



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS OSMAR DE AQUINO  
CENTRO DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**MARIA CLARA ALMEIDA DE SOUZA RODRIGUES**

**VULNERABILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO PÓS  
CONTRARREFORMA TRABALHISTA DE 2017**

**GUARABIRA  
2022**

MARIA CLARA ALMEIDA DE SOUZA RODRIGUES

**VULNERABILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO PÓS  
CONTRARREFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Artigo apresentado ao Departamento do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – Campus III, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de concentração:** Direito Constitucional  
**Subárea:** Direito do Trabalho; Direito econômico

**Orientador:** Prof. Me. Vinícius Lúcio de Andrade

**Coorientadora:** Prof.<sup>a</sup>. Dra. Ivonildes da Silva Fonseca

**GUARABIRA  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

R696v Rodrigues, Maria Clara Almeida de Souza.  
Vulnerabilidade da mulher negra no mercado de trabalho pós contrarreforma trabalhista de 2017 [manuscrito] / Maria Clara Almeida de Souza Rodrigues. - 2022.  
28 p.  
  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2022.  
"Orientação : Prof. Me. Vinícius Lúcio de Andrade, Departamento de Ciências Jurídicas - CH."  
"Coorientação: Profa. Dra. Ivonildes da Silva Fonseca, Departamento de Educação - CH."  
1. Mulher negra. 2. Vulnerabilidade. 3. Mercado de trabalho. 4. Contrarreforma. 5. Neoliberalismo. I. Título  
21. ed. CDD 305.4

MARIA CLARA ALMEIDA DE SOUZA RODRIGUES

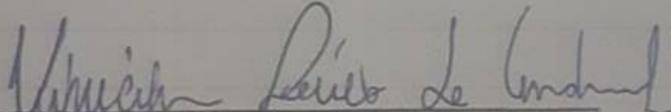
VULNERABILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO PÓS  
CONTRARREFORMA TRABALHISTA DE 2017

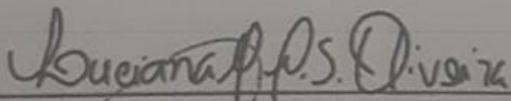
Artigo apresentado ao Departamento do Curso de  
Direito da Universidade Estadual da Paraíba -  
Campus III, como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

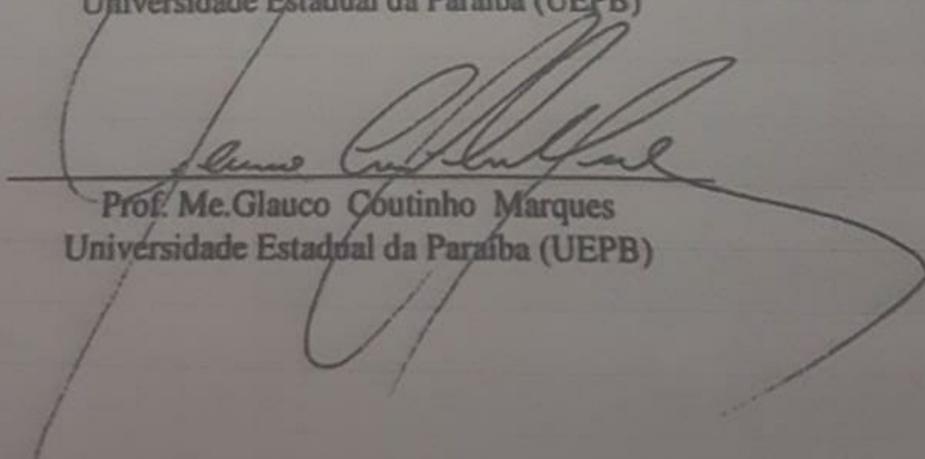
Área de concentração: Direito Constitucional  
Subárea: Direito do Trabalho; Direito econômico

Aprovada em: 30/03/2022

**BANCA EXAMINADORA**

  
Prof. Me. Vinícius Lúcio de Andrade (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Profa. Me. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Me. Glauco Coutinho Marques  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais e aos meus irmãos, pelo apoio incondicional,  
cumplicidade e incentivo, dedico.

## AGRADECIMENTOS

Concluir essa pesquisa não foi um trabalho fácil, mas ao longo do percurso encontrei pessoas que me incentivaram nesse percurso, dessa maneira, não poderia deixar de agradecer pelo feito.

Agradeço ao meu orientador, Vinícius Lúcio, por ter acreditado na minha pesquisa e sempre acrescentar no meu trabalho.

Agradeço à minha coorientadora, Ivonildes da Silva, pessoa responsável por me apresentar a área de pesquisa científica e pela dororidade ao longo dessa jornada de pesquisas.

Agradeço aos a minha família, pelo apoio incondicional, pela cumplicidade e pelo incentivo nos momentos de desespero.

Por fim, gostaria de agradecer a todos os meus amigos que também vivenciaram essa jornada comigo e que nos momentos onde em que eu acreditava ser impossível me fizeram crer na minha própria força, em especial agradeço, Karla, Vivia, Aline, Isaac, Lorryne, Gabriela, Camila e Pedro.

