

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – UM NOVO OLHAR À LUZ DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS

Grupo IV - Relações de Trabalho, direitos sociais e reforma trabalhista

Darlan Alves Moulin¹
Daniele Alessandra dos Reis²

RESUMO: Uma das características mais marcantes da nossa sociedade brasileira é sem sombra de dúvidas a desigualdade social. Apesar de o Estado Democrático de Direito ter estabelecido diversos fundamentos legais que asseguram a igualdade de todos, sem distinção de sexo, etnia, idade, entre outras, nos deparamos todos os dias com tais direitos constitucionais sendo violados. O preconceito existe desde os tempos primórdios e a exteriorização desse preconceito recebe o nome de discriminação. Neste trabalho são abordados dois tipos de preconceito, o de etnia e o de gênero, que estão tão presentes no nosso ordenamento e especificamente nas relações de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação; racismo; preconceito; política afirmativa.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo mostrar as reais causas da desigualdade nas relações de trabalho no Brasil, buscando identificar possíveis falhas do sistema no combate a essa desigualdade. Através de uma ampla pesquisa baseada em processo histórico de formação, serão explicadas as bases norteadoras do sistema opressor e os motivos que levaram ao presente quadro no Brasil. Também serão apresentados pontos como os princípios constitucionais desrespeitados, como o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da desigualdade e da não discriminação, que são a base para que alcancemos uma relação de trabalho mais justa, mais igualitária. Será feita uma relação entre oportunidade e acesso à educação de qualidade, anos de estudo e inserção no mercado de trabalho, e ainda salário médio de negros, mulheres e brancos e homens. Ainda será apresentada base jurisprudencial que mostrará ações pleiteadas pelo ministério público, onde o mesmo constata o desrespeito na relação de trabalho entre negros e brancos e homens e mulheres.

¹ 1 Mestre em Direitos Sociais, Difusos e Coletivos; Professor de Direito Constitucional, Financeiro e Tributário na Universidade Estácio de Sá, E-mail: darlan.moulin@estacio.br

² Graduanda, Universidade Estácio de Sá, E-mail: danielereisadv@hotmail.com

DESENVOLVIMENTO

Sabemos que são diversos os fatores que contribuem para esta desigualdade, como o desemprego, a falta de acesso à educação de qualidade, a má distribuição de renda, entre outros, que juntos formam o que pode ser chamado de filtro social, impedindo, desta forma, que negros e mulheres acessem cargos importantes e de destaque em nossa sociedade. A discriminação nas relações de trabalho é um tema já discutido pela linguagem jurídica, porém a específica discriminação voltada à questão racial e de gênero não é tratada com a devida importância, restringindo-se, assim, somente a hipossuficiência do trabalhador em relação ao tomador de serviços. O tema ora apresentado tem sua raiz histórica no Brasil Colônia, onde grande parte do trabalho escravo foi exercida por negros que eram trazidos da África à força. Por se tratar de mão de obra barata, eram utilizados visando à obtenção do lucro através dos ciclos econômicos que se instalavam naquela época. As condições de trabalho eram precárias e os maus tratos constantes. Foram anos de luta por liberdade e igualdade. Após séculos de exploração e algumas tímidas normas que buscavam atender os interesses dos escravos – não necessariamente interesses dos escravos, mas sim de uma sociedade internacional –, foi assinada a Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, pela qual escravos negros passaram a ser homens livres. Ao assinar a Lei Áurea, a Princesa Isabel libertou os negros escravos, que, sem direitos básicos, vivendo no desemprego ou no subemprego, foram forçados à pobreza e à miséria. Conforme constatamos na obra de Sônia Bossa (Direito do trabalho e da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias), apesar da passagem dos séculos, a discriminação não terminou, podendo hoje tomar os mais diferentes disfarces. Em se tratando das relações laborais, a discriminação racial é traduzida na forma desigual de acesso ao emprego, a determinadas ocupações, a programas de requalificação e de especialização, à mobilidade ocupacional, às condições de trabalho e às diferenças salariais. A população negra ingressa mais cedo no mercado de trabalho. Muitos deixam de estudar para garantir o sustento da família, o que impede melhores qualificações e colocações no mercado de trabalho. Candidatos a emprego com idênticos currículos, qualificações e desempenho nas entrevistas continuam experimentando diferentes acolhidas, dependendo de sua raça. Com as mulheres o tratamento não é muito diferente quando o assunto é relação de trabalho. É certo que no que concerne à discriminação de gênero, a maior discriminação ocorre com a mulher. Por isso, ela será o foco da análise deste trabalho. A regra da igualdade em relação à mulher foi se modificando com o passar do tempo. Socialmente, até a primeira metade do século XX a mulher tinha basicamente o trabalho doméstico, ou

seja, era dona de casa e mãe. Na segunda metade do mesmo século, ela iniciou sua inserção no mercado de trabalho e, apesar de ser igualmente formada e qualificada, há discriminação haja vista inexistir uma igualdade entre os gêneros. Alice Monteiro de Barros também relata em sua obra (*A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995) que os cargos de chefia, direção e gerenciamento são pouco ocupados pelas mulheres. Ou seja, embora com mesma formação profissional, ora não ocupam nas mesmas proporções estes cargos, ora ocupam-no, porém não possuem a mesma remuneração. Quando falamos então de mulheres negras a discrepância de tratamento no mercado de trabalho torna-se ainda maior. Elas são o resumo da dupla discriminação de sexo e cor na sociedade brasileira: mais pobres, em situações de trabalho mais precárias, com menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego. A presença da discriminação racial se acumula à ausência de equidade entre os sexos, aprofundando desigualdades e colocando as afrodescendentes na pior situação quando comparada aos demais grupos populacionais – homens negros e não negros e mulheres não negras.

CONCLUSÃO

Este trabalho mostra a constatação de um Brasil que ainda precisa assumir uma postura mais igualitária nas relações de trabalho, gerando emprego e qualidade de vida aos trabalhadores. Para Joaquim Barbosa, é importante mostrar que é preciso tratar com mais rigor a discriminação nas empresas, criando-se leis protetivas do trabalho do negro e da mulher, a exemplo do atual decreto que possibilita a reserva de cotas nos concursos públicos no estado do Rio de Janeiro, para que possamos atingir a tão esperada igualdade. Através de apresentação de doutrinas e jurisprudências acerca do assunto aqui tratado, será provado que a discriminação existe e ainda possui uma veia forte que pulsa nos interior do nosso país. Para a sociedade será de fundamental importância conhecer as formas efetivas de discriminação, assim como a existência de ações afirmativas no combate à discriminação e desenvolvimento de políticas públicas de inserção do negro e das mulheres no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho e da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

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

CARRION, Valetim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. – 43. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2019.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 1a Edição, 2001.