

Responsabilidades do Estado na lei de cotas e gênero- implicações laborais e familiares: assimetria de gênero e raça no mundo do trabalho brasileiro.

"A cor é neutra; é a mente que lhe dá significado".

Roger Bastide

Gilda Figueiredo Ferraz de Andrade

RESUMO: O artigo trata da questão de gênero e etnia-raça e suas implicações nas relações trabalhistas. A concepção de igualdade de mulheres e negros perante a Constituição Federal de 1988 não conseguiu colocar um ponto final na discriminação, preconceito e restrição de oportunidades que estes dois grupos sociais minorizados sofrem no mercado de trabalho brasileiro, independente de busca de acesso em corporações privadas ou públicas, ensejando novas medidas legislativas e jurisprudenciais para coibir os abusos dos quais são vítimas. Os tratados internacionais contra discriminação de gênero e raça, dos quais o Brasil é signatário, e o ordenamento jurídico nacional vem auxiliando a mitigar o problema; assim como, o endosso de corporações privadas e públicas, à ampliação da diversidade e inclusão dentro de seus quadros funcionais. A participação do Estado na viabilização das ações afirmativas para gênero e etnia-raça é relevante no sentido de que o ente público pode introduzir o tema no setor produtivo e impulsionar a aprovação de projetos de lei para defender e promover a igualdade de tratamento de grupos sub-representados (caso de mulheres e negros) no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Gênero, raça, trabalho, discriminação, políticas afirmativas

RESUMEN: El artículo aborda el tema de género y etnia-raza y sus implicaciones en las relaciones laborales. La concepción de igualdad de mujeres y negros ante



la Constitución Federal de 1988 no logró acabar con la discriminación, el prejuicio y la restricción de oportunidades que estos dos grupos sociales minoritarios sufren en el mercado de trabajo brasileño, independientemente de la búsqueda de acceso en corporaciones privadas o públicas, dando lugar a nuevas medidas legislativas y jurisprudenciales para frenar los abusos de las víctimas. Los tratados internacionales contra la discriminación de género y raza, de los que Brasil es signatario, y el ordenamiento jurídico nacional han ayudado a mitigar el problema; así como el respaldo de las corporaciones privadas y públicas, la expansión de la diversidad y la inclusión dentro de sus marcos funcionales. La participación del Estado en la viabilidad de acciones afirmativas de género y etnia-raza es relevante en el sentido de que la entidad pública puede introducir el tema en el sector productivo e impulsar la aprobación de proyectos de ley que defiendan y promuevan la igualdad de trato de los subgrupos. .-representadas (en el caso de mujeres y negros) en el mercado laboral.

Palabras-chave: Género, raza, trabajo, discriminación, acción afirmativa

Sumário:

- 1.Introdução – Gaps de gênero e etnia-raça
2. Papel do Estado
- 3.A questão de gênero e igualdade
4. Peso dos fatores étnico-racial
- 5.Impactos causados pela pandemia
6. Conclusão – Lenta expansão de Diversidade e Inclusão
7. Referências bibliográficas

1. Introdução:Gaps de gênero e etnia-raça



Inicialmente, é preciso conhecer as condições da mulher e do negro no mercado de trabalho brasileiro e analisar alguns dados sobre gênero e raça, uma vez que a presença desses dois grupos sub-representados vem crescendo, mas sofreu um recuo com a pandemia da Covid-19, registrado pelas pesquisas relativas a pessoas economicamente ativas. Para dar um quadro mais atualizado, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do 2º trimestre de 2022, revelou que o país tem 98,2 milhões pessoas ocupadas, sendo 21,9 milhões de mulheres negras, 20,1 milhões de mulheres não negras e 31,3 milhões de homens negros e 24,8 milhões homens não negros.¹

A despeito de as mulheres terem obtido ampliação de direitos e jornadas de trabalho mais flexíveis, sua participação no mercado de trabalho é inferior à dos homens. Segundo o FGV/IBRE, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho tem sido historicamente inferior à masculina. A taxa de participação feminina, levando em conta mulheres economicamente ativas e em idade de trabalhar, estava em 34,8% em 1990 e subiu para 54,3% em 2019, ficando a média anual, em 2021, no patamar 51,6%. A taxa de participação da força de trabalho masculina foi de 71,6%.²

De acordo com o estudo, as limitações ao avanço da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro passam por muitos obstáculos, como papéis de gênero, dificuldades em conciliar dupla jornada (profissional e doméstica), que é agravada com o nascimento de filho(s) e ampliação das tarefas de casa, uma vez

¹ IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - 2º trimestre de 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 10 mar. 2023.

