

O ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL E AS EMPRESAS DE SALVADOR E REGIÃO METROPOLITANA: A ASCENSÃO DAS TRABALHADORAS NEGRAS

Iasmin Gouveia Regis ¹

Christianne Moreira Moraes Gurgel ²

RESUMO: O presente artigo tem como foco investigar, principalmente, o deslocamento de cargos das mulheres negras no ramo empresarial com auxílio da política de igualdade racial no ambiente de trabalho. Com a análise dos objetivos gerais e específicos, o estudo metodológico tratará de examinar a ocupação de altos cargos corporativos por mulheres negras e seu processo de ascensão nas empresas da Região Metropolitana de Salvador (RMS). Assim, apura-se, (i) a situação empregatícia da mulher negra no Brasil; (ii) o mapeamento da evolução das políticas afirmativas para mulheres e negros no ambiente de trabalho; (iii) a análise da importância da função social da empresa na luta contra a discriminação de raça e gênero e (iv) a verificação do papel do Estatuto da Igualdade Racial e como isto favorece a inserção da mulher afrodescendente em funções de alta relevância no setor empresarial. Adotou-se como metodologia a abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica e levantamento de dados acerca do tema, além da sistematização das informações obtidas para relacioná-las com o Estatuto da Igualdade Racial.

Palavras-chave: Estatuto da Igualdade Racial. Mulher negra. Mercado de trabalho. Setor empresarial.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. A EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA MULHERES E NEGROS 3. O ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL 3.1 A

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Católica de Salvador. 9º semestre. E-mail: iasmin.regis@ucsal.edu.br.

² Advogada Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Especialista em Direitos Humanos pela Universidade do Estado da Bahia. Presidente da Comissão de Direitos Humanos do Instituto dos Advogados da Bahia. Diretora de Cursos e Difusão do Instituto dos Advogados da Bahia. Diretora da Escola Josaphat Marinho do Instituto dos Advogados da Bahia. Vice-Presidente Comissão de Direitos Sociais da OAB-BA. Email: christianne.gurgel@pro.ucsal.br

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E O INCENTIVO A EQUIDADE DE RAÇA E GÊNERO 3.2 A ESTRATIFICAÇÃO DOS CARGOS EMPRESARIAIS 3.3 A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO 4. **A ASCENSÃO DA TRABALHADORA NEGRA NAS EMPRESAS DA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR** 5. **CONCLUSÃO REFERÊNCIAS**

1. INTRODUÇÃO

O Estatuto da Igualdade Racial é um instrumento governamental, instituído em 2010 pela Lei 12.288, com diretrizes destinadas a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades no país. Contudo, a negação do racismo frente à atribuição da exclusão e às desigualdades de classe e gênero no ambiente de trabalho fazem parte da estrutura do país brasileiro. Dessa maneira, a eficácia dessa política social, voltada para romper barreiras raciais que estão enraizadas na sociedade, demonstra progressos sociais ou exigências de novas intervenções igualitárias.

Vale ressaltar que a criação da política de igualdade racial é um resultado de muitos séculos de sofrimento e esforço da raça negra para que sua luta fosse validada e suas oportunidades fossem equivalentes à de qualquer outra raça, uma vez que as desigualdades raciais são consequências históricas de sistemas como a escravidão do povo afrodescendente. Sendo assim, a abordagem do Estatuto da Igualdade Racial é essencial para a análise da ascensão profissional da população negra, prioritariamente feminina, no âmbito empresarial.

Além dos afrodescendentes terem um ponto de partida desprivilegiado em relação aos brancos no mercado de trabalho, somam-se outras discriminações que aumentam a desvantagem profissional no caso das mulheres negras. Visto que a cidade de Salvador é historicamente fundada pelos alicerces da luta negra e devido a centralidade da sociedade escravista na época em que esta foi primeira capital do Brasil, grande parte da população soteropolitana é negra. A figura feminina negra na cidade de Salvador resiste para ocupar seu lugar destacado no mercado de trabalho urbano, estas são mulheres livres e libertas que batalham para garantir o seu sustento.

O tema a ser pesquisado é juridicamente relevante, pois trata-se de averiguar se a política de igualdade racial está cumprindo com seu objetivo de promover oportunidades para aquelas que estão em maior desigualdade no mercado de trabalho: as mulheres afrodescendentes. Sendo assim, é evidente que a região da cidade de Salvador tem grande importância nesse quadro devido ao seu histórico e estrutura de divisão de trabalho. Por ser uma região metropolitana majoritariamente negra, os cargos ocupados por mulheres negras deveriam ser montantes, mas no âmbito trabalhista, principalmente empresarial, os estratos étnicos e barreiras de gênero são mais enraizados e as oportunidades de ascensão ocupacional dessas figuras femininas dependem da eficácia da atuação do Estatuto da Igualdade Racial.

