com características desumanas e de aspectos animais. A literatura naturalista tendia a levar o leitor a crer que a mulher negra estava relacionada a uma visão mais sexualizada, em que serviria apenas para satisfazer prazeres e não para oficializar relacionamentos, pois, naquela época, a sociedade determinava que homens brancos deveriam casar-se com mulheres de sua cor (VARGAS, 2016).

Apesar da escravidão no Brasil ter sido abolida, acentua-se que o preconceito ainda é bastante evidente na atual sociedade. Os serviços que eram impostos às escravas, como a realização de trabalho doméstico, são reflexos da visão que se tem hoje da mulher negra, que é sempre tratada como empregada doméstica em livros, filmes e histórias.

Para poder ascender, mulheres negras sempre precisam provar que são melhores, mais capacitadas, mais preparadas para alcançar as posições que desejam no mercado de trabalho, pois, o avanço, as melhorias nas posições sociais da mulher negra (por menores que sejam) se vem diante de um grande esforço, de uma grande luta que o negro tem travado em busca de ascensão social, e no resgate da dignidade e identidade da população negra; pois mesmo formadas elas sofrem discriminação no mercado de trabalho (NOVA; SANTOS, 2013, p. 20).

As mulheres neste caso se viram compelidas a se colocarem no mercado de trabalho por seus próprios meios e por não possuírem aspectos como grau de escolaridade,

documentos pessoais, dentre outros atributos básicos para garantia de sua identidade, acabaram sendo obrigadas a se sujeitarem às condições de trabalho insalubre.

Devido à extrema pobreza, as meninas ingressam muito cedo no mercado de trabalho, sendo exploradas pela sociedade que sabendo da sua condição financeira, oprime e humilha. Como é possível verificar, para mulheres afrodescendentes o mercado reserva as posições menos qualificadas, os piores salários, a informalidade e o desrespeito (NOVA e SANTOS, 2013, p. 19).

“Diante do fato de estarem engajadas em funções precárias, enfrentam maiores dificuldades na ascensão profissional, o que contribui para o fato de continuarem recebendo baixas remunerações no comparativo com os outros recortes populacionais” (PINTO, 2006, p. 5).

Outro fator que contribui para isso é o fato de os negros estarem posicionados entre a maior parcela de não assalariados ou de autônomos do país; e o fato de que mulheres negras historicamente não ocupam posições de prestígio nas empresas. A visibilidade negra é proporcionalmente menor à masculina e feminina branca. Em relação as mulheres brancas a discriminação é apenas salarial, pois elas são as mais qualificadas entre todos os seguimentos populacionais.

A parcela negra por sua vez se encontra proporcionalmente mais presente entre os assalariados sem carteira assinada, ou que trabalham por conta própria principalmente se somarmos o número de homens negros. Dentre os não assalariados, inseridos em posições de maior prestígio, status e ganho-empregadores, há proporcionalmente menos mulheres (PINTO, 2006, p. 6).

Além disso, quando uma mulher negra alcança um cargo de maior liderança, ainda precisa provar que chegou lá por mérito, e que possui capacidade intelectual para ocupar essa função. Neste sentido, é possível concluir que as mulheres negras precisam se esforçar quatro vezes mais para provar que são capazes de ocupar aquela posição.

No caso de pessoas negras, a falta de representatividade nas posições de destaque só ajuda a fortalecer a ideia de que “esse não deve ser o seu lugar”, o que é logicamente, uma ideia errônea. Contudo, ainda assim leva a maioria opressora a continuar com o preconceito, e isso, tende a interferir nas possibilidades para essa minoria oprimida. Quando se trata de população negra feminina, essas oportunidades são ainda menores em comparação aos homens (ALMEIDA, 2017).

2.1.1 Discutindo sobre os impactos e as dificuldades enfrentadas pela mulher negra no trabalho

Quando comparado com outros países, o racismo no Brasil existe de uma maneira mais velada e não muito patente, como nos Estados Unidos, pois com o fim da escravidão houve a explícita segregação racial, na qual pessoas negras tinham constantemente seus direitos negados por grupos de pessoas brancas que se negavam a acreditar que somos todos iguais. Assim, foram criadas leis para reforçar a ideia de que não deviam misturar as raças, como a lei que proibia o casamento entre pessoas negras e brancas do país, ou a lei que separava racialmente os meios de transportes públicos.

No Brasil existe o mito de que, por ser um país miscigenado e com a maioria da população preta e parda, o racismo não está presente na sociedade, apesar de não ter existido uma segregação racial tão explícita no país, muitas atitudes foram tomadas para que as raças não se misturassem e, também, não tivessem as mesmas oportunidades (ANDREWS, 1985). Importante destacar que, mesmo que o preconceito se apresente de maneira indireta, ainda assim causa um grande impacto na estrutura organizacional gerando, quase que totalmente, a exclusão da população negra neste ambiente (ALMEIDA, 2019).