² IBRE/FGV. Maternidade e participação feminina no mercado de trabalho. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2023.



que no Brasil, o trabalho doméstico não é remunerado. Portanto, a maternidade ainda é um *gap* para a participação da mulher na força de trabalho.

A população negra brasileira sofre igualmente com desafios para encontrar maior inserção no mercado de trabalho, cuja exclusão fica visível diante do número de trabalhadores formais negros dentro das empresas, nas diferenças salariais e nos postos de liderança quando comparado aos não negros. Sempre há discrepâncias favorecendo os não negros, uma realidade que só pode ser revertida com a mudança nas políticas públicas e políticas corporativas, voltada às ações afirmativas, diversidade e inclusão.

2. Papel do Estado

As ações afirmativas para gênero e raça surgiram na década de 1960 nos Estados Unidos no bojo da luta pelos direitos civis e na busca da correção das desigualdades do passado e empoderando da efetiva igualdade de todos os cidadãos no presente, independente da etnia, gênero, orientação sexual, religião, origem etc. Há quem afirme que mulheres e negros não estariam nas posições em que estão se não fosse pelas ações afirmativas existentes, por mais competência que apresentassem em seus currículos.

O Estado brasileiro pode promover uma série de estratégias institucionais, como vem fazendo os Estados Unidos e União Europeia, ao estabelecer diretrizes sobre igualdade de oportunidades no emprego, buscando eliminar preconceitos e ampliando os benefícios da diversidade e inclusão de trabalhadores, a despeito das resistências e defesa do mérito.

A desigualdade de gênero e etnia surge em várias frentes e no Estado brasileiro tem forte presença nas relações laborais, podendo estruturar políticas públicas e programas para promover maior igualdade para mulheres e negros. Na presente década, publicação da Organização Internacional do trabalho evidenciou:

uma maior disposição do Estado para atuar sobre as desigualdades existentes e para reconhecer a desigualdade de gênero (ao lado da



desigualdade racial) como eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social no Brasil, chamando para si a responsabilidade de elaborar políticas públicas voltadas à sua superação, contribuindo assim também para delimitar melhor os diferentes papéis do governo, do Estado e dos movimentos sociais na promoção da igualdade de gênero³.

A promoção da igualdade de gênero é uma pauta de relevância inquestionável na atualidade e, no contexto brasileiro, as últimas décadas foram marcadas por importantes avanços na elaboração de políticas públicas que visam reduzir as disparidades de gênero existentes, especialmente no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a intervenção estatal tem sido fundamental, ao reconhecer a desigualdade de gênero, juntamente com a desigualdade racial, como eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social no país e assumir a responsabilidade pela implementação de ações voltadas à sua superação.

Há diversos obstáculos que impedem a concretização plena dos direitos das mulheres e de outras pessoas que sofrem com a discriminação e a violência de gênero e de cor e raça, dentre eles a falta de educação e de conscientização da sociedade a respeito da existência concreta desses problemas e de quais são as possíveis soluções de transformação, daí a importância do papel do Estado para o estabelecimento de políticas públicas específicas e efetivas voltadas para a proteção das vítimas e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Cabe, portanto, a toda a sociedade, incluindo o governo, a academia, os movimentos sociais e as organizações civis, trabalharem em conjunto para enfrentar os desafios e construir um futuro mais justo e igualitário para todos, sendo relevante e definidor o papel do Estado.