Para tanto, a pesquisa se inicia perpassando por um breve contexto histórico que demonstra a evolução das políticas afirmativas para mulheres e negros. Tratada a importância da relação entre os assuntos supracitados, abre-se um capítulo para o Estatuto da Igualdade Racial, de modo a focalizá-lo enquanto instrumento jurídico fundamental no combate às discriminações raciais e, assim, entendê-lo como ponto de partida para a promoção da igualdade racial na sociedade. Sanadas as concepções primárias, o presente trabalho objetiva esclarecer em seus tópicos subsequentes o papel que o Estatuto possui na busca pela equidade racial no âmbito trabalhista, relacionando-o diretamente com a da função social da empresa, a estratificação dos cargos empresariais e a inserção da mulher negra no mercado de trabalho. Neste ensejo, o trabalho distende suas reflexões finais a partir da verificação dos dados sobre o tema, especialmente no que tange a influência da Lei 12.288/2010 na promoção de igualdade na área empresarial, analisando de que forma ela causou impacto para a ascensão das mulheres negras da cidade de Salvador e Região Metropolitana.

2. A EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA MULHERES E NEGROS

As ações afirmativas representam a exigência de que o Estado possua uma postura ativa e, além de garantir as leis não discriminatórias, implemente medidas transitórias para a melhorar e equiparar as condições de raça e gênero na sociedade. Desse modo, as políticas públicas que objetivam corrigir as desigualdades vividas por mulheres e negros no mercado profissional brasileiro são criadas de acordo com a

historicidade dessas representações e atualizadas na medida em que ocorrem as transformações na organização do trabalho.

No âmbito internacional, após a Segunda Guerra Mundial, houve vários avanços na luta contra a discriminação do povo negro e das mulheres no campo trabalhista. Em 1957, a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispôs sobre a igualdade de remuneração entre o trabalho de igual valor realizado por homens e mulheres, foi promulgada no Brasil. Em seguida, no ano de 1958, a importante Convenção nº 111 da OIT que tratou sobre a Discriminação em Emprego e Profissão também foi adotada pelo país. Bem como, em decorrência das lutas contra a segregação nos EUA e África, surgiu, em 1965, a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial.

A influência da luta negra, no âmbito nacional, em destaque o movimento ocorrido em Brasília no ano de 1995, nomeado “Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida”, é um marco histórico na questão do progresso da igualdade racial no país, inclusive na área do mercado de trabalho. A partir disso, as discussões e debates sobre a criação de políticas públicas para combater à discriminação racial e de gênero na sociedade, aumentaram progressivamente nos Poderes Executivo e Legislativo.

Uma das primeiras ações afirmativas para os negros no país brasileiro foi a Lei Estadual nº 3.708/2001, esta instituiu o sistema de cotas nas universidades do Estado do Rio de Janeiro, estabelecendo a cota mínima de 40% para a estudantes da raça negra no preenchimento de vagas relativas aos cursos de graduação. Essa previsão de reserva de vagas, posteriormente, foi adotada por vários outros estados e a melhoria das oportunidades de acesso dos negros à educação, reflete nos demais segmentos da sociedade, inclusive na qualificação para o mercado de trabalho (TRIPPIA; BARACAT, 2014).

As cotas raciais além de ser uma importante vitória dos movimentos negros na luta pela democratização do acesso à Universidade Pública, também contribuiu para a implementar as formações profissionais e acadêmicas das mulheres negras. A obtenção da qualificação para a trabalhadora negra adentrar os nichos profissionais mais elevados tornou-se um pouco menos difícil com as criações de mecanismos como o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) e

Programa Universidade Para Todos (PROUNI). Estes Programas oportunizaram avanços significativos no campo educacional e profissional para as mulheres negras. De acordo com os dados da ONU (2016), entre 2011 e 2014, o PRONATEC teve um público majoritariamente jovem, negro e feminino. No intervalo de 2005 a 2013, 52% dos contemplados pelo PROUNI eram mulheres e 49,8% negros (VIEIRA, 2017).

No tocante ao progresso da igualdade de raça e gênero nas relações de trabalho, vários instrumentos legislativos são importantes nessa jornada. A Lei nº 9.029/1995 possui um destaque na história do combate às discriminações no ambiente de trabalho, pois instituiu a proibição da adoção de qualquer prática discriminatória para acesso à relação de trabalho ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, dentre outros. Apesar disso, a amplitude da legislação não impede a exclusão da mulher negra em alguns aspectos do âmbito trabalhista, mesmo que a esta seja garantido acesso ao mercado de trabalho, podem haver impedimentos de ocupação de determinados cargos, restrição de promoções ou outras formas de materializar a esta desigualdade profissional.

O Estado ao visar intervir no ambiente trabalhista, precisa romper uma estrutura fundada em uma ilusória supremacia masculina da raça branca com um conjunto de iniciativas igualitárias aplicáveis na sociedade. À vista disso, as medidas estatais passaram a emergir na tentativa de combater a desigualdade e promover a igualdade no mercado de trabalho. A criação de Programas com iniciativa do Governo Federal e parceria com outras instituições promoveram algumas mudanças positivas para as trabalhadoras do Brasil, objetivando perfurar um pouco a barreira de gênero no ambiente de trabalho e combater as dinâmicas de discriminação racial do país.