"Tome minha boca pra que eu só fale aquilo que eu deveria dizer, a caneta, a folha, o lápis agora que eu comecei a escrever que eu nunca me cale."  
(FERREIRA.Bia. **Não Precisa Ser Amélia.** Disponível em:  
<<https://www.youtube.com/watch?v=Kqy8SwZ7qsU>>. acessado 14 de fevereiro de 2022

## SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO .....	03
2. A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UM BREVE HISTÓRICO.....	04
2.1 INTERSECCIONALIDADE.....	04
2.2 MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	05
3. GARANTIAS LEGAIS PARA MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	07
3.1 DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	08
3.2 AS MULHERES NEGRAS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	10
4.A CONTRARREFORMA TRABALHISTA E A VOLATILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	12
4.1CONTRARREFORMA DE 2017 .....	12
4.2 VOLATILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	14
4.3MERCADO DE TRABALHISTA PARA AS MULHERES NEGRAS PÓS CONTRARREFORMA.....	15
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	18
6.REFERÊNCIAS.....	21

## VULNERABILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO PÓS CONTRARREFORMA TRABALHISTA DE 2017

Maria Clara Almeida De Souza Rodrigues \*

### RESUMO

A presente artigo é resultado de pesquisa cujo objetivo constitui analisar a situação da mulher negra no mercado de trabalho após contrarreforma trabalhista de 2017. A pesquisa foi qualitativa e através de dados históricos e estatísticos procurou-se mensurar e entender como a discriminação, se dá de forma interseccional sobretudo com raça e gênero. A metodologia contemplou a legislação brasileira procurando perceber como interfere também no ingresso na mulher negra no mercado de trabalho. Tentou-se compreender o que levou a grande alteração feita pela contrarreforma trabalhista que está deixando como legado contratos de trabalhos mais flexíveis, precariedade nos serviços e demonstrou como os direitos sociais e fundamentais ficam voláteis em nome do neoliberalismo o que de pronto afeta as mulheres negras, tendo em vista que ela já vivem em situação de vulnerabilidade perante o mercado de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** mulher negra; vulnerabilidade; mercado de trabalho; contrarreforma; neoliberalismo.

---

\* Bacharel em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

## **REANUDAR**

Este artículo es resultado de una investigación cuyo objetivo es analizar la situación de las mujeres negras en el mercado laboral después de la contrarreforma laboral de 2017. La investigación fue cualitativa y a través de datos históricos y estadísticos se buscó medir y comprender cómo se produce la discriminación. forma interseccional sobre todo con la raza y el género. La metodología contempló la legislación brasileña, buscando comprender cómo ella también interfiere en la entrada de mujeres negras en el mercado laboral. Intentamos entender qué llevó al gran cambio que ha hecho la contrarreforma laboral que está dejando contratos de trabajo más flexibles, precariedad en los servicios y demostramos cómo los derechos sociales y fundamentales se volatilizan en nombre del neoliberalismo, que afecta de inmediato a las mujeres negras. dado que ya viven en una situación de vulnerabilidad en el mercado laboral.

**PALABRAS CLAVE:** mujer negra; vulnerabilidad; mercado de trabajo; contrarreforma; neoliberalismo.

## 1 INTRODUÇÃO

A partir de pesquisas realizadas pelo DIEESE (2005) podemos afirmar que a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro é nitidamente desvantajosa, ainda que sua participação na força de trabalho seja mais intensa que a de mulheres não-negras. A presença da discriminação racial se acumula à ausência de equidade entre os gêneros, aprofundando desigualdades e colocando as afrodescendentes na pior situação quando comparada aos demais grupos populacionais – homens negros e não-negros e mulheres não-negras.

Dessa forma, elas são a síntese da discriminação interseccional(gênero/raça) na sociedade brasileira: mais pobres, em situações de trabalho mais precárias, com menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego. Nesse sentido, questiona-se: de que forma as recentes alterações na legislação trabalhista aprofundam a segregação ocupacional das mulheres negras no mercado de trabalho formal brasileiro?

Buscando responder esse questionamento, foi realizada uma pesquisa qualiquantitativa acerca da desigualdade da empregabilidade e da discriminação interseccional que fazem com que a mulher negra não tenha acesso ao mercado de trabalho formal. O presente trabalho pretende compreender a vulnerabilidade da mulher negra no mercado de trabalho e evidenciar a omissão legislativa que vise mitigar/acabar com a discriminação no mercado de trabalho.

Sendo assim, a presente pesquisa foi dividida em três momentos, no primeiro tópico discutido um conceito para entender o tema da pesquisa e em seguida é feito um aparato histórico, cujo objetivo é compreender de que forma a mulher negra está inserida no mercado de trabalho e quais motivos geram essa ocupação.