2. A questão de gênero e igualdade

³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho*. - Brasília: OIT, 2010. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229333/lang--pt/index.htm. Acesso em 02 fev 2023



De acordo com a pesquisadora Yuri Kuroda, a evolução do direito brasileiro quanto ao tratamento da discriminação contra a mulher passou por quatro fases:

a) inexistência legal dos direitos da mulher; b) surgimento de uma legislação excessivamente protetora em favor da mulher, com base na sua suposta fragilidade biológica física e mental; c) eliminação dos direitos excessivamente protetores e manutenção dos direitos relacionados à maternidade; d) mudança de enfoque de ‘discriminação contra a mulher’ para ‘igualdade de oportunidade para homens e mulheres’⁴.

As políticas de promoção de igualdade de gênero do Estado brasileiro não são efetivas e a discriminação contra mulheres e outros grupos minorizados na sociedade brasileira continua sendo uma realidade. Como afirma o advogado trabalhista, Estevão Mallet:

A ilegalidade da discriminação já não está mais em causa. Não é aceita pelo ordenamento jurídico. Não é tolerada. O problema é que ela continua a ocorrer na prática. Como eliminá-la? Como fazer com que essa igualdade que está na lei se transforme cada vez mais em realidade? Eis a questão hoje mais importante⁵.

Em artigo publicado no site do Tribunal Superior do Trabalho, em 2022, o presidente daquela Corte, Ministro Emmanoel Pereira, comentou a necessidade de formulação de políticas trabalhistas com perspectiva de gênero, uma vez que há 25 milhões de mulheres desempregadas, segundo dados do Panorama Laboral da OIT para a América Latina e Caribe, em decorrência da pandemia. E completa: “Ao haver reconhecido a urgência da eliminação desses abusos no mundo do trabalho, em 2019 a OIT adotou a Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (Convenção 190), instrumento relevante e já ratificado por vários países”⁶.

⁴ KURODA, Yuri. Legislação Trabalhista e Gênero: Uma Análise das Transformações no Direito do Trabalho Brasileiro. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, v. 12, n. 20, p. 75-91, 2006.

⁵ MALLET, Estevão. Direito do Trabalho e Discriminação. Brasília: TRT-23. Disponível <https://portal.trt23.jus.br>. Acesso em: 11 jan 2023.

⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Por elas: Reflexões sobre mulheres no trabalho*. Brasília, 2022. Disponível em <https://www.tst.jus.br/-/por-elas-reflexoes-sobre-mulheres-no-trabalho>. Acesso em 12 jan. 2023



Ao longo das duas últimas décadas, o Brasil tem reunido iniciativas isoladas voltadas ao gênero, como o Decreto que criou programa chamado Estratégia Nacional de Empreendedorismo Feminino – Brasil pra Elas, que estabelece acesso à crédito, cursos técnicos no sentido de incentivar expansão de negócios liderados por mulheres. O programa reuniu os Ministério da Economia, da Mulher e da Cidadania e bancos públicos e Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

A Lei 14.457/22, sancionada em setembro de 2022 cria Programa Emprega +Mulheres, que estabelece boas práticas para promover a empregabilidade das mulheres, flexibiliza o regime de trabalho, qualifica em áreas estratégicas e previne o assédio moral e sexual e dá acesso ao microcrédito⁷.

No Brasil, um país com muitas desigualdades, o programa prevê, por meio de acordo individual, coletivo ou convenção coletiva de trabalho, benefício de reembolso-creche à empregada com filhos até 5 anos e 11 meses de idade para pagar creche ou pré-escola; mas também para reembolsar para cobrir igual serviço. Vale ressaltar que os valores pagos a título de serviços de creche não se incorporam aos salários. A mesma Lei define que os empregadores devem priorizar empregadas e empregados com filhos ou criança sob sua guarda para realizar trabalho remoto. Também estabelece, nesses casos, a flexibilização da jornada de trabalho por meio de regime especial de compensação por banco de horas.

Também é previsto pelo programa, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para que a empregada possa realizar curso ou programa de qualificação profissional disponibilizado pelo próprio empregador, mediante acordo

⁷ BRASIL. *Lei nº 14.457, de 20 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o Programa Emprega +Mulheres e altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e a Lei nº 14.512, de 17 de novembro de 2021, para dispor sobre medidas excepcionais para aquisição de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da pandemia de Covid-19. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 set. 2022. Seção 1, p. 1-2.



individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, que deve ter como meta a ascensão profissional da mulher empregada ou em área com baixa presença feminina, caso da tecnologia, inovação e desenvolvimento.

