

ARQUIVO JURÍDICO

REVISTA JURÍDICA ELETRÔNICA DA UFPI



ISSN
2317-918X

V. 9, N. 1
JAN/JUN 2022

QUALIS
B2

RACISMO, PATRIARCADO E OS DESAFIOS DA EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO

Thaís Maira Rodrigues Held

Doutora em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso. Docente no Curso de Graduação em Direito e Mestrado em Fronteiras e Direitos Humanos da Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados.

Resumo: O presente artigo tem por objetivo abordar os reflexos do racismo e do patriarcado nas desigualdades das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa, que adota o método dedutivo, utiliza-se de dados secundários e os analisa qualitativamente, além da bibliografia especializada, para análise dos marcos regulatórios e das políticas públicas sobre equidade de gênero e raça. Conclui-se que apesar das políticas públicas iniciadas no Brasil, houve descontinuidade em relação à destinação orçamentária e de previsão de continuidade das políticas públicas.

Palavras-chave: mulher negra. mercado de trabalho. equidade.

Submetido em 7 de outubro de 2020. Aprovado em maio de 2023.

1 INTRODUÇÃO

Racismo e patriarcado são palavras que descrevem os resultados de um país colonizado. A subjugação de homens e mulheres desde o período colonial não terminou com a Lei Áurea. Por sua vez, a estrutura social também se fundou com o patriarcado, onde as mulheres são estereotipadas em suas funções e identidades. Como consequência, é possível identificar as mazelas do povo brasileiro quando se joga luz a um dos problemas mais difíceis de ser superados: as desigualdades econômicas, sociais e culturais que afeta com maior crueldade as mulheres negras.

O objetivo do presente artigo é trazer reflexões urgentes sobre os reflexos do racismo e o patriarcado para as mulheres negras, tendo como parâmetro as desigualdades no mercado de trabalho. Gênero e raça são balizadores da abordagem que, sem a intenção de aprofundar nas teorias interseccionais, as utiliza como mecanismos de compreensão e metodologias para que se busque a equidade de gênero.

A abordagem dos dados secundários apresentados é qualitativa, com intuito de ilustrar o perfil sociodemográfico das mulheres negras para melhor compreender a importância das discussões sobre racismo e patriarcado. Os procedimentos metodológicos são a literatura especializada sobre o tema, além dos documentos referentes aos marcos normativos, sejam internacionais ou brasileiros, e os pertinentes à adoção (ou a falta) de políticas públicas para implementação da equidade de gênero e raça no mercado de trabalho.

Para tanto, a narrativa se estrutura da seguinte maneira: em um primeiro momento, apresenta-se a discussão do racismo e patriarcado no Brasil, por meio da análise de dados oficiais sobre renda, ocupação e dupla jornada das mulheres negras, buscando compreendê-los com as teorias interseccionais. Em seguida, os marcos regulatórios da equidade de gênero e raça no mercado de trabalho e as ações que o Brasil tem feito ao longo dos anos, incluindo a destinação orçamentária atual, a fim de compreender se é possível haver justiça social para as mulheres negras.

2 O BRASIL (AINDA) É UM PAÍS RACISTA E PATRIARCAL? ANALISANDO O PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DAS MULHERES NEGRAS NO BRASIL

A pergunta que norteia a presente seção tem uma razão lógica: os mais de trezentos anos de escravização de corpos de homens e mulheres negras vindos do Atlântico deixam marcas

na estrutura social até os dias atuais. O racismo é uma ferida ainda aberta no Brasil, assim como o sistema patriarcal, que insiste em manter as mulheres em condições desprivilegiadas.

Apesar de os brasileiros não se considerarem racistas, o Brasil se reconheceu como tal, com a adoção, em 2005, do Programa de Combate ao Racismo Institucional – PCRI, em que reconhece o fracasso das instituições no provimento de serviços adequados à população negra (PCRI, 2006, p. 22). Silvio Almeida explica que a estrutura racista – ao que ele denomina de racismo estrutural, permite que práticas racistas se enraízem pelas instituições, que por sua vez “[...] são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos” (2018, p. 32).