No segundo item é analisado as legislações brasileiras que pretendem reduzir/romper com as discriminações no mercado de trabalho. É estudado a Constituição Federal, o Estatuto da Igualdade Racial e por fim a Consolidação das leis do Trabalho e a eficácia dessas legislações.

O último item a ser debatido no presente trabalho é como a contrarreforma trabalhista, sancionada em 2017, aumentou a vulnerabilidade da mulher negra no mercado de trabalho e dessa forma restou comprovado a volatilidade dos direitos fundamentais em nome do neoliberalismo.

Diante da pesquisa apresentada é possível afirmar que a mulher negra vive em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, tendo em vista a discriminação interseccional, em virtude de seu gênero e raça, as trabalhadoras negras estão alocadas no mercado de trabalho naqueles labores onde se tem redução de direitos e precariedade na relação de serviço, e tal situação se tornou mais acentuada devido a contrarreforma trabalhista de 2017.

## **2. A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UM BREVE HISTÓRICO**

### **2.1 INTERSECCIONALIDADE**

Antes de adentrar de fato na temática dessa pesquisa é necessário elucidar um conceito introdutório sobre as mulheres negras, pois a presente pesquisa pretende fazer um estudo sobre um grupo específico da nossa sociedade e dessa forma esse grupo sofre com violações que são bem particulares. O primeiro conceito a ser abordado é a interseccionalidade, termo cunhado por Kimberle Crenshawn o descrito como “a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação.”(CRENSHAW, 2002, p.177)

As mulheres negras têm como eixos “principais” de subordinação devido a sua raça e o gênero, ou seja, por causa dessas características as mulheres negras, são duplamente discriminadas e assim enfrentam dificuldades vida em sociedade. Sendo assim, tal pesquisa não pode ser feita sem levar em consideração o gênero e a raça nos indivíduos a serem estudados, pois devido ao estudo feito por CRENSAHN ficou demonstrado que não é possível analisar o individuo apenas com uma das suas características que o atravessam, pois como é o caso das mulheres negras, tanto a sua raça quanto o seu gênero são fatores que geram discriminação interseccional, tendo em vista o racismo e a patriarcalismo contido em nossa sociedade.

Assim ao analisar apenas uma dessas características, dificulta o resultado da pesquisa, pois as violências sofridas por uma mulher não negra não é a mesma que a sofrida por uma mulher negra, tão pouco, não se pode comparar as situações vividas por homens negros e as mulheres negras, pois apesar na compartilhar as experiências do racismo os homens negros desconhecem a violência de gênero, as mulheres negras têm que lidar com as desigualdades provenientes da interseccionalidade de seu gênero e raça.

A presente pesquisa por enfatizar a vulnerabilidade da mulher negra no mercado de trabalho esbarra em outra questão que persegue a população negra no Brasil, com a intenção de perpetuar o mito de democracia racial que muitos brasileiros gostam de ostentar, há uma perda gigantesca em relação as pesquisas realizadas no Brasil, isso se dá pois quando é feita a coleta de dados para pesquisas não há distinção de cor e em alguns anos o fator de cor foi removido das pesquisas de forma discricionária e dessa forma, principalmente os dados trazidos sobre as mulheres negras são defasados e tal comportamento surge para garantir “a invisibilidade da população negra nas diferentes esferas da vida nacional ”.(CARNEIRO.2019, p. 14.)

Ocorre que sem os dados proveniente da pesquisa as questões raciais tentem a desaparecer ou não são demonstradas na sua proporção real e dessa forma as questões raciais não ganham a devida importância e o problema se perpetua, pois sem a devida dimensão da problemática fica inviável estabelecer uma solução adequada, dessa maneira o presente trabalho lida com os poucos dados onde existem a classificação por sexo e cor, onde é possível observar essa interseccionalidade, todavia mesmo com os dados desproporcional a realidade se tem o cenário da mulher negra no mercado de trabalho.

## **2.2 MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Nos anos 1980 no Censo Demográfico do IBGE as mulheres negras se destacam por estarem em três grupos ocupacionais, quais sejam, os trabalhos na agropecuária/extrativa vegetal e animal, na indústria de transformação/construção/civil e na prestação de serviço, há também um destaque para aquelas que tem uma ocupação mal definida ou não declarada. (CARNEIRO,2014)

A partir dos referidos dados, a filósofa Sueli Carneiro constatou que as mulheres negras estão destinadas a ocupar os setores do baixo-terciário, manuais, elas laboram em serviços sem, ou com baixas perspectivas de ascensão no trabalho, tendo em vista, as discriminações raciais, de gênero e o baixo nível de escolaridade dessas mulheres. (CARNEIRO,2014)