São muitos os impactos causados pelo racismo e, como abordado anteriormente, a marginalização de pessoas negras leva a sua exclusão na sociedade, além de uma formação de estereótipos que estão fortemente enraizados, levando a associação, por exemplo, da atribuição de tarefas domésticas às mulheres negras, pois assim foi determinado desde sempre. Como consequência, por ser uma função desvalorizada no mercado de trabalho, esse fator em vista, muitas situações podem ser relacionadas com baixos salários, coagindo-as a vivenciar condições extremamente precárias.

Lage e Souza (2017) apresentam relatos de mulheres negras que vivenciaram situações preconceituosas dentro do ambiente de trabalho, relacionados aos seus cabelos crespos; tais situações como a exigência da própria organização em manter os cabelos das funcionárias presos em coque, modelo muito utilizado em vários setores organizacionais, e que remete ao padrão branco, acabando por desconsiderar as especificidades do cabelo crespo.

Esse fator, conforme o relato apresentado por Lage e Souza (2017), gerou nessas mulheres certa dúvida em relação ao próprio cabelo, o que as fez pensar que talvez fossem realmente ruins, pois era exigido que os prendessem e, até mesmo quando passaram a assumir seu formato natural e solto o julgamento foi nítido, tanto que várias vezes ficaram sem reação

para dar alguma resposta ao agressor, que disfarça o racismo com termos comuns utilizados no dia a dia, mas que trazem um impacto tão grande que acaba por gerar o racismo estrutural.

Muitos agressores veem as mulheres negras como um símbolo sexual, e utiliza esse argumento para realizar o seu assédio, podendo ser praticado de varias maneiras, como o toque nas partes íntima da vítima sem seu consentimento ou a exposição da genitália masculina do agressor para intimidar a mulher, enquanto justifica que o motivo é exclusivamente por estar se sentindo excitado com a vítima. Tal situação gera, além do constrangimento, um sentimento de culpa, que pode leva-las a sofrer com problemas psicológicos, evitar sair nas ruas, entre outras situações constrangedoras. Ademais, os casos de sexismo geralmente acontecem quando a maioria dos presentes no ambiente laboral é de homens brancos, e que muitos se justifica pelo passado histórico referente à escravidão, quando os senhores das terras “possuíam” as escravas como seu objeto de prazer (LAGE; SOUZA, 2017).

Uma matéria apresentada pelo jornal Gazeta de Piracicaba (2020) mostra que mesmo quando mulheres negras ocupam profissões de maior prestígio e com salários maiores, ainda assim não ganham reconhecimento. A matéria traz o relato de Simone Lima, uma médica negra que atua em um dos hospitais mais renomados da cidade do Rio de Janeiro. Ela relata que, mesmo sendo médica há mais de 20 anos, constantemente é confundida com uma enfermeira pelos pacientes e médicos novos do hospital, chegando ao ponto de ter que improvisar um crachá onde escreveu “médica”, para que todos pudessem ver sua profissão. Isso confirma o fato de que o racismo está nas entranhas de nossa sociedade e ainda é muito difícil ver uma mulher negra ocupando um espaço onde a maioria é composta por homens brancos.

3 PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O princípio da igualdade, também nomeado de princípio da isonomia, encontra-se estampado na Constituição Federal de 1988, no *caput* e no inciso I, do artigo 5º, o qual pode ser traduzido como a vedação legal ao tratamento diferenciado das pessoas incluídas na mesma situação fática jurídica.

Para Alice Monteiro de Barros (2012), a discriminação se apresenta como o caráter fundado de uma distinção, exatamente o que se extrai da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho-OIT ao estabelecer, expressamente, a autorização para o

empregador proceder com distinções, exclusões ou preferências, desde que o empregado exija qualificações diferenciadas.

Segundo Sehli (2002), a regra da não discriminação constitui o aspecto negativo do princípio da igualdade, ou seja, enquanto o princípio da igualdade cria o dever de agir de certa forma, o princípio da não discriminação assume uma ideia proibitiva relativamente à diferenciação de fatos típicos idênticos, desde que não exista uma razão lógica para o tratamento desigual.

No âmbito trabalhista, o tratamento igualitário para essas situações ganha ainda mais ênfase, pois parte da inequívoca desigualdade estrutural na relação entre emprego e empregador, respeitando a necessidade de ser meios de compensação dessa desigualdade. Trata de um meio em que, a efetividade dos direitos fundamentais, dentre eles, do preceito isonômico constitucional, torna-se ainda mais desafiante.