O Brasil foi o primeiro país a ser demandado no Sistema Interamericano de Direitos Humanos por racismo institucional. Em 1997, foi publicado no jornal “A Folha de São Paulo” um anúncio de oferta de emprego doméstico e Gisele Mota da Silva, pretensa empregadora, tinha por preferência pessoa de cor branca. Simone André Diniz, mulher negra, ao ligar para o número indicado, teve a confirmação da exigência e buscou a delegacia de polícia para registrar boletim de ocorrência para apurar violação ao artigo 20 da Lei n. 7.716/89. O inquérito policial foi enviado ao Ministério Público, que pediu pelo arquivamento, sob o fundamento de que: “[...] não se logrou apurar nos autos que Aparecida Gisele tenha praticado qualquer ato que pudesse constituir crime de racismo, previsto na Lei 7.716/89 [...] e que não havia nos autos qualquer base para o oferecimento da denúncia” (CIDH, 2006).

O caso Simone André Diniz *versus* Brasil foi analisado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos – CIDH, que considerou o racismo institucional brasileiro não somente neste, mas em tantos outros casos. Segundo o Relatório do caso n. 66/06: “Essa prática tem como efeito a discriminação indireta na medida em que impede o reconhecimento do direito de um cidadão negro de não ser discriminado e o gozo e o exercício do direito desse mesmo cidadão de aceder à justiça para ver reparada a violação” (CIDH, 2006).

Este caso é importante não só para chamar atenção para o fato de que o Brasil nega o racismo, sobretudo perante a sociedade internacional, mas também para escancarar o racismo estrutural e institucional ao que mulheres negras estão inseridas.

Além do racismo, a herança patriarcal contribui para a estereótipo das mulheres negras. Gonzales (1984, p. 228), chama atenção para a determinação do lugar de trabalho, sempre em postos menos prestigiados e mal remunerados, o que o mito da democracia racial¹ pretende esconder:

¹ Trata-se das discussões a respeito da democracia racial, ideia levada por Gilberto Freyre, com a publicação de

Como todo mito, o da democracia racial oculta algo para além daquilo que mostra. Numa primeira aproximação, constatamos que exerce sua violência simbólica de maneira especial sobre a mulher negra. Pois o outro lado do endeusamento carnavalesco ocorre no cotidiano dessa mulher, no momento em que ela se transfigura na empregada doméstica. É por aí que a culpabilidade engendrada pelo seu endeusamento se exerce com fortes cargas de agressividade. É por aí, também, que se constata que os termos mulata e doméstica são atribuições de um mesmo sujeito.

Ao longo dos anos, várias pesquisas sociodemográficas foram realizadas, confirmando que o racismo e o patriarcado estão impregnados na estrutura social, se enraizando nos lares e instituições e normatizando práticas segregacionistas. Para exemplificar, a em 2011, em *Retratos das Desigualdades de Gênero de Raça*, foi constatado que as mulheres, além do trabalho fora de suas residências, sofrem dupla ou tripla jornada em seus próprios lares:

O conjunto de dados sobre o uso do tempo indica que a atribuição permanente do trabalho doméstico às mulheres, além de reservar a elas o reino da casa, representa uma sobrecarga de trabalho que elas terão de considerar se escolherem, ou necessitarem, trabalhar fora de suas casas. Trata-se, assim, de uma atribuição determinante no destino da vida social de homens e mulheres (IPEA, 2011).

Em relação às desigualdades de gênero e raça, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 2018, apurou que 56,10% dos brasileiros se declaram pretos ou pardos. Embora numericamente correspondam à maioria da população, os negros são minoria em postos de trabalho com maior remuneração (IBGE, 2018). O estudo *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, também identificou que 64,2% dos negros estavam desempregados ou em subemprego (IBGE, 2018).

Apesar de o Brasil ter adotado as Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobretudo a de n. 111 sobre a Não-discriminação no Emprego e a 169, que trata também de condições especiais de promoção à igualdade étnico-racial nos ambientes de trabalho, percebe-se que as desigualdades raciais refletem o panorama colonial (HELD; BOTELHO, 2017, p. 14).