No estudo denominado O Lugar do Negro na Força de Trabalho, realizado pela Lúcia Helena publicado pelo IBGE, cujo tema também são as pessoas negras no mercado de trabalho que também abrangem período dos anos 1980 a autora chegou a conclusões muito semelhantes as trazidas por Sueli Carneiro que são: as mulheres negras no mercado de trabalho estão ocupando os trabalhos onde as remunerações são as menores quando comparado aos outros funcionários que desempenham a mesma função e outro ponto em que chamou a atenção da pesquisadora foi que as mulheres negras estão mais presentes em labores que apresentam as condições mais inferiores de trabalho, ou seja, nos anos 80 o mercado de trabalho para as mulheres negras é aquele com as piores condições de trabalho e com os salários mais baixos. (OLIVEIRA, 1995)

Ao analisar a situação das mulheres negras nos anos 1990 é possível perceber que houve um grande investimento delas na educação, pois enquanto na década anterior 48,6% (IBGE, Censo Demográfico, 1980) das mulheres pretas não tinham instrução ou tinham até 1 ano de instrução e apenas 0,4% desse universo tinham 12 anos ou mais de estudos, após uma década esses números se modificaram de forma expressa, as taxas de alfabetização entre as mulheres negra chegaram a 80% (BELTRÃO, 2002,p. 37), e as mulheres negras com 25 anos ou mais de idade que tem 12 anos ou mais de estudos representam 3,0% (IPEA, 2003,p.12), porém esses anos de dedicação, apesar de ser

um fator de ascensão no mercado de trabalho, para as mulheres negras não surtiu o efeito esperado, como está relatado no estudo realizado pelo IPEA- O Retrato das Desigualdades Gênero e Raça:

No caso das mulheres, é possível perceber que, atualmente, seu nível de escolarização é superior ao dos homens, o que, como se sabe, não é suficiente para lhe garantir melhores postos de trabalho e remunerações.

Nos anos 1990 as mulheres negras aumentaram a sua qualificação com um maior investimento nos estudos, porém como já fora mencionado não surtiu efeito no mercado de trabalho, a elas mais uma vez foram garantidos os trabalhos com a menor remuneração, como piores locais de trabalho e os empregos informais. Na pesquisa realizada pela PNAD constatou que 68,7% das mulheres negras estava trabalhando por conta própria, 13,7% delas trabalhavam sem carteira assinada, apenas 7,3% como carteira assinada e 2,6% como empregadora (IBGE. Censo Demográfico 1980).

Tendo em vista que a maioria das mulheres negras estão expostas a labores sem carteira assinada e trabalhando por conta própria essa situação acarreta em outras questões de vulnerabilidade, pois as mulheres negras são aquelas que menos contribuem para a previdência, assim afirma ABREU em sua pesquisa “a baixa proporção de contribuintes certamente decorre, entre outros fatores, do tipo de vínculo que estes trabalhadores têm com seu trabalho e do nível de seus rendimentos”. (ABREU. 1994,p.9)

Sem o devido acesso ao trabalho digno ou até mesmo sem acesso a nenhum tipo de trabalho formal a mulher negra finda sobrevivendo à margem da lei e assim tem os seus direitos fundamentais removidos, pois a contribuição previdenciária existe, explicando de forma simplória, para garantir o pagamento dos benefícios previdenciários, como por exemplo, a aposentadoria, todavia esse direito é mais um dos negados as mulheres negras que são “segmento que mais precocemente ingressa no mercado de trabalho e o que mais tempo nele permanece e também o segmento que mais investe na escolarização e o que menos retorno”(BENTO, 1995, p.3)

Com a entrada dos anos 2000 a situação de empregabilidade da mulher negra piorou, isso pois ao comparar os percentuais de desemprego entre os anos 1996 e 2003 houve o um aumento nos números, saindo de 11,3 % para 16,6% (IPEA, 2003), em comparação no mesmo período com as mulheres branca, aos homens brancos e aos homens negros, as mulheres negras foram as pessoas que mais sofreram com o desemprego nesse período.

Ainda nessa década as mulheres negras são aquelas que tem a menor remuneração isso ocorre devido a baixa escolaridade e a ocupação em grande parte em empregos domésticos ou/e nos trabalhos sem carteira, as mulheres negras passam por um cliço, onde tem que abandonar os estudos em busca de emprego e no futuro tem dificuldades de conseguir um emprego por causa da baixa

escolaridade, assim “a condição de informalidade e precariedade nas relações de trabalho dos negros torna-se uma característica quase que estrutural do mercado de trabalho brasileiro.”(IPEA, 2003)

### **3. GARANTIAS LEGAIS PARA MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Ao analisar as situações vividas pelas mulheres negras no mercado de trabalho ao longo desses 30 anos ficou constatado que elas estão em situação de vulnerabilidade, pois como já foi apresentado são as mulheres negras que estão trabalhando com menores remunerações e também frequentam os trabalhos com as piores condições, são elas que abrem mão de direitos, como o recolhimento do previdenciário, para se manter no emprego e assim garantir o sustento de suas famílias. Também ficou evidente que não é tão somente a ausência de estudo que mantém as mulheres negras em vulnerabilidade, essa questão é mantida por causa do racismo e sexismo presente em nossa sociedade.