O Programa Trabalho e Empreendedorismo da Mulher, através de capacitação e assistência técnica, propõe-se a incentivar as mulheres na criação de seus próprios negócios. Nesse mesmo sentido, o Programa Pró-Equidade de Gênero, que atua possibilitando novas concepções no âmbito organizacional, busca fomentar a igualdade de gênero no trabalho. Já o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, tem como objetivo combater as dinâmicas discriminação sofridas por mulheres e negros no ambiente de trabalho.

Além disso, no ano de 2003, o Decreto n. 4.228, de 2002, instituiu a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial que, agindo juntamente com

o então Ministério do Trabalho e Emprego, tinha como objetivo principal incluir a população negra no mercado de trabalho a partir da criação de plataformas como: o Programa Primeiro Emprego; o Programa de Qualificação e Requalificação Profissional; e o Programa Brasil, Gênero e Raça.

Ressalte-se que, no ano de 2005, um projeto de lei foi elaborado para tratar da questão racial no país, a PLS 5882/2005, que dispunha sobre a proteção de emprego às pessoas negras. Contudo, o referido projeto ainda se encontra em tramitação, mas sem perspectiva de avanço na Câmara do Deputados. O objetivo do dispositivo seria conceder igual oportunidade de ascensão hierárquica profissional aos trabalhadores negros, obrigando as empresas a desenvolverem medidas que assegurem a igualdade, bem como contratem pessoas negras e não negras em proporção equivalente aos dados fornecidos pelo IBGE e IPEA.

Um documento que contribui imensamente para as políticas públicas em geral e para a estrutura legal do país brasileiro, é o Estatuto da Igualdade Racial, instituído em 2010, por ato também do Poder Legislativo. Este instrumento possui grande destaque para o combate à discriminação racial no Brasil e, em termos de condições de trabalho, possui consonância com a Convenção nº 111, da OIT. Todavia, apesar da importância do dispositivo, apenas reconhecer a inexistência da democracia racial, não é suficiente para que a raça negra possua as mesmas oportunidades no mercado de trabalho.

3. O ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL

O maior instrumento de promoção de igualdade racial na sociedade já implementado, é o Estatuto da Igualdade Racial, o texto normativo destina-se a garantir a igualdade de oportunidades a população negra e o combate à discriminação através de, principalmente, programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada, as ações afirmativas.

Além do Estatuto de 2010 trazer o reconhecimento legal da existência da discriminação na sociedade brasileira, o combate à desigualdade no mercado de trabalho é também um grande destaque da Lei. Em seus artigos 38 e 39, a legislação dispõe sobre a responsabilidade do Estado na implementação de políticas públicas

de inclusão e da necessidade de ações afirmativas para a promoção da igualdade de oportunidades nas contratações. Destaca-se, ainda, o § 4º do artigo 39 que estabelece a exigência de proporcionalidade de gênero na adoção destas políticas afirmativas, levando em consideração a marginalização e as opressões interseccionais sofridas pelas mulheres negras no mercado de trabalho.

A criação de políticas afirmativas visando impulsionar o acesso e permanência das mulheres negras no mercado de trabalho, ocasionaram desdobramentos significativos na trajetória profissional e nas condições de vida dessas trabalhadoras brasileiras. Por outro lado, no que tange às políticas mais específicas voltadas para a população negra feminina no setor empresarial, o mero incentivo para que as organizações privadas também adotem essas medidas, sem estipular qualquer obrigação ou estabelecer como se daria esse incentivo, gera dúvida quanto a eficácia do instrumento legal. O acesso das mulheres afrodescendentes a segmentos profissionais mais restritos pela discriminação e a diminuição da segregação em relação aos cargos ocupados, depende da potencialidade das medidas do Estatuto da Igualdade Racial.

3.1 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E O INCENTIVO À EQUIDADE DE RAÇA E GÊNERO

Ao longo dos últimos dez anos, o Brasil melhorou seu desempenho em termos de inclusão social e econômica. Contudo, mesmo com essas melhorias, continua sendo um dos países mais desiguais do mundo. Segundo os dados do PNAD 2015, apesar de constituírem a maioria da população brasileira, negros/as (53,9%) e mulheres (51,4%), têm baixa representatividade em empresas, sofrendo com a dificuldade de ascensão hierárquica e a disparidade salarial.

A função social da empresa há de ser observada a partir de uma interpretação extensiva, cujos interesses empresariais além de beneficiar os sócios e investidores, deve zelar pelos cuidados com o meio ambiente social, não somente objetivando o lucro, mas também servindo à própria sociedade. A Constituição Federal de 1988 adotou a livre iniciativa como reconhecimento da autonomia individual daquele que se propõe a empreender e, a fim de buscar o equilíbrio como solução para o conflito entre

exercício da atividade empresarial e a proteção dos valores sociais, esse princípio foi limitado à concepção da função social.

Em razão da existência de políticas afirmativas destinadas a reparação histórica em um contexto de escravidão póstuma, busca-se entender qual o papel das empresas para promover o englobamento da comunidade negra, com vistas ao cumprimento da sua função socioambiental. O Estado deu passos significativos para incluir o jovem negro ou pobre na educação e o próximo passo seria o engajamento do mundo corporativo com a equidade racial e de gênero para formar uma base sólida de inclusão no mercado de trabalho.