A disparidade de ocupação de cargos entre mulheres negras é ainda maior, conforme apurado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA:

Casa-grande & Senzala, ao público internacional, com a pecha de que o Brasil é um país cujos homens são cordiais e as diversidades étnicas convivem em harmonia. Este pensamento é criticado por pensadores, como Abdias Nascimento e Florestan Fernandes, mas também pela escancarada realidade em que vive a população negra.

As mulheres, especialmente as negras, estão mais concentradas no setor de serviços sociais (cerca de 34% da mão de obra feminina), grupo que abarca os serviços de cuidado em sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais e domésticos). Já os homens, sobretudo os negros, estão sobrerrepresentados na construção civil (em 2009, este setor empregava cerca de 13% dos homens e menos de 1% das mulheres) (IPEA, 2011, p. 27).

Pinheiro *et al.* (2019, p. 12-13) Chamam atenção para a diferença entre o que se argumenta, ou seja, que as mulheres “podem estar onde quiserem”, e o que realmente ocorre, trazendo dados relevantes sobre o trabalho doméstico realizado por mulheres brancas e negras acima de 16 anos de idade por região do país em 2018. O levantamento apurou que dos 6,2 milhões de desempregados, mais de 3,9 milhões eram mulheres negras e desse total, 63% desempenhavam trabalhos domésticos. O estudo ainda apontou que grande parte destas mulheres sempre aparecia como alternativa ao desemprego e à precariedade do trabalho, sobretudo para quem possui baixo grau de escolaridade.

De modo geral, no país, do percentual de mulheres brancas que estão desempenhando atividades remuneradas, 10% delas exerce atividades domésticas, ao passo que 18,6% das mulheres negra se ocupam nestas atividades. As regiões Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste são as mais desiguais em relação às mulheres negras, conforme Quadro 1:

Quadro 1 – Proporção de trabalhadoras domésticas por raça – Brasil e regiões em 2018

	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Branças	10,0%	8,4%	10,5%	10,0%	9,7%	10,5%
Negras	18,6%	14,5%	17,3%	20,5,0%	19,4%	18,8%

Fonte: PNAD Contínua/IBGE; Pinheiro et al, 2019, p. 12

Estes dados também podem ser analisados sob a lente do patriarcado, que pretende perpetuar as mulheres num patamar sempre abaixo dos papéis desempenhados por homens, como adverte hooks (2014): “o poder que os homens usam para dominar as mulheres, não sendo apenas um privilégio das classes altas e médias dos homens brancos, mas um privilégio de todos os homens na sociedade sem olhar a classe ou a raça.” Barroso (2018, p. 448) compreende a relação entre racismo, capitalismo e patriarcado indissociável, vez que o sistema capitalista corresponde ao atual modelo de sociedade, baseada na exploração e opressão.

Também ganha destaque a análise das discussões a respeito da interseccionalidade, cujo termo tem origem nas discussões da afro-americana Kimberlé Crenshaw, em 1989 e se

desenvolveu ao longo dos anos, como uma metodologia para compreender a multiplicidade dos sistemas de opressão sobre a mulher negra. O termo foi criticado em 2006 por Danièle Kergoat (2010, p. 98), que advertiu que os pontos de interseccionalidade são dinâmicos e “estão em perpétua evolução e renegociação”, o que para a autora ganharia o nome de “consustancialidade”. Hirata (2014, p. 65-66) ainda adverte que a interseccionalidade tornam os holofotes voltados à dimensão gênero-raça e deixa de lado a classe social, mas reconhece que “a interseccionalidade é vista como uma das formas de combater as opressões múltiplas e imbricadas, e portanto como um instrumento de luta política” (HIRATA, 2014, p. 69).

No Brasil, as pautas envolvendo interseccionalidade, de modo geral, buscam compreender as vulnerabilidades de raça, gênero e classe social, não contempladas pelas teorias do feminismo branco. Nesse aspecto, Sueli Carneiro (2003, p. 2) afirma que o feminismo negro “[...] construído no contexto de sociedades multirraciais, pluriculturais e racistas tem como principal eixo articulador o racismo e seu impacto sobre as relações de gênero, uma vez que ele determina a própria hierarquia de gênero em nossas sociedades.”