Já o PL 3.342/2020 prevê concessão de crédito de até R\$ 20 mil para mulheres empreendedoras das áreas de beleza, estética, vestuário, comércio de artigos femininos e alimentação, afetadas pela pandemia de Covid-19. No caso de demissão da empregada durante a suspensão contratual ou nos seis meses após o retorno ao trabalho, ela terá direito a verbas rescisórias, e multa estabelecida em convenção ou acordo coletivo, de no mínimo, 100% da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho⁸.

4. Peso dos fatores étnico-racial

A inserção de trabalhadores negros no mercado de trabalho brasileiro sempre enfrentou inúmeras mazelas, porque esta população tem sido historicamente vítima de desemprego maior, empregos precários, menores rendimentos em relação aos não negros, demonstrando a incidência do racismo estrutural que permeia a sociedade e as instituições brasileiras.

Dentre as ações afirmativas instituídas pelo Estado, está a Lei de Cotas, Lei nº. 12.711, que vem constituindo um avanço quanto a inclusão de pretos, indígenas, PcDs. nos critérios constitucionais de dignidade humana. A referida lei estabelece a reserva de vagas em universidades e instituições federais de ensino médio e ingresso no serviço público para grupos minorizados da população (pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência) proporcional à representatividade populacional dos mesmos. Esse programa de ação afirmativa deve passar por revisão a cada 10 anos e foi considerado constitucional pelo Supremo Tribunal

⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 3.342, de 2020*. Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2260332>. Acesso em: 10 mar. 2023.



Federal, ao julgar reserva de vagas para negros na Universidade de Brasília⁹. Essa decisão aconteceu no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186(ADF) e o Supremo Tribunal Federal considerou constitucional a reserva de vagas para negros e pardos em concursos públicos para cargos na administração pública federal. As pessoas com deficiência já são contempladas por ações afirmativas e regulação das Leis 7.853/89 e 8.112/1990¹⁰.

Antes da Lei de Cotas, o Ministério das Relações Exteriores pioneiramente promoveu reserva de vagas para candidatos negros na diplomacia brasileira. (STF, Segundo o Ministro do STF, agora aposentado, Marco Aurélio, no julgamento da constitucionalidade das cotas para negros:

Pode-se dizer, sem receio de equívoco, que se passou de uma igualização estática, meramente negativa, no que se proibia a discriminação, para uma igualização eficaz, dinâmica, já que os verbos "construir", "garantir", "erradicar" e "promover" implicam mudança de óptica, ao denotar "ação". Não basta não discriminar. É preciso viabilizar – e a Carta da República oferece base para fazê-lo – as mesmas oportunidades. Há de ter-se como página virada o sistema simplesmente principiológico¹¹.

⁹ Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 597.285*. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 25 de abril de 2012. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=206383>. Acesso em: 10 mar. 2023.

¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186/ADF*. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Atos que instituíram sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (cotas) no processo de seleção para ingresso em instituição pública de ensino superior. Alegada ofensa aos arts. 1º, caput, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, caput, 205, 206, caput, I, 207, caput, e 208, V, todos da Constituição Federal. Disponível em <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em 18 jan 2023.

¹¹ Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 597.285*. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 25 de abril de 2012. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=206383>. Acesso em: 10 mar. 2023.



Essa é uma política pública importante do Estado brasileiro porque vem conseguindo reverter a sub-representações de grupos sociais, como egressos da rede pública de ensino, negros, pardos, indígenas e PcDs, constituindo uma reparação social, tanto que segundo estudo a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes). os graduandos pretos superaram os brancos, no percentual de 51,2% para 43,3%, segundo levantamento de 2018.

Historicamente, inúmeros projetos propondo ações afirmativas foram apresentados ao Congresso Nacional, como do senador Abdias Nascimento e da deputada e hoje senadora Benedita da Silva, mas enfrentaram muita resistência. A cota étnico-racial somente viria a ser contemplada com a Lei de 2012, sendo a Universidade do Estado do Rio de Janeiro a primeira a adotar o novo regramento e a Universidade de Brasileira, a primeira a inserir as cotas em seu vestibular. A Lei 12.990/2014 acabou por incorporar cota para concursos públicos na esfera federal, desde que o número de vagas oferecidas fosse igual ou superior a três, um critério condenado pelo STF, que entende que os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com especialização exigida. O artigo 1º da Lei especifica que “Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei¹².”