Visando minimizar o desequilíbrio existente entre empregado e empregador, o princípio isonômico no âmbito trabalhista tem o fito de evitar que o empregador proceda com tratamento diferenciado desfavorável, lastreado em motivos desarrazoados, em face de seus empregados, principalmente quando se trata de mulheres negras.

O empregado pode, contudo, utilizar critérios diferenciados caso o cargo a ser ocupado assim exija, podendo o ente patronal invocar o artigo 390 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual impede a contratação de mulheres, por exemplo para prestar serviços em atividades que demandem o emprego de força física superior a 20 quilos para o trabalho contínuo (CAMPAGNOLI; OLIVEIRA; MANDALAZZO, 2012).

Dessa forma, o princípio da igualdade deve ser observado desde a contratação, bem como, durante todo o lapso contratual e, também quando da demissão do obreiro, posto que o procedimento patronal de preferir, preterir ou empregar por razões destituídas de legitimidade jurídica configura conduta discriminatória em todas as fases contratuais (SEHLI, 2002).

3.1 O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS

A área de Recursos Humanos pode ser vista como um grande sistema que envolve cinco subsistemas que são interdependentes um do outro, provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoramento, geralmente, suas políticas são concentradas na forma de cuidar de cada um desses subsistemas. Dessa forma, o papel da Administração de Recursos Humanos se transformou, deixou de ter como foco a manutenção do *status quo* para

gradualmente criar organizações mais rápidas, competitivas e proativas, criando assim empresas melhores (CHIAVENATO, 2009, p. 128).

O processo de seleção de pessoal é o momento de provisão de pessoal para a empresa. A seleção de pessoas é uma atividade restritiva, de: filtragem, comparação, escolha, opção e decisão dos melhores candidatos à vaga disponível. Depois de mapear as necessidades do cargo pretendido, o recrutador escolhe quais os candidatos mais aptos a vaga e inicia assim o processo de seleção.

O ponto de partida de todo processo seletivo fundamenta-se em dados e informações de análise e especificações do cargo a ser preenchido. Os critérios de seleção baseiam-se nas próprias exigências das especificações do cargo, uma vez que a finalidade destas é proporcionar maior objetividade e precisão à seleção das pessoas para aquele cargo. Se, de um lado, temos análise e as especificações do cargo a ser preenchido, informando os requisitos indispensáveis ao futuro ocupante do cargo, de outro lado, há candidatas profundamente diferentes disputando o mesmo emprego. Nesses termos, a seleção passa a ser configurada como um processo de comparação e de decisão (CHIAVENATO, 2009, p. 173).

O problema consiste no imaginário de que a mulher negra é a princípio, menos qualificada que qualquer outro candidato, os recrutadores em sua maioria possuem uma ideia fixa do que seria o emprego, ou de quais são as qualidades de uma candidata ideal para uma vaga, as negras nunca são representadas. As mulheres como já abordado, recai ainda o peso da maternidade; mulheres negras que são chefes de família são mais cobradas e as que estão em mais posições de subemprego (ETNUS, 2017).

Segundo a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, de 1958, todos os seres humanos têm direito ao progresso material, segurança econômica e oportunidades iguais, independente de gênero, etnia ou credo; porém o que observa no mercado de trabalho é justamente o contrario, os negros e principalmente as mulheres negras são vítimas de discriminação desde o início de suas carreiras (BRASIL, TRT 2º REGIÃO, 2017).

Em uma pesquisa da consultoria ETNUS feita na cidade de São Paulo com 200 voluntários negros, 92% dos entrevistados acreditam que existe racismo na hora da contratação; 67% declararam que já deixaram de ser contratados por serem negros; 57% dos entrevistados acreditam que a melhor forma de encontrar emprego é através de indicação de conhecidos que trabalham nas empresas; ou que buscam vagas em sites especializados de emprego (ETNUS, 2017).

3.1.1 Lei n° 9.029/1995

As práticas discriminatórias representam uma das questões mais discutidas no universo laboral, pois, no cotidiano do Poder judiciário, são inúmeras as ações trabalhistas que noticiam a prática, pelo empregador, de atos discriminatórios em relação ao obreiro, cujas petições iniciais são principalmente, a violação ao princípio da igualdade consagrado na Constituição Federal de 1988.

É justamente o princípio da igualdade que se detectam as distinções injustificadas perpetradas pelo empregador, seja na fase pré-contratual, seja no transcurso do contrato de trabalho, ou mesmo no momento da ruptura do contrato de trabalho, revelando flagrantes violações aos direitos fundamentais do empregado.