Para Carla Akotirene:

Na diáspora africana, nós, ialodês, desenvolvemos condutas molhadas e enfrentamos o padrão colonial dando movimento à força da maré, igual Marielle Franco, morta numa quarta-feira, dia de domínio de Xangô ancestral da justiça, e de Oyá, energia guerreira que luta sem o medo da morte, e que está viva no rio Níger por nove vezes. [...] interseccionalidade é a autoridade intelectual de todas as mulheres que um dia foram interrompidas. A interseccionalidade é sofisticada fonte de água metodológica proposta por uma intelectual negra, por isto é tão difícil engolir os seus fluxos feitos mundo afora. (p. 64-65)

Nesse sentido, a interseccionalidade ajuda a compreender as distintas realidades das mulheres negras e a partir disso, promover espaços de esclarecimento e resistência à sociedade racista e patriarcal. Com o intuito de quebrar paradigmas, as discussões sobre interseccionalidade, em seu aspecto político, busca trazer aos palcos mais Marielles, mas também auxiliar as mulheres sem vez e voz, para que cada a cada levantamento sociodemográfico, as mulheres negras figurem menos nas atividades precarizadas e estereotipadas, como o labor doméstico.

3 A SEGUNDA ABOLIÇÃO: É POSSÍVEL HAVER EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO?

“As camélias da segunda abolição. Cadê elas?” A indagação faz parte da canção “As Camélias do Quilombo do Leblon”, composta por Gilberto Gil e Caetano Veloso, lançada em 2015

e remonta o período final da escravização formal no Brasil, em que os movimentos abolicionistas, liderado por tantos e tantas negras, acabou sendo conhecido como proposto pela Princesa Isabel. As camélias enfeitavam o Palácio das Laranjeiras. Plantadas e colhidas no Quilombo do Jabaquara, um dos palcos de refúgio e ideais abolicionistas.

As camélias significam muito mais que o período abolicionista, que neste trabalho o chamamos de primeira abolição, pela Lei Áurea, em 1888; é preciso compreender que a abolição foi apenas no campo formal, uma vez que não houve emancipação da população negra. Pelo contrário, o processo de marginalização de homens e mulheres e a perpetuação de trabalhos precários, sobretudo nos ambientes rurais e domésticos determinam a atual situação da maioria da população brasileira.

Como dito, a democracia racial só existiu no campo do imaginário social estrangeiro, forjada por Gilberto Freyre. A apuração dos dados e noticiários de marginalização e violência contra as mulheres negras denuncia o país violento, racista e patriarcal. Todavia, o leitor, ao se deparar com o presente artigo, busca soluções ou possíveis caminhos para que a segunda abolição possa acontecer. Esta, que só ocorrerá com equidade de gênero e raça em todos os setores sociais, sobretudo nos ambientes de trabalho, está trilhando um caminho a passos muito lentos, porém melhores que os do passado.

Para tanto, é necessário abordar, ainda que brevemente, o que a sociedade internacional tem feito em relação ao estabelecimento dos marcos regulatórios para a equidade de gênero e raça mundo afora, incluindo o Brasil, que é conhecido por sua atuação protagonista em diversos tratados internacionais da Organização das Nações Unidas – ONU - desde que estes não possuam cláusulas de implementação imediata ou sistema de denúncia de violação de direitos humanos, assim como as políticas públicas adotadas no país.

A década de noventa significou um divisor de águas no surgimento de marcadores normativos em relação às discussões sobre as desigualdades de gênero e raça na agenda dos países, período de redemocratização, sobretudo nos países da América Latina em que as discussões sobre direitos humanos ganham espaço. Na seara da ONU, o marcador mais importante é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, conhecida como Convenção da Mulher ou CEDAW (sigla em inglês) de 1979, internalizada no Brasil pelo Decreto Nº 4.377/2002.

Sua importância se dá pelo fato de que esta Convenção prevê que os Estados-partes adotem medidas eficazes para a promoção de igualdade de condições entre homens e mulheres em todas as esferas da vida, pública e privada. Vale chamar atenção para seu artigo 10, em que

atribui aos Estados-partes a eliminação da discriminação na educação, no trabalho, na saúde e cultura, além da vida social e econômica e estabelece o Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher – Comitê CEDAW, com a finalidade de monitorar as ações descritas na Convenção, entre elas, a análise de relatórios periódicos sobre sua implementação, recomendações gerais com vistas à interpretação de dispositivos da Convenção e a análise das denúncias de descumprimento por parte dos Estados-partes. Vale lembrar que o Comitê foi adotado pelo Protocolo Facultativo da CEDAW e foi ratificado pelo Brasil em 2002.