¹² BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da



A autodeclaração de etnia-raça abriu muitos casos de fraude de pessoas não negras ou pardas que se autodeclararam pretas para concorrer às vagas reservadas, mas foram criadas comissões de heteroidentificação, para identificar a condição de pessoa negra dos candidatos. Este tipo de comissão foi considerada pelo constitucional pelo STF. “É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa” (BRASIL, 2017b)

A legislação brasileira de cotas vem avançando e a Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara dos Deputados endossou proposta que o governo exija dos parceiros negociais que as empresas deixem 30% das vagas para os serviços licitados junto ao Poder Público para trabalhadores pretos, pardos e indígenas. O PL 2.067/2021, altera a nova Lei de Licitações de forma a contemplar os indicadores de igualdade racial no Brasil, sendo que a população negra do país equivale a 56%

5. Impactos causados pela pandemia

As mulheres foram duramente atingidas pela pandemia. Além da crise econômica, tiveram de enfrentar o fechamento de escolas e creches, que inviabilizou em grande parte a possibilidade de conciliar atividades profissionais e domésticas, uma vez que os cuidados com crianças e idosos e a casa recaem, preferencialmente, sobre o segmento feminino.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base nas Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2020, durante a

República, 2014a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em 03 jan.2023.



pandemia as mulheres perderam mais postos de trabalho formal que os homens. Dos 825,3 mil postos de trabalho perdidos ao longo da crise sanitária, 593,6 mil (71,9%) eram ocupados por mulheres, sendo a primeira vez, desde 2009, que ocorreu queda da participação feminina no mercado de trabalho. Os dados da pesquisa apontam que foi de 44,8% em 2019 e de 44,3% em 2020. (IBGE, 2020) De acordo com levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2021), com base nos dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), entre o 1º e 2º trimestre de 2020, ao todo 8,9 milhões de homens e mulheres saíram da força de trabalho, sendo que desses 6,4 milhões eram negros e negras. Os não negros tiveram impacto menor – 2,5 milhões perderam os postos de trabalho, mas 59% voltaram a trabalhar em 2021¹³. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os negros e pardos foram os mais afetados durante a pandemia:

as pessoas que se declararam pretas e pardas correspondiam em junho de 2020 a 54,9% da força de trabalho, sendo 52,5% dos ocupados e 60,3% dos desocupados. Durante os primeiros meses da pandemia no país, a taxa de desocupação cresceu para todos os grupos de cor ou raça, com média geral passando de 10,7% para 13,1% entre maio e julho. Considerando-se somente a população negra – homens e mulheres –, essa elevação foi ainda superior: passou de 10,7% e 13,8% para 12,7% e 17,6% respectivamente¹⁴.

A análise dos dados apresentados pelo DIEESE e pelo IPEA evidencia a grave situação enfrentada pela população negra durante a pandemia. A perda de postos

¹³ DIEESE. (2021). Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho durante a pandemia de COVID-19. São Paulo: DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2021/202108AnaliseDesigualdadesRaciaisGeneroMercadoTrabalho.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2023.

¹⁴ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA – Trabalho, População Negra e Pandemia: Notas sobre os primeiros resultados da PNAD Covid-19. Brasília, 2022. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11561/24/218212_LV_Impactos_Cap20.pdf. Acesso em: 19 jan 2023.



de trabalho e a maior vulnerabilidade ao desemprego e à informalidade são indicadores da persistente desigualdade racial no mercado de trabalho. Nesse sentido, políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades e o acesso a empregos formais são fundamentais para superar essa realidade. A Lei de Cotas, por exemplo, é uma importante ação afirmativa que tem contribuído para ampliar a presença de negros e negras no ensino superior e no serviço público.

No entanto, é necessário ir além e implementar medidas que possibilitem uma verdadeira inclusão social e econômica dessa população, de modo a garantir o pleno exercício da cidadania e o respeito à dignidade humana.