Destacam-se, neste ponto, os mecanismos de combate à disposição do trabalhador, especialmente a Lei n° 9.029/1995, a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho e os dispositivos legais que embasam os pedidos de indenização por danos morais, especialmente, o artigo 5º, x, da Constituição Federal de 1988.

A Lei n° 9.029/1995 proíbe qualquer prática discriminatória quanto à admissão, manutenção ou rompimento do vínculo laboral, por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (BARROS, 2012).

No âmbito *juslaboral*, são encontradas inúmeras jurisprudências relativas ao combate à discriminação no ambiente de trabalho. Em julgado datado de 09/09/2015, nos autos do Recurso de Revista n° 65500-25.2011.5.17.0003, o Ministro Relator José Roberto Pimenta concluiu, pela matéria fática constante dos autos, que funcionária que era tratada de forma pejorativa em razão de sua cor, deveria ser indenizada moralmente haja vista a ocorrência de injúria racial:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADA VÍTIMA DE TRATAMENTO PEJORATIVO DIFERENCIADO EM RAZÃO DA COR DA PELE. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO DE R\$ 5.000,00 (CINCO MIL REAIS) PARA R\$ 20.000,00 (VINTE MIL REAIS). O Regional, apesar de adotar o entendimento de que a reclamante sofreu injúria racial em seu ambiente de trabalho, reduziu a indenização por danos morais arbitrada na sentença para a quantia de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). A reclamante entende que esse valor não é suficiente para reparar o dano moral por ela sofrido e, por isso, pugna pela reforma da decisão recorrida, com vistas a aumentar a quantia ali fixada. No caso, é indene de dúvidas que a reclamante foi vítima de tratamento pejorativo diferenciado em razão da cor da pele, e que a reclamada, mesmo sabedora dessa situação, "não atuou eficazmente na solução do impasse, uma vez que os fatos relatados ocorreram com frequência, sendo certo que cabe à empresa resguardar o respeito dos direitos da personalidade dos seus empregados". Ficou expressamente consignado, na decisão recorrida, que "(...) as testemunhas da reclamante são uníssonas no sentido de que a mesma também era constantemente chamada de "neguinha" pela funcionária Bete, e em que pese tal fato não tenha sido reconhecido pelas testemunhas da ré, é presumível que os mesmos efetivamente ocorreram, considerando que a funcionária Bete teve idêntico comportamento em relação a uma outra colega, sendo classificada por todos como de temperamento forte". Desse modo, ante a gravidade do fato ocorrido nas dependências da reclamada e levando-se em consideração que as atitudes tomadas

pela empregadora não foram aptas a impedir a reiteração dessa conduta antijurídica, entende-se que, de fato, o valor da indenização por danos morais arbitrado pelo Regional deve ser elevado. Nesse contexto, em atenção ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpa e ao aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica -, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de R\$ 5.000,00 40 (cinco mil reais), consubstanciando-se em valor módico, o que afronta ao artigo 944 do Código Civil. Assim, ora se arbitra o valor de R\$ 20.000,00 para a indenização cabível à reclamante. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 65500-25.2011.5.17.0003 Data de Julgamento: 09/09/2015, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