Ao longo dos anos, vários relatórios foram apresentados pelo Brasil ao Comitê, que por apresentou recomendações ao país. Santos e Pereira (2017, p. 179), ao analisarem as recomendações entre 2003 a 2012, especialmente em relação a três relatórios apresentados, e concluíram que o país apresenta uma oscilação entre avanços e retrocessos em se tratando de adoção e implementação de políticas públicas. Além disso, chamam atenção para o tema emprego/trabalho, que foi abordado pelo Comitê no primeiro relatório, que observou:

segregação profissional baseada em estereótipos de gênero, de raça e de etnia, além de problemas relacionados às diferenças salariais entre homens e mulheres. [...] o Comitê revela preocupação com a situação das mulheres trabalhadoras domésticas, sobretudo as de ascendência africana, que se encontram excluídas da proteção dos direitos trabalhistas e são vulneráveis à exploração e ao abuso sexual (2017, p. 167).

Em âmbito regional, o Brasil sediou em 1994 a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, mais conhecida como Convenção de Belém do Pará, promulgada dois anos depois pelo Decreto n. 1.973/1996. A Convenção torna claro no artigo 9º a necessária adoção de medidas para mitigar a violência contra a mulher, potencializada por suas especificidades de raça, origem étnica e pobreza, por exemplo.

Em relação à equidade de gênero e raça no mercado de trabalho, o evento mais importante foi a IV Conferência Mundial sobre a Mulher, conhecida como Conferência de Beijing, em 1995. O evento intitulado “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”, de cujo documento é a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência, tendo o Brasil um de seus signatários, tem como objetivo primordial discutir a situação de pobreza das mulheres e as desigualdades de acesso em todos os campos da vida pública e privada. O documento é claro ao compreender feminização da pobreza:

Os lares mantidos por mulheres estão com muita frequência entre os mais pobres, devido, entre outras coisas, à discriminação em matéria de salários, aos padrões de segregação ocupacional no mercado de trabalho e às outras barreiras baseadas no gênero.

Propõe o documento que os Estados-partes adotem medidas para que as mulheres tenham acesso à formação profissional, à ciência e tecnologia, assim como a educação permanente, a fim de melhorar suas oportunidades de trabalho. A palavra “trabalho” aparece como tema central em toda a Plataforma de Ação, reconhecendo a realidade das mulheres e traçando metas e medidas para que os países possam mudar a realidade da feminização da pobreza.

No Brasil, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado em 2005 pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, vinculada ao Ministério das Mulheres, Igualdade e Direitos Humanos em parceria com a Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR e da ONU Mulheres, e tem como objetivos a adoção de mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminação de gênero e raça, além de práticas de capacitação às mulheres negras. Ao longo dos anos, instituições como a Embrapa, Ipea e a Fiocruz aderiram ao Programa, assim como o Senado Federal. Ao aderir ao Programa, as instituições e empresas firmam o compromisso de promover a equidade de gênero e raça nas relações de trabalho, e como resultado, são reconhecidas pelo Selo Pró-Equidade.

Outra política pública em relação à equidade de gênero e raça no ambiente de trabalho é o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, criado em 2003, fruto da construção conjunta da sociedade civil, movimentos de mulheres urbanas e rurais, além de organismos estaduais e municipais de políticas para as mulheres, levando em conta reivindicações, como construção de creches e a necessária transversalidade na adoção de políticas públicas. O documento é claro ao dispor que “[...] as práticas patriarcais seculares enraizadas nas relações sociais e nas diversas institucionalidades do Estado devem ser combatidas no cotidiano de maneira permanente” (PNPM, 2013, p. 10).

A fim de monitorar as atividades do PNPM, foi instituído o Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM, composto por órgãos governamentais, além de integrantes da ONU Mulheres, OIT e organismos de políticas públicas em âmbitos dos entes da federação e municípios, em constante diálogo com governos e sociedade civil.