6. Conclusão – Lenta expansão da diversidade e inclusão

As desigualdades de gênero e racial sempre estiveram presentes na história do Brasil de forma aprofundada, afetando as relações sociais e de trabalho, envolvendo principalmente mulheres e pretos, que se agravaram com a retração da economia causada pela pandemia da Covid-19, resultando em aumento de desemprego e do crescimento da informalidade dessa força de trabalho.

Algumas políticas públicas e projetos legislativos vem ajudando a minorar as mazelas que atingem esses dois grupos demográficos importantes, além de incentivar a inserção dos mesmos no mercado de trabalho. Enquanto as mulheres lidam com a chamada “economia do cuidado”, ou seja, o cuidado com crianças, idosos, casa e alimentação; os negros enfrentam o forte racismo estrutural e estruturante no Brasil, que sustenta as desigualdades em todas as esferas, inclusive na laboral.

Certamente, o Brasil ainda convive com um progresso desigual no mercado de trabalho, quando se fala de diversidade étnica e de gênero e, provavelmente, o país terá um amplo caminho a seguir para promover mais a inclusão de mulheres e negros no mercado de trabalho, propiciando ingresso e condições de permanência, superando os *gaps* da educação, do status laboral e das desigualdades salariais na



força de trabalho nacional. As mulheres e os negros ainda estão sub-representados entre o total de trabalhadores formais e uma das formas de quebrar essa desvantagem será incrementar políticas governamentais de valorização da diversidade laboral.

Ao longo dos anos, como se demonstrou neste estudo, diversas políticas e leis foram criadas com o objetivo de promover a diversidade e a inclusão no mercado de trabalho brasileiro. Contudo, ainda é possível observar uma lenta expansão nessa área. O país apresenta desigualdades históricas que se refletem na população e, conseqüentemente, no mercado de trabalho. É notório que pretos, mulheres, PcDs e indígenas enfrentam barreiras para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, seja por falta de oportunidades ou por discriminação.

Nesse sentido, é fundamental que empresas e governos intensifiquem seus esforços para combater essa desigualdade, ampliando o acesso a oportunidades e promovendo a inclusão desses grupos. Investir em educação e capacitação profissional é uma das medidas que pode contribuir para a inserção desses grupos no mercado de trabalho e garantir que as oportunidades sejam acessíveis a todos. Além disso, é necessário que haja um compromisso efetivo de combate à discriminação e ações afirmativas que permitam a promoção da diversidade nas empresas e instituições públicas.

Portanto, é imprescindível que haja uma mudança cultural em relação a diversidade e inclusão no mercado de trabalho. É preciso enxergar a diversidade como um valor positivo e investir em políticas e ações concretas para garantir uma sociedade mais justa e igualitária. Dessa forma, será possível reduzir as desigualdades históricas e garantir que todos tenham acesso às mesmas oportunidades, independentemente de gênero, deficiência ou origem étnica.

7.Referências bibliográficas



BEZERRA, Teresa Olinda Caminha; GURGEL, Claudio Roberto Marques. A política pública de cotas em universidades, enquanto instrumento de inclusão social. *Revista Pensamento & Realidade*, [São Paulo], ano 15, v. 27, n. 2, p. 95-117, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/12650/9213>. Acesso em: 19 nov. 2020. Acesso em: 19 jan 2023

BIAZZI, Renato; GALVÃO, Gustavo; SEIDL, Daniel; MORENO, Ana Carolina. *Com cotas, USP quadruplica número de estudantes negros e indígenas em 10 anos. G1, São Paulo*, 24 jan. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/educacao/noticia/2020/01/24/com-cotas-usp-quadruplica-numero-de-estudantes-negros-e-indigenas-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 19 jan 2023

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 3.627, de 28 de abril de 2004*. Institui Sistema Especial de Reservas de Vagas para estudantes egressos de escolas públicas, em especial negros e indígenas, nas instituições públicas federais de educação superior. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ref_projlei3627.pdf. Acesso em 03 jan.2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 3.342, de 2020*. Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2260332>. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. *Constituição de 1988*. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 15. rev. ampla. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. (Atualizada até a Emenda Constitucional nº 62/2009). Acesso em 03 jan.2023.