Ainda, com relação a tratamentos discriminatórios em virtude de cor, houve um caso em que uma funcionária negra foi agredida física e verbalmente por uma encarregada da empresa, a qual afirmou que “preto era para sofrer mesmo” e “preto nasceu para carregar peso”, o Ministro Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte assim decidiu:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - RACISMO e VIOLÊNCIA FÍSICA - CONFIGURAÇÃO. Dos depoimentos constantes do acórdão do Regional, verifica-se que, de fato, conforme salientado por aquela Corte, a prova testemunhal restou dividida, no entanto, aquela produzida pela autora foi mais convincente. Com efeito, as duas testemunhas da autora foram uníssonas ao relatar que a obreira se recusou a atender a determinação da encarregada da empresa, porque estava passando mal naquele dia. E, como a encarregada não teve sua solicitação atendida, desferiu um tapa no rosto da autora, dizendo que "preto era para sofrer mesmo" e "preto nasceu para carregar peso". Quanto aos depoimentos prestados pelas testemunhas da empresa, constata-se que não tiveram a mesma concordância entre si como aqueles prestados pelas testemunhas da autora. Enquanto uma de suas testemunhas disse que a autora respondeu para a encarregada que não pegaria a padiola porque "ela não era homem, e "não ir ia pegar aquele peso" a outra afirmou que a recusa da obreira foi porque "estava passando mal". Por outro lado, uma dessas testemunhas informou que interveio na discussão travada entre a obreira e a encarregada pra evitar que elas brigassem, enquanto a outra chegou a relatar que a autora empurrou a encarregada e, conforme consigna o Regional, esse fato não fora noticiado por nenhuma das testemunhas ouvidas. Logo, provados pela autora suas alegações não se há falar em violação dos arts. 333, I, do CPC e 818 da CLT. Assim, comprovado que a autora foi vítima de agressão física e que a encarregada da empresa dirigiu-se a ela dizendo que "preto era para sofrer mesmo" e "preto nasceu para carregar peso" , convém analisar se a conduta é apta a caracterizar o dano moral. Podemos caracterizar os danos morais trabalhistas como sendo "as ofensas individuais aos direitos da personalidade do trabalhador ou do empregador e as ofensas coletivas causadas aos valores extrapatrimoniais de certa comunidade de trabalhadores, decorrentes das relações de trabalho" (Belmonte, Alexandre Agra, in Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun 2013). A conduta da encarregada da empresa ao desferir um tapa no rosto da obreira e dirigir-se a ela dizendo que "preto era para sofrer mesmo" e "preto nasceu para carregar peso", não deixa dúvida de que houve grave ofensa à dignidade da obreira. Ora, a própria Constituição Federal/88 consagra o repúdio ao racismo como um dos princípios da República Federativa do Brasil (art. 4º, VIII) e preconiza como seu objetivo fundamental (art. 3º, IV) a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer forma de discriminação. No seu art. 5º, XLII caracteriza a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível sujeito a pena de reclusão. O Supremo Tribunal Federal, no polêmico "caso dos livros antissemitas" (HC 82.424 - DJe 19/3/2004), considerou que "a divisão dos seres humanos em raça decorre de

um processo político-social originado da intolerância dos homens". Assim, não há como tolerar o tratamento vexatório dispensado à empregada pela sua encarregada que, além de deferir-lhe um tapa no rosto, dirigiu-se a ela com menosprezo pela sua origem racial, uma vez que nada justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade do trabalhador. Ademais, é dever do empregador zelar pelo salutar ambiente de trabalho, neste se compreendendo o clima organizacional e as relações interpessoais. A responsabilidade patronal, na hipótese, é sempre presumida, nos termos da Súmula 341 do STF. Outrossim, o 41 sofrimento decorrente dessa espécie de dano moral não tem preço. Embora não possa ser mensurada a dor, faz-se necessário que o julgador determine o valor a ser pago pelo empregador pelo sofrimento causado ao empregado. Busca-se imputar ao empregador uma pena pelo ato ilícito e ao empregado atenuar o sentimento de injustiça. Comprovado o ato ilícito decorrente da agressão física e da discriminação racial praticada por sua empregada, resulta devida a reparação. Intactos, portanto, os arts. 186 e 927 do Código Civil. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM (ANÁLISE CONJUNTA DA MATÉRIA COM O RECURSO DA AUTORA)**. A Corte Regional fixou o valor da indenização por danos morais em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). No que se refere ao agravo de instrumento da autora, verifica-se que a indicada violação do art. 483 da CLT é inovatória no agravo de instrumento, visto que não alegada nas razões de revista. A divergência jurisprudencial colacionada não viabiliza o conhecimento do recurso de revista, visto que o único aresto é proveniente de Turma desta Corte, em desconformidade com o art. 896 "a", da CLT. Quanto ao recurso da empresa, igualmente não prospera. A decisão que fixa o valor da indenização é amplamente valorativa, ou seja, é pautada em critérios subjetivos, já que não há, em nosso ordenamento, lei que defina de forma objetiva o valor que deve ser fixado a título de dano moral. Assim, para a fixação do quantum indenizatório é necessário avaliar os critérios da extensão ou integralidade do dano e da proporcionalidade da culpa em relação ao dano, devendo a indenização ser significativa, segundo as condições pessoais do ofensor e do ofendido e consistir em montante capaz de dar uma resposta social à ofensa, para servir de lenitivo para o ofendido, de exemplo social e de desestímulo a novas investidas do ofensor. No caso, a empresa viabiliza o conhecimento do seu recurso de revista somente por divergência jurisprudencial. Ocorre que os arestos colacionados são inespecíficos, nos termos da Súmula 296/TST, visto que apenas tecem conceitos sobre os critérios de valoração da indenização do dano moral ou não trazem a integralidade das circunstâncias fáticas, ou seja, agressão física e preconceito racial (Súmula 23 do TST). (Processo: AIRR - 744-75.2012.5.03.0095 Data de Julgamento: 04/03/2015, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015).

As citadas jurisprudências revelam que o Poder Judiciário age, combativamente, quando se trata de reparação de danos em virtude de discriminações sofridas no ambiente de trabalho, entretanto, evidenciam que muito há ainda de ser modificado na sociedade para que as desigualdades e, conseqüentemente, as ações discriminatórias sejam eliminadas.