Após a observação das pesquisas acerca da condição da mulher negra no mercado trabalho ficou evidenciado o ciclo que elas estão inseridas, as mulheres negras entram no mercado de trabalho de forma precoce e por conta disso muitas abandonam os estudos e quando estão da idade para entrar no mercado de trabalho não possuem a instrução necessária pra competir de forma igualitária com suas concorrentes de mesma idade, como foi comprovado no estudo realizado pelo IPEA:

De fato, no caso dos negros, em virtude de todo o processo discriminatório que se dá no ambiente escolar e da necessidade cada vez mais intensa que este grupo tem de abandonar os estudos para se dedicar ao trabalho, seus indicadores educacionais são sistematicamente inferiores aos dos brancos. (IPEA, 2003, p. 22).

Dessa forma, com pouco ou nenhuma qualificação as mulheres negras em busca de sobrevivência e de sair da estatística do desemprego, quando conseguem, se submetem aos labores onde são retirados direitos fundamentais, como por exemplo, o direito a previdência e dessa maneira, tanto no momento presente que essa mulher está trabalhando quanto o seu direito futuro são retirados, tendo em vista que devido à ausência de contribuição essa mulher não terá aposentadoria e precisará de uma fonte de renda alternativa e que possivelmente virá da contribuição de trabalho de uma criança/jovem que deveria estudar e assim o ciclo tende a se repetir até que seja rompido com políticas públicas que mitigam essas desigualdades, como foi afirmado por ABREU:

Qualquer política de desenvolvimento econômico e social no Brasil tem que enfrentar o desafio de melhorar as condições de trabalho de uma parcela significativa de trabalhadores, corrigindo as enormes desigualdades de gênero e raça.(ABREU, 1994, p.27)

Ao longo desses anos, em virtude, principalmente, dos movimentos sociais houve algumas leis que buscaram reverter a situação de vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho, tanto na Constituição Federal de 1988 quanto da Consolidação das Leis do Trabalhista existem dispositivos legais que foram criados para garantir os direitos fundamentais das mulheres no mercado de trabalho.

### **3.1 DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988**

A Constituição Federal promulgada no dia 05 de outubro de 1988 que também é chamada de Constituição cidadã recebeu essa denominação, pois dentre os motivos, pois foi responsável por recompor o Estado Democrático de Direito, também reconheceu outros sujeitos de direito e leva essa denominação, principalmente, pelo fato de que seus dispositivos legais serem resultado da participação popular, tendo em vista que esses sujeitos de direito que foram reconhecidos trouxeram suas demandas e dessa maneira foram acolhidas.

Temos como exemplo dos reconhecimentos dos outros sujeitos de direito na CF de 1988, o Movimento Negro Nacional que participou ativamente na constituinte e obteve como consequência direta a essas participações a garantia de diversos direitos que são pautas do movimento, como foi a criação do inciso 42 do artigo 5º da CF descreve como inafiançável e imprescritível o crime de racismo, além desse houve o inciso 1º do artigo 215 que prevê a proteção pelo Estado para as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras dentre outros dispositivos que visavam amparar as demandas trazidas da escuta desses reconhecidos sujeitos de direito.

Acerca do mercado de trabalho a Constituição Federal trouxe em seu Capítulo II- Dos Direitos Sociais, artigo 7º no inciso XX, prevê a proteção na mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, sendo assim há a possibilidade de realizar medidas que promovem a inclusão e a permanência da mulher no mercado de trabalho, dessa forma visava a superação " das práticas sexistas que determinam as desigualdades salariais e de ocupação que as mulheres em geral e as negras em particular experimentam no mercado de trabalho"(CARNEIRO, 2019, p.223), tal dispositivo legal é o início do reconhecimento da existência de discriminação sexista no mercado de trabalho e é uma declaração que a mulher não está no mesmo nível de empregabilidade para com os homens e que elas necessitam de amparo legal para serem inseridas no mercado de trabalho.

Tendo em vista a possibilidade de estabelecer através de uma norma jurídica a proteção para as mulheres negras no mercado de trabalho usando como base o dispositivo constitucional, tivemos

a PL 3198/2000 que deu origem ao Estatuto da Igualdade Racial, a proposta inicial tinha como dispositivo as cotas raciais em universidades federais e nos ensinos técnicos, tinha a previsão de cotas raciais nos concursos público, ou seja, uma determinada quantidade de vagas estaria destinada a população negra, tanto nas universidades quanto nos concursos público.

Ocorre que o projeto de lei sofreu diversas alterações devido a pressão parlamentar e as críticas da população em geral, que na época e atualmente, alegavam que as cotas raciais geram uma quebra com o princípio da igualdade como se a situação da população branca e da população negra estivesse em igualdade, dessa forma, por causa das críticas levantadas o projeto de lei após quase 10 anos foi sancionado, porém sem os dispositivos que previam as cotas raciais na universidade e nos concursos públicas, em relação a inclusão no mercado de trabalho se mantiveram 5 dispositivos no Estatuto sancionado, como por exemplo, o artigo 38 que prevê a implementação de políticas voltadas para inclusão e que essas políticas são de responsabilidade do poder público e também no mesmo artigo ratificou os compromissos internacionais acerca na discriminação no mercado de trabalho:

Art. 38. A implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do poder público, observando-se:

I - o instituído neste Estatuto;

II - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965;

III - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção no 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão;

IV - os demais compromissos formalmente assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

Acerca da discriminação que as mulheres negras sofrem há 2 dispositivo em específico, o inciso 5 e 6 do artigo 39 que descreve o seguinte:

§ 5o Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

§ 6o O poder público promoverá campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural.