Um dos pilares fundamentais do PNPM é a igualdade e autonomia econômica das mulheres no mercado de trabalho, com alguns avanços, mas com objetivos a serem alcançados. Segundo o PNPM apresentado em 2013:

Em 2011, vimos a terceira maior taxa de geração de empregos formais desde 1985, e com ela, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho formal. No

entanto, ainda há um quadro de desigualdade entre mulheres e homens para o qual a 3ª CNPM e este plano dedicam suas resoluções e ações: sete em cada 10 homens na população economicamente ativa trabalham ou procuram emprego, e menos de cinco em cada 10 mulheres estão na mesma situação. A diferença de rendimento é marcante: as mulheres recebem 73,8% dos rendimentos dos homens.

O PNPM também apresenta objetivos mais claros em relação à equidade de gênero e raça: ao traçar estratégias de formação para o mercado de trabalho, de modo a reduzir a discriminação de mulheres negras, atribuiu competência ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, à Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM e a SEPPPIR, tendo como parceiros o Ministério da Educação, o Ministério da Justiça e a Secretaria de Direitos Humanos – SDH, definindo metas ou iniciativas para estes órgãos (PNPM, 2013, p. 18).

Apesar da PNPM ser uma prática eficaz, do ponto de vista de objetivos e estratégias claras para a equidade de gênero e raça no mercado de trabalho, os documentos disponíveis no próprio endereço eletrônico do governo federal sobre os relatórios demonstram que o plano teve implementação até o ano de 2015.

Para tratar da implementação das políticas públicas em âmbito dos governos federal, entes federativos e municípios, é importante destacar a imprescindível previsão e implementação orçamentária, sem as quais os direitos e deveres permanecem no plano das intenções. O orçamento tem como finalidade precípua o controle social dos gastos públicos e para Cavalcante e Cabral (2014, p. 6), “é preciso que o controle da sociedade atue com lentes de aumento para checar as contas públicas.”

Salvador e Yannoulas (2013) em levantamento sobre as políticas públicas com recorte de raça e gênero, apuraram que entre os anos 2008 e 2011, apesar de constar no Plano Plurianual – PPA¹ mais de trezentos programas com dotação orçamentária, apenas 25 possui ações efetivas em relação aos recortes de raça e gênero:

Os programas que têm como prioridades ou em seu público a mulher negra ou as políticas para a promoção da igualdade e proteção de grupos raciais e étnicos são destacadamente sete: cultura afro resolutive e da humanização na atenção à saúde, Brasil Quilombola, identidade e diversidade cultural (Brasil Plural), educação para a diversidade e cidadania e promoção de políticas afirmativas para a igualdade de responsabilidade da Seppir, destaca Comitê Técnico para subsidiar o avanço da equidade na Atenção à Saúde da População Negra visando promover a articulação das instâncias do Sistema Único de Saúde (SUS)

Vale ressaltar que estes planos de ação devem estar coordenados entre governo federal e entes federativos. Pereira *et al.*, ao analisarem a aplicação do Plano Nacional de Políticas para

¹ O Plano Plurianual – PPA se refere à destinação orçamentária do governo federal, por meio de uma lei, elaborada a cada quatro anos e estabelece a distribuição de recursos para políticas públicas.

as Mulheres em Mato Grosso, estado “[...] com maior contingente de população afrodescendente, especialmente de mulheres (2010, p. 428)”. O Plano Plurianual de Mato Grosso (2004-2007), em seus aspectos metodológicos, foi avaliado pelos autores em relação ao desenvolvimento humano e a transversalidade de gênero e raça, que concluíram que há um verdadeiro abismo entre o que se propõe e o que se realiza, uma vez que dos projetos apresentados no plano, apenas 35% dos recursos foram alocado para a redução das desigualdades de gênero e raça, sendo que os demais percentuais foram alocados em políticas gerais sobre desenvolvimento:

Esse modelo em realidades marcadas por fortes desigualdades, como a de Mato Grosso, tende a aprofundar o abismo social, político e econômico que separa os homens das mulheres, posto que os coletivos com maior capital econômico e cultural apropriam-se dessas oportunidades, mantendo os menos favorecidos em posição relativa pior; é o fenômeno de clausura social (PEREIRA *et al.*, 2010, p. 441).