A ascensão da luta contra a discriminação, incentivou a iniciativa privada a criar, em 2017, a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero³ como oportunidade de mostrar medidas de inclusão funcionais e provocar as empresas a promover diversidade como estratégia e modelo de negócio. Em um esforço coletivo do Instituto Ethos, grandes nomes empresariais aderiram a Coalizão, as empresas participantes se comprometeram a estimular à implementação de práticas empresariais para superar a discriminação de gênero e raça nas organizações de forma transparente.

Uma exposição vívida da atuação da Coalizão Empresarial foi a adoção de medidas promovendo equidade de gênero na ocupação de cargos de liderança da empresa “Natura”. Outros exemplos práticos são as empresas de varejo, como Avon, Carrefour, Walmart e Coca-Cola Brasil que mudaram seu marketing e publicidade para incluir os produtos específicos para peles negras e aumentar a contratação de modelos afrodescendentes.

Outro grande instrumento de combate à desigualdade no setor privado é a Campanha Sim à Igualdade Racial, do Instituto Identidades do Brasil (ID_BR)⁴, criado em 2016, cujo objetivo é mudar a cultura empresarial em prol do aumento de

³ A **Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero**, iniciativa do Instituto Ethos e parceiros, com o apoio do programa Fundo Newton, objetiva trazer um espaço de debate, desenvolvimento de experiências e incentivo em implementação e aprimoramento de políticas públicas nas práticas empresariais, trazendo para dentro das relações de negócios um espaço pragmático para criar parceiros.

⁴ O **Instituto Identidades do Brasil** é uma organização sem fins lucrativos comprometida com a redução da desigualdade racial no mercado de trabalho e com o desenvolvimento de ações em diferentes formatos para conscientizar e engajar organizações e a sociedade.

lideranças negras em espaços corporativos através da intensificação de ações promovendo a igualdade de oportunidades. A missão da campanha é acelerar a promoção da igualdade racial em empresas de diferentes portes, engajando diversos atores da sociedade na luta contra a discriminação racial no mercado de trabalho, principalmente no mundo corporativo.

De acordo com o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, publicado pelo Instituto Ethos⁵, em 2016, as mulheres e os negros, apesar de serem maioria na população brasileira, estão sub-representados no ramo empresarial e, além da desigualdade em relação aos homens e não negros, enfrentam um afunilamento hierárquico que os excluem, em maior proporção, dos postos mais elevados da escala hierárquica. Entretanto, esta exclusão é mais acentuada no que se refere as mulheres negras, no grupo de 500 empresas brasileiras analisadas pelo estudo, as trabalhadoras negras têm condição ainda mais desfavorável, com uma proporção de duas diretoras afrodescendentes para 548 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos. Dessa forma, totalizando 10,6% das trabalhadoras negras, ocupando 10,3% do nível funcional, 8,2% da supervisão, 1,6% da gerência e com apenas 0,4% no quadro executivo das empresas.

As mudanças decorrentes da globalização, alertam a importância do engajamento das empresas para o cumprimento da sua função socioambiental e a necessidade de modificação da cultura empresarial, impondo uma maior compreensão acerca da comunidade e alçando a equidade racial como um valor corporativo, contribuindo por meio de políticas internas para a promoção da inclusão de grupos vulneráveis tradicionalmente excluídos, como as mulheres e os negros, sobretudo nas posições a título de representatividade.

3.2 A ESTRATIFICAÇÃO DOS CARGOS EMPRESARIAIS

Em que pese mudanças programáticas terem sido implementadas através de políticas afirmativas, em um processo de reparação histórica de um passado, tão

⁵ O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, criado em 1998, é uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) desenvolvida por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas repensar seus negócios de forma socialmente responsável, realizando há seis edições a pesquisa **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas**.

presente, de escravidão, ainda é evidente a perpetuação da subjugação da população negra dentro de aspectos estruturais sociais, pois a desigualdade permanece sobrevivendo na sociedade brasileira, e, por consequência, reflete na constituição organizacional das empresas. Dessa maneira, as grandes posições dentro da estrutura empresarial nem sempre alcançam determinados grupos, em especial, as mulheres negras.

A seleção preferencial das pessoas brancas às melhores posições de mercado de trabalho, configuram as relações entre branquitude e poder no Brasil, tanto nas esferas públicas quanto nas privadas. Apesar de programas de combate ao racismo e políticas afirmativas serem implementados na esfera pública, a desigualdade das práticas empresariais advém de uma cultura corporativa que reproduz a exclusão da raça negra. Por isso, uma mudança na estrutura empresarial também é necessária, mas não há instrumento legal que induza o dever de promover a equidade de gênero e racial nas empresas. Apesar do artigo 39, §3º, do Estatuto da Igualdade Racial, definir que o poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades e contratações no mercado de trabalho para a população negra, o mesmo dispositivo infere apenas o incentivo à adoção de medidas similares para as empresas e organizações privadas.