Ao analisar dispositivos que pretendem promover a inclusão da população negra no mercado de trabalho é notável existe um esvaziamento nos sujeitos que tem o dever de promover tais atitudes os dispositivos usam apenas a denominação de “poder público” para descrever aquele que tem a responsabilidade de agir contra as discriminações, como é o caso do inciso 6, supracitado, é delegado ao poder público o dever de promover campanha de sensibilização contra a

marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural, mas não há um comando explícito de quem são essas pessoas/agentes que podem promover essas campanhas, a maioria dos dispositivos trazem uma faculdade de quem e quais ações podem ser feitas, é ínfimo os dispositivos que de forma imperativa estão reduzindo a discriminação, a maioria necessita de uma legislação suplementar para ser colocado em prática e garantir a sua efetividade de fato.

O Estatuto da Igualdade Racial, é de fato, um marco para a população negra, pois desde de sua sanção, que levou longos 10 anos no Congresso Nacional e que ao longo desse período sofreu diversas alterações devido as manifestações contrárias a lei, mas em grande parte o Estatuto foi mantido e houve a sua sanção e por isso, por está em vigor a Lei já demonstra um significado de reconhecimento da discriminação racial existente no Brasil. É também o rompimento com a falácia de democracia racial, SANTOS afirma que o Estatuto é a parte que faltava no Lei Imperial que “aboluiu” a escravidão em 1888, mas o professor também faz críticas ao Estatuto, tendo em vista que o texto não é autoaplicável em suas medidas, ele afirma que “como toda lei que institui políticas públicas para as populações marginalizadas, necessita de muita mobilização social para atingir sua plena efetivação”.(SANTOS. 2010, p.3)

Dessa maneira, as mulheres negras permanecem sem garantia legal específica e aplicável para a sua situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, tendo em vista que a Constituição Federal prevê a proteção da mulher, mas sem especificar a raça e tal proteção seria feita através de lei específica, já o Estatuto da Igualdade Racial prevê a inclusão no mercado de trabalho, mas não faz especificação de gênero e ao menos descreve como vai ocorrer essa inclusão. Apenas em 2014 com a lei 12.990, que era um dos dispositivos que foi removido do Estatuto, foi sancionada e garantiu que 20% das vagas em concurso público fossem destinadas a população negra, dessa forma, mais uma vez não houve a distinção de gênero e faz com que a mulher negra continue à margem no mercado de trabalho, sem qualquer proteção legal que vise mitigar a sua vulnerabilidade que é ocasionada por sua raça e seu gênero.

### **3.2 AS MULHERES NEGRAS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

A Consolidação das Leis do Trabalho é o conjunto de normas sancionada em 1943 que regulamenta a relação de trabalho entre padrão e empregado, relação essa que é marcada pela hipossuficiência da parte do trabalhador, dessa forma, as leis trabalhistas tendem a proteger a parte a mais vulnerável, assim defende Vólia Bonfim:

Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é criar outras desigualdades. (CASSAR, 2017, P.169.)

Dessa maneira, a CLT usa do Princípio da Proteção, para através das normas, garantir uma relação de igualdade entre o empregador e o empregado, todavia em relação a vulnerabilidade na mulher no mercado de trabalho somente em 1999 com a lei 9.799 foi inserido um capítulo na CLT que aborda sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Os dispositivos contidos nesse capítulo criam vedações, visando a inclusão e a permanência da mulher no mercado de trabalho, uma dessas vedações é em relação a publicação de anúncios de empregos, onde não se pode fazer referências de sexo, cor, idade, situação familiar ou estado de gravidez, salvo em trabalhos que realmente tiver tal exigência.

Usando como base os dados fornecidos nessa pesquisa em relação a situação da mulher negra nos anos 2000 no mercado de trabalho, deixam evidente que a lei 9.799 de 1999 não tem eficácia para com as mulheres negras, tendo em vista as vulnerabilidades que elas ainda sofrem, como por exemplo, a distinção salarial já que são elas que recebem menos, como ficou demonstrado nos dados, isso pois, os dispositivos que estão na CLT não fazem distinção de raça, apenas busca a quebra da discriminação por gênero e segundo a pesquisadora ARAÚJO:

No caso específico do Direito do Trabalho, já foi observado que a distância entre o que o Direito diz e o que os fatos gritam a respeito da desigualdade de gênero não é somente retórica; as estatísticas sociais do Brasil assim a denunciam.(ARAÚJO, 2020, p.6)

Na pesquisa supracitada foi analisada a omissão legislativa para com a proteção da mulher brasileira no mercado de trabalho, ARAÚJO não faz distinção de raça em sua pesquisa e mesmo assim é possível constatar a ausência de eficácia da legislação trabalhista, mesmo com a existência da lei 9.799 de 1999 que foi criada com a finalidade de reduzir/abolir com a discriminação de gênero, ao analisar os dados fica evidente que a discriminação ainda persiste no mercado de trabalho e que assim como a Constituição Federal, o Estatuto da Igualdade, a CLT traz em seu texto dispositivos que não são autoaplicáveis.