3.1.2 A atuação do Ministério Público do Trabalho na proteção dos discriminados

O Ministério Público é um Órgão autônomo, cuja incumbência dada pela Constituição Federal de 1988, é de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis.

Segundo Leite (2011, p. 163), a divisão do Ministério Público possui caráter administrativo, e não orgânico, uma vez que todos “tem a mesma missão institucional: a defesa da democracia, do ordenamento jurídico e dos interesses sociais e indisponíveis dentro de suas respectivas áreas de atuação”. Dessa forma, assuntos de competência da justiça do trabalho devem ser acompanhados pelo Ministério Público do Trabalho, o qual é pertencente ao Ministério Público da União.

A par disso, o artigo 736 da Consolidação das Leis Trabalhistas estabeleceu que o Ministério Público do Trabalho fosse formado por membros do Poder Executivo, “tendo por função zelar pela exata observância da Constituição Federal, das leis e demais atos emanados dos poderes públicos, na esfera de suas contribuições” (BRASIL, 1943).

Em virtude das alterações legislativas subsequentes, o Ministério Público deixou de ser enquadrado como órgão integrante do Poder Executivo, passando a ter autonomia. Além das atribuições gerais do órgão, disposta no caput do artigo 127 da Constituição Federal, a Lei Complementar nº 75 de 1993 apresenta, no Capítulo II, preceitos específicos do Ministério Público do Trabalho relacionado à sua competência e organização.

Consoante o artigo 854 da referida Lei Complementar, o Ministério Público do Trabalho integra-se de oito órgãos, sendo o início da carreira no cargo de Procurador do Trabalho. No que diz respeito às atribuições, há de se destacar o dever de fiscalizar e fazer cumprir as leis trabalhistas quando houver interesse público. Nesse aspecto, o artigo 83 da Lei Complementar 75/934 apresenta treze competências do Ministério Público do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Deste modo, visando priorizar a proteção dos direitos dos trabalhadores, em especial a proteção às mulheres negras, o Ministério Público do Trabalho criou coordenações voltadas a temas específicos, tratando da erradicação do trabalho escravo, degradante e infantil, combate à discriminação e fraudes nas relações de emprego, defesa pela saúde do trabalhador e por um meio ambiente de trabalho sadio e, por fim, combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública (MELO, 2012).

Assim, em linhas gerais, a atuação do Ministério Público do Trabalho volta-se aos interesses coletivos e tem por enfoque os direitos sociais constitucionais garantidos e, neste ponto, a atuação do referido órgão é de suma importância para a regulamentação das ações afirmativas destinadas a minimizar ou eliminar as discriminações no âmbito trabalhista.

METODOLOGIA

A utilização dos métodos científicos é de suma importância na padronização de dados e informações que resultam no alcance dos objetivos do pesquisador. Dessa forma, quanto ao aspecto metodológico o presente estudo se vale do método lógico-dedutivo, tendo como aspecto procedimental a revisão bibliográfica. A finalidade da investigação é precipuamente do tipo descritivo, pois pretende contribuir para o debate apresentando o tema a partir de uma perspectiva, já explorada. A revisão bibliográfica foi realizada por meio do acesso às seguintes bases de dados e materiais disponíveis e de livre acesso como: Scielo, Periódicos Capes, Lexml, Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados, Livros, Doutrinas, Leis e Códigos.

Para alcançar o sucesso nos objetivos preestabelecidos, a pesquisa de procedimento bibliográfico não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sobre novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo a constatação da mácula presente nas relações de trabalho, ou seja, a discriminação, cuja compreensão e conscientização podem trazer a lume a luta das mulheres negras no mercado de trabalho face ao racismo estrutural, que clamam pelo auxílio do Judiciário e da sociedade.

A temática desse estudo se voltou às questões de gênero, compreendendo os efeitos dos diferentes processos socioculturais que classificam e posicionam os sujeitos diferentemente segundo esses critérios. É importante salientar que o fator cor da pele e condição social são determinantes para o grau de inclusão ou exclusão dos indivíduos. Um aspecto central numa abordagem que relaciona gênero, raça e classe à equação do acesso à justiça, que reside na crítica da invisibilidade dos aspectos raciais.

Visando essa compreensão, essa pesquisa será de grande relevância, pois, o racismo como estrutura social está presente em todos os ambientes, passado muitas vezes de maneira despercebida e sendo observadas como brincadeira, entretanto, interfere diretamente em todas as esferas da vida daqueles que vivenciam, dentre elas, o local de trabalho.