Os dados mais recentes demonstram que cada vez menos o governo federal tem aplicado orçamento para políticas públicas com vistas à equidade de gênero e raça. Vale destacar a Lei n. 13.249/2015, que traça o PPA dos anos 2016 a 2019. Nela, é possível observar que, em relação à igualdade de gênero e raça, há programas relacionados à autonomia econômica, social e sexual das mulheres, considerando suas diversidades e especificidades; o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres; também os que pretendem destinar verbas para o fortalecimento do diálogo com a sociedade civil e os movimentos sociais, especialmente de mulheres do campo, de comunidades tradicionais, indígenas e quilombolas, além dos relativos ao combate à violência.

Conforme estudo “Execução Orçamentária de Ações de Combate à Violência contra as Mulheres”, realizado pela consultoria legislativa da Câmara dos Deputados, em 2020, de um total de R\$126,4 milhões de reais, apenas R\$5,6 milhões foram efetivamente utilizados. A inutilização destas verbas traz consequências drásticas para as mulheres, sobretudo na pandemia, como o aumento da violência e pobreza, em que as mais atingidas são as negras.

Mais grave ainda é o atual PPA, aprovado pela Lei n. 13.971/2019, que trata do orçamento para os anos 2020 a 2023. Nele, não há nenhum programa específico para as mulheres, apenas a menção ao Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, sem, no entanto, deixar clara qualquer destinação orçamentária, significando dizer que o plano nacional não foi contemplado pelo vigente PPA (RODRIGUES, 2020, p. 14).

Deve-se ressaltar que em 2015 o Brasil assumiu o compromisso de cumprir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS na Agenda 2030, com o fito de erradicar a pobreza, promover o bem-estar, a qualidade de vida e do meio ambiente, sobretudo o ODS 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. O Brasil assumiu como meta:

Eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as meninas e mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas (IPEA, 2019).

Não é demais reforçar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, III, tem como objetivo fundamental do país a erradicação da pobreza e a marginalização, além da redução das desigualdades sociais e regionais, não sendo uma opção, mas sim dever de o Estado adotar medidas de equidade de gênero e raça no mercado de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se neste trabalho, apresentar dados e reflexões sobre a realidade das mulheres negras no desigual mercado de trabalho. A feminização da pobreza, termo utilizado no Plano de Ação da Conferência de Beijing, é realidade que gradativamente pode ser mitigada e, numa ótica bastante otimista, erradicada. Sociedade internacional e governo brasileiro reconheceram desde a década de 1990 as desigualdades econômicas, sociais e culturais e as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras.

Entre o reconhecimento destas diferenças e a adoção de medidas eficazes à equidade de raça e gênero há um abismo, que se potencializa com a descontinuidade de programas sociais já iniciados, seja pela extinção de projetos e órgãos, como o Ministério das Mulheres, Igualdade e Direitos Humanos, ou pela desidratação dos recursos públicos, como o que se observa pelos últimos Planos Plurianuais, sobretudo o vigente, que sequer prevê destinação orçamentária para o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

Nesse sentido, em que pesem os poucos avanços das políticas públicas voltadas para as mulheres negras, e até mesmo os retrocessos, cabe retomar “As Camélias do Quilombo do Leblon”. Para os compositores, “As camélias da segunda abolição virão”. Para a autora, deve-se sempre olhar o tema com a perspectiva de avanços, apesar de alguns retrocessos ou desidratações orçamentárias de políticas públicas para o enfrentamento das desigualdades sociais. O olhar ao futuro, buscando como norte os balizadores internacionais e brasileiros sobre o que deve ser feito, tornarão a luta das mulheres negras por justiça social mais forte.

REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro, Pólen, 2019.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- BARROSO, Milena Fernandes. Notas para o debate das relações de exploração-opressão na sociedade patriarcal-racista-capitalista. **Ser. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 133, p. 446-462, set./dez. 2018. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n133/0101-6628-sssoc-133-0446.pdf>>. Acesso em 20 ago. 2020.
- BERTOLLO, Sandra Helena Joris; SCHWENGBER, Maria Simone Vione. III Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres: percurso de uma pré-política de esporte e lazer. **Movimento**, Porto Alegre, v. 23, n. 2, p. 783-796, abr./jun. 2017.
- BRASIL. **Decreto Nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Brasília, 1 ago. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm>. Acesso em 21 ago. 2020.
- BRASIL. **Decreto Nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto n. 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, 13 set. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm>. Acesso em 21 ago. 2020.
- BRASIL. **Lei Nº 13.249, de 13 de janeiro de 2016**. Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2016 a 2019. Brasília, 13 jan. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/Lei/L13249.htm>. Acesso em 21 ago. 2020.
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.
- CAVALCANTE, Denise Lucena; CABRAL, Denise Maciel de Albuquerque Cabral. Os custos das políticas públicas: um olhar para o orçamento com foco no gasto. **RDIET**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 1-18, jan./jun., 2014.
- COMBATE AO RACISMO ESTRUTURAL. Articulação para o Combate ao Racismo Institucional. **Identificação e abordagem do racismo institucional**. Brasília: CRI, 2006.
- GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984, p. 223-244.
- HELD, Thaisa Maira Rodrigues; BOTELHO, Tiago Resende. A proteção da igualdade étnico-racial no ambiente laboral. **Arquivo Jurídico**, Teresina-PI, v. 3, n. 2, p. 1-22.

- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social, Revista de Sociologia da USP**, v. 26, n. 1, jun. 2014, p. 61-73.
Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/ts/v26n1/05.pdf>>. Acesso em 20 ago. 2020.
- HOOKS, Bell. **Ain't I a Woman: Black Women and feminism**. Tradução livre para a plataforma Gueto. 2014.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Quantidade de homens e mulheres**. 2018. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>> Acesso em 21 ago. 2020.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico, mas a diferença cai**. 29 nov. 2018. Disponível em:
<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34450>.
Acesso em: 22 ago. 2020.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4 ed. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <
<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2020.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 5. Igualdade de Gênero. 2019. Disponível em: < <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>>.
Acesso em 21 ago. 2020.
- KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos Cebrap**, n. 86, p. 93-103.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – MULHERES. PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO. **Marco Normativo para Consolidar a Democracia Paritária**, 2018. Disponível em:
<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 18 de setembro de 1979. Disponível em:
<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf>.
Acesso em: 3 ago. 2019.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Plataforma Agenda 2030. Acelerando as Transformações para a Agenda 2030 no Brasil**. 2019. Disponível em:
<<http://www.agenda2030.com.br/>>. Acesso em 20 out. 2019.
- ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**, 06 de junho de 2013. Disponível em:

<https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-69_Convencao_Interamericana_discriminacao_intolerancia_POR.pdf>. Acesso em: 3 ago. de 2019.

PEREIRA, Rosângela Saldanha; RAMBLA, Xavier; SILVA, Kamila Paceliuka; CIRIACO, Cássia Daiane. Transversalidade de gênero e políticas sociais no orçamento do estado de Mato Grosso. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, maio-ago./2010, p. 425-450. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/08.pdf>>. Acesso em 21 ago. 2020.

PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. Texto para Discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: IPEA, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf>. Acesso em 19 ago. 2020.

PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. **Rompendo fronteiras no mundo do trabalho**. Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/proequidade_para-site.pdf>. Acesso em 19 ago. 2020.

RODRIGUES, Júlia Marinho. Estudo Técnico n. 16/2020. **Execução Orçamentária de Ações de Combate à Violência contra as Mulheres**. Área Temática CVI – Direitos Humanos, Mulher e Família. Brasília, jun./2020. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/estudos/2020/ET16_Violencia_MULher.pdf>. Acesso em 20 ago. 2020.

SALVADOR, Evilasio Silva; YANNOULAS, Sílvia Cristina. Orçamento e financiamento de políticas públicas: questões de gênero e raça. **Revista Feminismos**, v. 1, n. 2, maio/ago. 2013.

SANTOS, Claudia; Pereira, Alexsandro Eugenio. Direitos humanos das mulheres: uma análise sobre as recomendações do Comitê CEDAW/ONU ao Estado Brasileiro. **Monções**, Dourados, v. 6, n. 11, jan./jun. 2017, p.152-182.