BRASIL. **Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012.** Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm. Acesso em 03 jan.2023.

BRASIL. **Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005.** Institui o Programa Universidade para Todos – PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111096.htm. Acesso em 03 jan.2023.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em 03 jan.2023.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, 2014a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em 03 jan.2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 20 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o Programa Emprega +Mulheres e altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e a Lei nº 14.512, de 17 de novembro de 2021, para dispor sobre medidas excepcionais para



aquisição de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da pandemia de Covid-19. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 set. 2022. Seção 1, p. 1-2. BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41/DF**. Direito constitucional. Ação direta de constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do Pedido [...]. Requerente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB. Interessados: Presidente da República; Congresso Nacional. Relator: Min. Roberto Barroso, 8 de junho de 2017b. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312447860&ext=.pdf>. Acesso em: 19 jan 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186/ADF**. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Atos que instituíram sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (cotas) no processo de seleção para ingresso em instituição pública de ensino superior. Alegada ofensa aos arts. 1º, caput, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, caput, 205, 206, caput, I, 207, caput, e 208, V, todos da Constituição Federal. Disponível em <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em 18 jan 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS DIEESE. (2021). **Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho durante a pandemia de COVID-19**. São Paulo: DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2021/202108AnaliseDesigualdadesRaciaisGeneroMercadoTrabalho.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2023.



DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. Desigualdade entre negros e não negros se aprofunda durante a pandemia. *Boletim Especial 20 de novembro.19.11.2021.*

Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2021/conscienciaNegra.pdf>. Acesso em: 19 jan 2023

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS –FGV/ IBRE. *Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho*. São Paulo, 2022. Disponível em <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 03 jan.2023.

GODOI, Marciano Seabra de; SANTOS, Maria Angélica dos. Dez anos da lei federal das cotas universitárias: avaliação de seus efeitos e propostas para sua renovação e aperfeiçoamento. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 58, n. 229, p. 11-35, jan./mar. 2021. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p11 (APA) . Acesso em: 19 jan 2023

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA – Trabalho, População Negra e Pandemia: Notas sobre os primeiro resultado da PNAD Covid-19. Brasília, 2022. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11561/24/218212_LV_Impactos_Cap20.pdf. Acesso em: 19 jan 2023.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - 2º trimestre de 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 10 mar. 2023.



IBRE/FGV. *Maternidade e participação feminina no mercado de trabalho*.

Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2023.

IBRE/FGV. *Mercado de trabalho: momento macro e desanimador*. Disponível

em: <https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura-economica/carta-da-conjuntura/mercado-de-trabalho-momento-macro-e-desanimador>. Acesso em: 10 mar. 2023.

KURODA, Yuri. Legislação Trabalhista e Gênero: Uma Análise das Transformações no Direito do Trabalho Brasileiro. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, v. 12, n. 20, p. 75-91, 2006.

MALLET, Estevão. *Direito do Trabalho e Discriminação*. Brasília: TRT-23.

Disponível <https://portal.trt23.jus.br...> Acesso em: 11 jan 2023.

NABESHIMA, Yuri Kuroda. *A discriminação da mulher no mercado de trabalho: estudo comparado da legislação do Brasil e do Japão*. 2014.

Dissertação (Mestrado em Direito Internacional) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. doi:10.11606/D.2.2014.tde-12122014-094325. Acesso em: 05 Jan 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho*. Genebra, 2019.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_711648/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho*. - Brasília: OIT, 2010. Disponível em

https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229333/lang-pt/index.htm.

Acesso em 02 fev 2023



SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Recurso Extraordinário nº 597.285.*

Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 25 de abril de 2012.

Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=206383>.

Acesso em: 10 mar. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Por elas: Reflexões sobre mulheres no trabalho.* Brasília, 2022. Disponível em <https://www.tst.jus.br/-/por-elas-reflexoes-sobre-mulheres-no-trabalho>. Acesso em 12 jan. 2023

ZONINSEIN, Jonas; FERES JÚNIOR, João. Ação afirmativa e desenvolvimento.

In: _____ (org.). *Ação afirmativa e universidade: experiências nacionais comparadas.* Brasília, DF: Ed. UnB, 2006.