Sendo assim, é possível afirmar que na legislação brasileira existem diversas leis que pregam a contra a discriminação no mercado de trabalho, todavia quando se trata das discriminações sofridas pelas mulheres negras, ou seja, quando se analisa através da interseccionalidade não há legislação que promova a inclusão e permanência da mulher negra no mercado de trabalho, a elas é

“dado” a faculdade de escolher através de qual discriminação ela lutará e ainda assim, as leis que existem sobre discriminação não possuem sua eficácia plena e segundo ARAÚJO:

Inexistem leis infraconstitucionais capazes de densificar o conteúdo do direito social fundamental de proteção do mercado de trabalho da mulher no Brasil, encontrando-se pendente de regulamentação a norma prevista no art. 7º, XX, da CRFB. Como determina a própria CRFB, é imprescindível a produção legislativa de “incentivos específicos”, não sendo suficientes as normas que tão somente proíbam a discriminação negativa contra as mulheres e protejam a maternidade (com uma licença provisória de alguns meses financiada pelo Estado) e a paternidade (com uma licença provisória de alguns dias financiada pelo Estado).(ARAÚJO, 2020, p.7)

Portanto, é notório a ausência de leis infraconstitucionais que, de fato, promovam a inclusão da mulher no mercado de trabalho, os dispositivos que existem atualmente por não ter a sua autoaplicação não causam o efeito esperado que a não discriminação no mercado de trabalho.

#### **4.A CONTRARREFORMA TRABALHISTA E A VOLATILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

##### **4.1CONTRARREFORMA DE 2017**

Em 2017 a Lei 13. 467 chamada reforma trabalhista foi sancionada em meio a diversas manifestações populares pedindo pela não sanção dessa lei, pois a reforma trabalhista alterou inúmeros dispositivos da CLT que trouxeram consigo diversas flexibilizações ao vínculo empregatício, todavia, mesmo com a pressão popular a reforma foi sancionada.

Um dos dispositivos alterados pela lei 13.467, foi o artigo 443, parágrafo 3º da CLT onde foi incluído uma nova modalidade contratual, o contrato de trabalho intermitente que pode ser resumida como aquele contrato onde no qual empregado trabalhar quando o empregador solicitar e dessa forma, o empregador, somente fica obrigado a remunerar os dias que o empregador for trabalhar e pelo mesmo período o empregador fica obrigado a pagar as verbas salariais e fazer a contribuição previdenciária, nessa modalidade o período de tempo em que o empregado não estiver trabalhando não contará como tempo à disposição do empregador.

Outro dispositivo trazido pela reforma trabalhista foi o contrato de trabalho temporário sob qual, o trabalhador é contratado para trabalhar por um período de tempo determinado e o empregado trabalha para a empresa prestadora de serviço e não para a tomadora, para a formulação de um contrato de trabalho temporário é necessário ter uma justificativa para o trabalho ser sazonal, aos trabalhadores é devido todas as verbas salariais proporcional ao tempo de prestação de serviço que não poderá ser superior a 180 consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por no máximo 90 dias.

Com a reforma trabalhista houve também houve a criação dos honorários sucumbenciais, previsto no artigo 791-A que descreve que a parte vencida no processo fica obrigado a pagar uma quantia entre 5% a 15% do valor que resultar da liquidação da sentença, ou seja, aquele que for vencido no processo além de cumprir o que for proferido em sentença tem que arcar com mais uma despesa, pode se pensar que qual dispositivo garante a diminuição do número de processo, que de fato ocorreu, segundo o TST as ações caíram 32% desde a reforma trabalhista, mas é de se questionar se para aquelas pessoas que não tem condições de arcar com as custas do processo esse dispositivo não trouxe um empecilho para garantir o acesso à justiça do trabalho, assim defende a Desembargadora Marlene Suguimatsu “reduziram-se as demandas, não porque os empregadores passaram a cumprir integralmente suas obrigações, mas porque os trabalhadores passaram a ser onerados”.(SUGUIMATSU, 2021)

Ambas modificações analisadas até o momento atingem de foram mais lesiva, a parte mais hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, os empregados, a reforma trabalhista trouxe outras forma da relação entre padrão e empregado. E era a partir dessas novas formas de contrato que se esperava a geração de empregos, mas é valido mencionar que essas modalidades de contrato são para ser feitas de forma excepcional e no caso do contrato temporário deve ser justificado, porém após quatro anos de reforma trabalhista não é isso que está acontecendo.