Os dados coletados na pesquisa publicada pelo Instituto Ethos, indicam que a maioria das 500 maiores empresas brasileiras não possuem medidas para incentivar a presença de funcionários negros no quadro de pessoal. São, em números absolutos, apenas quatro empresas de um conjunto de 117, a adotar políticas com metas e ações planejadas para inclusão de negros em cargos de supervisão, gerência e quadro executivo. Sendo a presença de mulheres negras, com porcentagens de 8,2% (supervisão), 1,6% (gerência) e 0,4% (quadro executivo), a mais prejudicada nas empresas, não havendo muita evolução deste resultado para o estudo de 2010 em que ocupavam 2,1% do quadro gerencial e 0,5% do quadro executivo (INSTITUTO ETHOS, 2016).

A estrutura de segregação de gênero e raça, sobretudo no setor privado, acresce obstáculos no acesso, permanência e ascensão profissional da figura feminina nas corporações. A ausência de equivalência salarial ou igual oportunidade de alcançar posições de comando nas organizações profissionais afeta as

trabalhadoras em geral e, em relação às mulheres negras, essa restrição de acesso ao mercado de trabalho é ainda maior em alguns segmentos.

3.3 A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

A formação histórica do país brasileiro baseou-se em um processo excludente e originou uma sociedade com alicerces patriarcais e racistas que nortearam a elaboração das normas e leis. Desse modo, os referenciais ocupacionais da população negra e feminina continuaram sendo as tarefas manuais e braçais, bem como o baixo prestígio social, remonta ao período escravista, apenas substituindo a força de trabalho escravizada pela assalariada. Por isso, as mulheres, principalmente negras, no Brasil sempre estiveram, predominantemente, ligadas a atividades como o trabalho doméstico ou ocupações informais.

A estigmatização das atividades ocupadas por mulheres e a suposição de que estas não são capazes de cumprirem com os mesmos deveres que os homens, desvalorizam a sua mão de obra e prejudicam a ascensão profissional da figura feminina. Segundo Alice Monteiro Barros (2010), as mulheres tendem a permanecer mais nas escolas do que os homens, mas, por outro lado, elas acabam participando menos no mercado de trabalho, devido as atribuições familiares incumbidas pela sociedade à figura feminina em geral, o que reflete na sua trajetória.

Estando situadas na intersecção de duas dimensões de desigualdade, as mulheres negras são duplamente desfavorecidas no mercado de trabalho, a discriminação de gênero possui impacto sobre o seu acesso e à permanência no trabalho e a discriminação de raça incide sobre a sua ocupação no emprego. No intervalo entre 2002 e 2006 as mulheres negras tiveram um aumento de 15,8% nos registros em carteira (VIEIRA, 2017). Apesar do aumento periódico da formalização profissional desde 2002, a desconstrução das restrições segundo critérios de gênero e raça é mais complexa, quando se trata da contratação de mulheres negras em nichos profissionais majoritariamente masculinos.

Os resultados da pesquisa de informação demográfica e socioeconômica do IBGE apontam claramente a vantagem do homem branco sobre todos os demais grupos populacionais no mercado de trabalho, sendo que a maior distância de

rendimentos ocorre quando estes são comparados as mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade do que os homens brancos, geralmente, auferem 44,4%. As mulheres brancas estão como segundo grupo de maior vantagem, estas possuem rendimentos superiores aos homens pretos e mulheres pretas, com vantagens na razão de 74,1% e 58,6%, respectivamente, sendo que os homens pretos ou pardos somente auferem rendimentos superiores ao das mulheres de mesma cor, na razão de 79,1%. (IBGE, 2019).

O Estatuto da Igualdade Racial estabelece princípios e inspirou iniciativas importantes no combate às desigualdades históricas e em prol da conexão, atração e retenção de profissionais negros no mercado de trabalho. As disposições do instrumento legal reconhecem a importância da criação de políticas afirmativas que visam impulsionar o acesso e permanência das mulheres negras na esfera pública. Por outro lado, o acesso da mulher na esfera privada, principalmente no domínio empresarial, é mais difícil e as oportunidades das trabalhadoras para determinadas atividades profissionais são mais restritas.

A misoginia exorbitante nas corporações, induz a ideia de que as mulheres são menos comprometidas com o trabalho e trarão mais prejuízo que os homens, pois possuem a jornada dupla entre a vida profissional e familiar, tornando-as inadequadas para cargos de importância. Assim como, a igualdade de gênero e raça, no que diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção, é duplamente mais difícil de ser alcançada pelas trabalhadoras negras.

4. A ASCENSÃO DA TRABALHADORA NEGRA NAS EMPRESAS DA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR

A inserção da trabalhadora negra no setor privado, em todo o país, é uma das barreiras mais difíceis de ser derrubada, até mesmo em cidades com população predominantemente negra, como Salvador. A ascensão da hierarquia profissional das mulheres vem ocorrendo lentamente ao longo dos anos, mas a desigualdade dos rendimentos médios por hora trabalhada entre negros e não negros ainda persiste.