Dessa forma, este projeto tem como proposta metodológica um estudo qualitativo, ancorando-se nos métodos de análise crítica do discurso para desvendar reflexões da construção sobre as mulheres negras.

Para se atingir uma compreensão da situação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro e debater as dificuldades e discriminações sofridas devido ao racismo estrutural, buscou-se entender as origens do racismo na estrutura organizacional, onde se conclui que, mesmo com diversos estudos feitos, décadas após décadas, nota-se que as mulheres negras estão concentradas em setores que remuneram mal e mesmo quando ocupam cargo de prestígio sofrem discriminação por serem consideradas inferiores.

Ao analisar a situação da mulher negra no Brasil, conclui-se que os casos de discriminação no ambiente de trabalho são os mais diversos e, as consequências são as mais variadas possíveis, causando nas vítimas medo e insegurança, tendo em vista as inúmeras ameaças sofridas.

Portanto, para que haja uma modificação nessa situação, é preciso que se faça valer e respeitar o chamado princípio da igualdade, o qual assume o status de um ideal humano originário da teoria dos direitos naturais para os quais todos os homens nascem livres e iguais e, ao ser positivado nas ordens jurídicas internas, perde seu conteúdo meramente filosófico ideal, de eficácia apenas moral, transformando-se em uma prescrição jurídica.

Assim, sendo regra a igualdade entre os indivíduos, apenas se justifica o tratamento desigual para aqueles que apresentam desigualdades, sendo esta a premissa cristalizada na Constituição Federal de 1988. Em suma, diante das diferenças apresentadas pelas pessoas, é necessário trata-las equitativamente, devendo o princípio da igualdade ser aplicado com a finalidade de protegê-las contra a discriminação.

Combater a discriminação e promover tratamento e oportunidades igualitárias no emprego significa, portanto, procurar aplicar o princípio da igualdade às condições de trabalho, tornando eficaz a proibição das práticas discriminatórias, garantindo e efetivando a igualdade de oportunidades e o acesso às relações de emprego e nas condições em que se realiza o trabalho.

Entretanto, a garantia efetiva do direito à igualdade de oportunidade no emprego exige dos poderes públicos proteções específicas legais que, além de medidas afirmativas públicas e privadas, beneficiem os trabalhadores, cujas diferenças provocam desigualdades injustificadas, originando preconceitos e discriminações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALMEIDA, Silvio Luiz. **Racismo estrutural.** São Paulo: Pólen, 2019.

ANDREWS, G. R. **O negro no Brasil e nos Estados Unidos.** *Lua Nova*, São Paulo, v. 2, n. 1, jun. 1985. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/In/v2n.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2023.

ARAÚJO, M. E. A; SILVA, C. E. M; RAMOS, L. V. R. P. A trajetória da violência contra a mulher negra no Brasil: expressões de uma questão social, um debate necessário para o serviço social. In: **Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**, 16., 2019, Brasília. *Anais...* Brasília: [s.n], 2019. P. 1-8.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** (1988) Brasília: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jul. 2022.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. rev.e ampl. São Paulo: LTr,2012.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento.** *Estudos Avançados.* São Paulo, v. 17, n.49, p.117-132, set/dez.2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18400.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2023.

CAMPAGNOLI, A. F. P.; OLIVEIRA, C. T. M.; MANDALOZZO, S. S. N. **Direito a continuidade do contrato de trabalho:** empregado portador do vírus HIV. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v.3, n.27, p.24-41, jan./fev.2014.

CICONELLO, Alexandre. **O desafio de eliminar o racismo no Brasil:** a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. *From Poverty To Power*, 2008. Disponível em: <http://www.antigoportaldoservidor.ba.gov.br/sites/default/files/Racismo%20%20texto%20do%20Peck.pdf> Acesso em: 07 jun. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 9ª Edição. Elsevier. Rio de Janeiro. 2009.

DESTRO, Leticia C.F. Cristãos, mouros e gentios: os africanos subsarianos nos relatos de viagem dos séculos XV e XVI. In: **XXVII Simpósio Nacional de História.** Natal. 2013. Arquivo em PDF.

ETNUS, **Afroconsumo:** Pesquisa sobre como afrodescendentes consomem o Mercado de Trabalho. São Paulo. 2017. Arquivo em PDF.

GONZALES, Léia. Racismo e Sexismo na cultura brasileira. In: **Revista Ciências Sociais Hoje.** Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais. P. 223-244. 1984. Arquivo em PDF.

JACINTO, Ramatis. **O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição 1912/1920**. Universidade de São Paulo. São Paulo. 2012. Arquivo em PDF.

LAGE, M. L; SOUZA, E.M. Da cabeça aos Pés: Racismo e Sexismo no Ambiente Organizacional. **RGSA- Revista de Gestão Social e Ambiental**, São Paulo, p.55-72, dez. 2017.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

MARCONDES, Mariana Mazzini (organizadora). **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes *et al.* Brasília. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2013. Arquivo em PDF.

MARINELLI, Isabella. **Taís Araujo sobre racismo: “As pessoas não percebem nossa dor”**. Disponível em: <HTTPS://claudia.abril.com.br/noticias/tais-araujo-sobre-racismo-as-pessoas-nap-percebem-nossa-dor/> Acesso em: 07 jun. 2023.

MICHAELIS. **Moderno dicionário da língua portuguesa, racismo o conceito**. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues>. Acesso em: 19 jun. 2023.

MELO, L. A. C. de. Uma visão do ministério público do trabalho. In: SANTOS, Élisson Miessa dos; CORREIA, Henrique (Orgs.). **Estudos aprofundados MPT**. Bahia: JusPodivm, 2012.

NASCIMENTO, Abadias do. **O genocídio do negro brasileiro, processo de um racismo mascarado**. 1ª edição. Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1978.

NOVA, Adeildo Vila; SANTOS, Edjan Alves dos. **Mulheres negras: Histórias de resistência, de coragem, de superação e sua difícil trajetória de vida na sociedade brasileira**. 2013. Disponível em: https://issuu.com/espacocientificolivre/docs/mulheres_negras; Arquivo em PDF. Acesso em: 07 jun. 2023.

NUNES, Sylvia da Silveira. Racismo no Brasil: Tentativas de Disfarce de uma Violência Explícita. In: **Psicologia USP**. p .89 a 98. São Paulo. 2006. Arquivo em PDF.

PINTO, Giselle. Situação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: uma análise dos indicadores sociais. In: **11º Congresso Mundial de Saúde pública e 8º Congresso Brasileiro de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro: MedMídia, 2006. Arquivo em PDF.

PIOVESAN, Flávia. RIBEIRO, Matilde. Dossiê 120 anos da Abolição. In: **Revista Estudos Feministas**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. P. 879 a 885. São Paulo. 2008. Arquivo em PDF.

SANTOS, Isadora. **Estudantes negros estão dez anos atrasados em relação aos brancos no ensino médio**. Disponível em: <https://mundonegro.inf.br/estudantes-negros-estao-dez-anos-atrasados-em-relacao-aos-brancos-no-ensino-medio-segundo-dados-do-ibge/>. Acesso em: 07 jun. 2023.

SÃO PAULO. (2020). COM MAIS mulheres, negros e pobres. Medicina muda perfil. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 2020. Disponível em: http://www.gaze.tadepiracicaba.com.br/_conteudo/2020/12/canais/ultimas_noticias/10436525-com-mais-mulheres-negros-e-pobres-medicina-muda-perfil.html. Acesso em: 20 jun.2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) - 2ª REGIÃO SÃO PAULO. **Convenção nº 111 da OIT**. Convenção Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 21 jun. 2023.

SEHLI, D. L. L. de. A ruptura do contrato de trabalho e as práticas discriminatórias. In DALLEGRAVE NETO. J. A.; COUTINHO. A.R.; GUNTHER, L. E.. (coords). **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000, p. 97-108.

SILVA, Maria da Penha. Mulheres Negras: Sua Participação Histórica Na Sociedade Escravista. In: **Cadernos Imbondeiro**. V.1, n. 1. João Pessoa. 2010. Arquivo em PDF.

SODRÉ, Muniz. Por um conceito de minoria. In: BARBALHO, Alexandre e PAIVA, Raquel (orgs.). **Comunicação e cultura das minorias**. São Paulo: *Paulus*, 2005.

VARGAS, Márcia. A história das mulheres negras no Brasil, no enfrentamento da discriminação e violência. In: PARANÁ. Secretária do Estado da Educação. **Ao Desafios da Escola Pública Paranaense na Perspectiva do Professor**, 2016. Curitiba: SEED/PR. V. 2. (Cadernos PDE). Disponível em: HTTP://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_/2016/2016_pdf_hist_ufpr_marciadevargas.pdf. Acesso em: 05 jun. 2023.

VALENTIM CARRION. **TST Informativos, 09 de setembro de 2015**. Disponível em: <https://icarrion.com.br/html/TST---INFORMATIVOS---2015-outubro-a-20-novembro-de-2017-subsecao-I-Especializada-em-Dissidios-Individuais-Ministro-Relator-José=Roberto-Freire-Pimenta-TST-Instituto-CARRION-3923.asp>. Acesso em: 22 jun. 2023.