Na cidade de Salvador, em 2014, os negros ganhavam entre 62,7% do rendimento médio por hora dos não negros e a desvalorização da força de trabalho

da mulher negra é ainda mais acentuada. Apesar da evolução positiva dos rendimentos médios por hora auferidos pelas mulheres negras, a mesma pesquisa observou que a proporção se manteve 53,6% inferior em relação aos homens brancos (VIEIRA, 2017 apud DIEESE, 2015).

Segundo as informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego realizada na Região Metropolitana de Salvador (PEDRMS)⁶, embora a população negra seja maioria da População Economicamente Ativa (PEA) do local, a sua maior presença no contingente de desempregados, demonstra que ainda existem dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Além disso, para a parcela de negros que conseguem uma ocupação, com frequência ela se dá em setores e posições em que a ausência de proteção social é maior, os rendimentos são menores e as jornadas mais extensas.

Outra forma de avaliar a qualidade da inserção de negros e não-negros no mercado de trabalho é pela análise da composição de grupos ocupacionais segundo os níveis de qualificação e tipos de tarefas a eles associados e, neste caso, o padrão ocupacional da figura feminina é ainda mais precário. Os dados do ano de 2008 demonstram que a taxa de participação de mulheres não-negras em postos de direção, gerência e planejamento era de 27,6%, enquanto a de mulheres negras era de apenas 9,0%. Em paralelo, o registro de ocupação, do mesmo ano, de mulheres negras em tarefas de execução era de 55,4%, e a de mulheres não-negras 39,2%. Nessa perspectiva, nota-se que, as diferenças existentes entre mulheres negras e não-negras eram amplas, em desfavor a trabalhadora afrodescendente (PED, 2009).

Em que pese o fato das variações nas estruturas ocupacionais terem provocado pequenas alterações na distribuição da ocupação de negros e de não negros na PEDRMS de 2016, a diferença de assalariamento se manteve como forma predominante de discriminação na relação de trabalho. Enquanto o emprego assalariado no setor privado reduziu sua expressão relativa na ocupação da população negra (de 59,1% em 2015 para 58,7% em 2016), entre não negros houve aumento da participação empregatícia no setor privado (de 58,2% para 61,5%). Dessa

⁶ A **Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Salvador (PEDRMS)** produz informações sobre a estrutura e dinâmica do mercado de trabalho desta região (Camaçari, Candeias, Dias D'Ávila, Itaparica, Lauro de Freitas, Madre de Deus, Salvador, São Francisco do Conde, Simões Filho e Vera Cruz), através de um levantamento mensal e sistemático sobre o emprego, o desemprego e os rendimentos do trabalho.

forma, apesar das importantes melhorias ocupacionais ao longo dos anos, os negros, principalmente as mulheres negras, continuam sendo a minoria na participação do mercado de trabalho, possuindo maiores dificuldades de inserção e, quando empregados, ocupam-se com funções informais, mais precárias e com baixos rendimentos (PED, 2017).

Ademais, independente da raça, o rendimento médio obtido pelas mulheres na Região Metropolitana de Salvador ainda é inferior aos dos homens não negros em todas estatísticas comparáveis, principalmente no setor privado. Em 2015 e 2016, a proporção do rendimento médio real por hora trabalhada das mulheres não negras em comparação com os homens não negros era de 85,3% e 83,2%, respectivamente. Em contrapartida, a análise da mesma proporção substituindo as mulheres não negras pelas mulheres negras demonstrou porcentagens bem inferiores (de 65,7% em 2015 e 77,2% em 2016) em relação a comparação de rendimento com os homens não negros (PED, 2017).

Deste modo, observa-se que a desigualdade na distribuição setorial da população ocupada é o traço mais marcante da divisão de gênero do trabalho na Região Metropolitana de Salvador (RMS). Nota-se, também, que essas diferenças estão informadas pelas desigualdades de raça, evidenciando que as melhores posições do mercado de trabalho estavam reservadas aos homens não-negros. Embora a participação das mulheres negras em alguns cargos das empresas tenha melhorado, o ritmo de mudança verificado, ainda é lento frente a baixa adesão de ações afirmativas, para inclusão e desenvolvimento de profissionais negros, pelas empresas.

Logo, pode-se compreender que a divisão de raça e gênero do trabalho criou um estereótipo de que o trabalho realizado por negros é digno de menor remuneração, em decorrência da naturalização de sua exploração durante séculos, e que as funções ocupadas por mulheres devem estar atreladas a aptidões estigmatizadas do trabalho feminino. Na interseção destas duas discriminações do âmbito trabalhista, encontram-se a mulheres negras com rendas inferiores e, majoritariamente, com contratos informais de serviços.

5. CONCLUSÃO

Em conclusão, percebe-se que no Brasil, as trabalhadoras negras são historicamente impelidas a ocupações marginalizadas, nas piores atividades e, a maioria, até na informalidade. Por isso, apesar das diversas ações afirmativas adotadas no país, a égide da desigualdade continua sendo reproduzida até os dias de hoje, principalmente no setor privado. As políticas gerais para o campo do trabalho, reproduzem o cenário político-econômico, modificado com aumento expressivo da formalização. No entanto, não há muita evolução nos os postos ocupacionais criados e condições de trabalho para as mulheres negras que nele se inserem.

O Estatuto da Igualdade Racial é o maior instrumento de promoção de igualdade racial no país, além do texto normativo composto por diversas medidas de estímulo a criação de ações afirmativas, trouxe o reconhecimento legal da existência da discriminação na sociedade brasileira. A eficácia do Estatuto da Igualdade Racial é de extrema importância para o progresso da jornada de extinção da segregação de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro. A criação do referido dispositivo, em 2010, representa um marco no ordenamento jurídico brasileiro e, ao decorrer da sua vigência, sua aplicabilidade prática demonstra a sua utilidade para aumentar as oportunidades de emprego para as mulheres negras na esfera pública.

Por outro lado, o princípio da função social existe justamente para buscar o equilíbrio entre o exercício da atividade empresarial e a proteção dos valores sociais, mas no que tange as políticas de igualdade racial mais específicas voltadas para as trabalhadoras negras no âmbito empresarial, apenas incentivar para que as empresas também adotem essas medidas, não garante a eficácia do Estatuto. Os dados coletados nesta pesquisa, apontam que o difícil acesso das mulheres afrodescendentes a segmentos profissionais mais restritos pela discriminação e a segregação em relação aos cargos ocupados, seguem sendo barreiras para a ascensão profissional figura feminina negra.

Com base nos indicadores, não se sustenta mais a justificativa de que no Brasil a ocupação de cargos ou contratação de mulheres negras seriam dificultadas por empecilhos sociais, educacionais e econômicos. Em que pese ainda ser considerada a reiterada falta de qualificação ou formação da comunidade negra ao longo dos tempos, a implementação das políticas afirmativas de cotas raciais e outros

programas educacionais revolucionaram o combate ao racismo histórico. Portanto, a falta de presença das trabalhadoras negras em altos cargos que exigem um maior nível de escolaridade, segue sendo fruto do obstáculo racial.

Pode-se observar que o conjunto de políticas públicas implementadas nos períodos analisados promoveram avanços substanciais no que concerne ao combate da discriminação no campo trabalhista, mas não foi o suficiente para promover grandes oportunidades de ascensão hierárquica profissional para a figura feminina afrodescendente no nicho empresarial. O crescimento da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho configura um ponto positivo de evolução se visto individualmente, mas quando se observa um quadro geral, percebe-se que, apesar dessas mulheres buscarem aperfeiçoamento educacional e profissional, continuam estagnadas em postos ocupacionais marginalizados, sem previsão de ascensão.

Constata-se ainda que, embora o Estatuto da Igualdade Racial tenha influenciado movimentos sociais e amplificado a pressão social para a reparação histórica da desigualdade racial no país, a Lei apresenta redação genérica e o não estabelecimento de metas e percentuais a enfraquece. Nesse sentido, o Estatuto deixa em aberto uma grande lacuna para com o mercado de trabalho, apesar de suas medidas terem sido efetivas em relação a esfera pública, as mulheres negras seguem sendo marginalizadas no setor privado. O mero incentivo do instrumento legal, não se mostrou suficiente para que as empresas brasileiras adotassem políticas afirmativas para promoverem a maior inclusão profissional da população negra, principalmente em cargos executivos. A facultatividade para a aplicação de políticas de igualdade racial pelas corporações e a falta de punições para o descumprimento das diretrizes estabelecidas no Estatuto, contribui negativamente para a eficácia do dispositivo.

O real engajamento das organizações privadas em prol da igualdade racial seria através de uma reforma interna em diversas áreas das empresas, envolvendo a adoção de políticas igualitárias nos setores de lideranças, gestores, marketing e afins. Não basta apenas a divulgação da imagem de “empresa antirracista” para combater as desigualdades raciais, é preciso aplicar tais medidas na prática. Por isso, o ideal seria que o Estatuto da Igualdade Racial estabelecesse obrigatoriamente a participação do setor privado no combate da discriminação no mercado de trabalho, bem como dispusesse sobre a necessidade de elaboração de relatórios com dados detalhados por empresas, com estatísticas, de categoria racial e de gênero, sobre o

número de empregados, vagas ocupadas por profissionais negros e outras disposições que facilitariam a fiscalização do cumprimento do que estaria estabelecido na Lei.

A reflexão que se faz, por fim, é que os altos cargos corporativos são majoritariamente ocupados por não negros, pois além das consequências dos séculos de escravidão enraizados na sociedade, a mulher negra sofre com a marginalização e falta de visibilidade. Quando se fala na criação de instrumentos de proteção e reparação histórica para combater a desigualdade racial, os projetos trazem disposições generalizadas sobre como promover a igualdade para a população negra, não dando a devida atenção para aquelas que são duplamente desfavorecidas por sofrerem com a intersecção de raça e gênero.

O Estatuto da Igualdade Racial trouxe medidas sobre a segurança da mulher negra em casos de violência, mas em nenhuma parte do seu texto legal foca especificamente sobre a necessidade de assegurar a independência e criar maiores oportunidades para as trabalhadoras negras. Dessa forma, o Estatuto permanece simbólico em certas áreas da sociedade, o dispositivo legal não possui aplicabilidade prática em relação as organizações privadas e a ausência de disposições sobre a proteção e a promoção de igualdade para as profissionais negras, indica uma lenta evolução a caminho da igualdade racial. As mulheres negras percorrem um caminho desvantajoso de luta e são impedidas de avançar e ascender profissionalmente, mesmo quando qualificadas, são constantemente inferiorizadas e colocadas por último em todos os aspectos do mercado de trabalho.

Portanto, em verdade, é possível constatar que, para haver o englobamento real da mulher negra no mercado de trabalho, não é suficiente que apenas as barreiras externas da discriminação sejam removidas, há de ser feito um processo interno no próprio setor privado para combater os séculos de segregação racial e de gênero incrustada na estrutura profissional das empresas. Enquanto, o Estatuto da Igualdade Racial, ou outro instrumento legal, não inserir o mundo corporativo como parte essencial, não facultativa, na luta contra o racismo estrutural na sociedade, a antinegitude seguirá sendo o principal empecilho para a efetivação da equidade racial, prejudicando assim, a ascensão profissional das trabalhadoras negras no âmbito empresarial.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Discriminação no Emprego por Motivo de Sexo**. In: RENAULT, Luiz Otavio Linhares; VIANA, Marcio Tulio; CANTELLI, Paula Oliveira (coord.) *Discriminação*. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm> Acesso em: 13 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, de 13 de abril de 1995, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm> Acesso em: 09 jun. 2021.

CASTRO, Nadya Araujo; BARRETO, Vanda Sá. **Trabalho e desigualdades raciais: negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador**. São Paulo: Annablume, A Cor da Bahia, 1998.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Disponível em: <http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_05.pdf> Acesso em: 11 jun. 2021.

ETHOS; BID. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf> Acesso em: 15 out. 2021

ETHOS; IBOPE. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – pesquisa 2010**. São Paulo: Instituto Ethos, 2010. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/4Perfil-Social-Racial-e-de-G%C3%AAnero-das-500-Maiores-Empresas-do-Brasil-e-suas-A%C3%A7%C3%B5es-Afirmativas-Pesquisa-2010.pdf>> Acesso em: 15 out. 2021

FONSECA, Dagoberto José. **Políticas públicas e ações afirmativas**. São Paulo: Selo Negro, 2009.

GÉNOT, Luana. **Sim à igualdade racial: raça e mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Pallas, 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenações e Indicadores sociais. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. In: Estudos e Pesquisas. Informações Demográficas Socioeconômicas, nº 41. 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf Acesso em: 09.10.2021.

IKAWA, D. **Ações afirmativas em universidades**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

MYERS, Aaron. **O Valor da Diversidade Racial nas Empresas**. *Estud. afro-asiát.*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2003000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12.10.2021

OLIVEIRA, Sidney de Paula. **O Estatuto da Igualdade Racial**. São Paulo: Selo Negro, 2013.

ONU. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social** – Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf> Acesso em: 13 jun. 2021.

PED. **A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador**. Bahia: SEI, março de 2015. Disponível em: <https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=117&Itemid=487> Acesso em: 12 jun. 2021

PED. **Os negros no mercado de trabalho**. Bahia: SEI, novembro de 2010. Disponível em: <https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=810&Itemid=284> Acesso em: 12 jun. 2021.

PED. **Os negros no mercado de trabalho.** Bahia: SEI, novembro de 2017.

Disponível em:

<https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=810&Itemid=284> Acesso em: 12 jun. 2021.

PED. **Os negros no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador.**

Bahia: SEI, novembro de 2009. Disponível em: <

https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=117&Itemid=487> Acesso em: 12 jun. 2021.

PINHO, Osmundo Santos de Araujo. **O mundo negro: socio-antropologia da**

reafricanização em Salvador. 2003. 412p. Tese (doutorado) - Universidade

Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP.

Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280171>>

Acesso em: 10 jun. 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista.** 1ª ed. São Paulo: Companhia

das Letras, 2019.

SOARES, Cecília Moreira. As ganhadeiras: mulher e resistência negra em Salvador

no século XIX, **Afro-Ásia**, Bahia, n. 17, 1996. Disponível em: <

<http://dx.doi.org/10.9771/aa.v0i17.20856>> Acesso em: 10 jun. 2021.

TRIPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. A discriminação da mulher

negra no mercado de trabalho e as políticas públicas. **Revista eletrônica [do]**

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 32, p. 26-38,

jul./ago. 2014.

VIEIRA, Bruna. Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro: um balanço das

políticas públicas. In: 13º Congresso Mundos de Mulheres & Seminário Internacional

Fazendo Gênero 11. **Anais eletrônicos.** Florianópolis, 2017. Disponível em:

<https://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499353872_ARQUIVO_Mulheresnegrasnomercadodetrabalhobrasileiro.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2021.