Assim a reforma trabalhista que tinha como objetivo o aumento da criação de emprego e modernizar a legislação, na prática gerou insegurança jurídica para os trabalhadores, pois legitimou diversos tipos de contratos de trabalho mais flexíveis e que precarizam a relação de trabalho, como é o caso dos contratos de trabalho intermitentes. Além disso os contratos de trabalho intermitente, também trazem insegurança para a vida social do empregado, tendo em vista que ele não tem como aferir o seu rendimento mensal ou até semanal, pois ele somente recebe quando trabalha e só garante as horas de trabalho quando é solicitado pelo padrão.

Esta condição de incerteza pode representar a necessidade de que o trabalhador viva a insegurança de não possuir um padrão remuneratório ou um padrão de horário de trabalho (podendo se dar a prestação de serviço em qualquer hora do dia ou da noite), o quê, por si só, se mostra incompatível com o planejamento familiar que a lei 13.467/17 (...). (BRAZ. 2020)

Diante de tanta insegurança trazida pela reforma trabalhista há um questionamento acerca da verdadeira intenção das alterações feitas pela reforma, até mesmo quando era projeto já havia dúvidas sobre como ficaria a situação do trabalhador e se de fato essa reforma era para o benefício da parte mais hipossuficiente da relação de emprego, ocorre que com essas 4 anos de vigência ficou

comprovado que as alterações beneficiaram os padrões e que a promessa de aumento de vagas de emprego ficou apenas no papel.

Dessa maneira, a reforma trabalhista começa a ser renomeada e passa a ser chamada de contrarreforma, como defende o economista Dari Krein que afirma que tal lei não deveria ser intitulado de reforma trabalhista, mas sim de contrarreforma, pois as modificações trazidas não trazem uma perspectiva de uma vida melhor para o trabalhador e apenas suprimiu diversos direitos sociais do trabalhador e essa modificação na CLT apenas beneficiou parte mais suficiente da relação de trabalho que é o empregador.

#### **4.2 VOLATILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

O direito ao trabalho é previsto na Constituição Federal em seu artigo 6º e é um dos direitos sociais, em nossa Carta Magna no artigo 7º há a previsão de alguns dos direitos que os trabalhadores possuem além de outros que estão em outras leis que visem a melhoria da condição social, sendo assim, é passível de interpretação que se o Estado fornece/legitima esse direito e ele quem tem o dever de auxiliar na garantia desse direito. Então, caberia ao Estado auxiliar os trabalhadores a ter um labor que condizem com os direitos previstos na Constituição, como os direitos fundamentais e nas leis infraconstitucionais.

Ocorre que ao analisarmos as legislações atuais, como por exemplo a contrarreforma trabalhista é possível perceber uma tendência nas novas legislações que é o rompimento com os direitos fundamentais e as prerrogativas constitucionais. A contrarreforma, foi altamente divulgada sob a propaganda de que traria modernidade para a CLT e que alavancaria as taxas de emprego e apesar das diversas críticas tanto pela população quanto por estudiosos da área que não confirmavam o aumento dos empregados, mas sim apontavam para uma perda gigantesca de direitos para como os trabalhadores, mesmo assim a lei foi sancionada pelo presidente.

E após a sanção presidencial e com a entrada em vigor da contrarreforma há um questionamento sobre para quem foi feito a contrarreforma e os motivos que fizeram com que houvesse essa grande redução nos direitos dos trabalhadores e assim demonstrando como os direitos fundamentais e sociais são voláteis, tendo em vista, que “podem” ser retirados a qualquer momento.

A explicação dessa volatilidade dos direitos fundamentais é a onda neoliberal que tem avançado cada vez mais, tendo em vista que, o neoliberalismo defende a menor/nenhuma intervenção do Estado nas relações sociais e dessa forma a redução dos direitos sociais e trabalhista, assim afirma CAMPANA sobre o neoliberalismo, “preconiza liberdade de movimentos para todos,

menos leis, mais espaço para a economia desenvolver-se livremente, mesmo desprezando políticas públicas estatais.”(CAMPANA,2000)

Dessa maneira, fica evidenciado que a contrarreforma teve seu texto influenciado pelas ideias neoliberais, pois os contratos de trabalho foram flexibilizados fazendo com que o empregador e o empregado tenham mais facilidade em acordar sobre o trabalho sem levar em consideração a existente desigualdade na relação de trabalho.

Nessa conjuntura, é possível perceber por que tem-se tornado cada vez mais difícil fazer valer os direitos sociais (vários deles já eliminados da legislação), compreendendo também por que a desregulamentação no direito trabalhista faz parte da estratégia neoliberal.(CAMPANA,2000)

A contrarreforma trabalhista que pretendia promover a atualização das leis trabalhistas, na verdade foi um grande retrocesso no aspecto jurídico, tendo em vista que removeu dos trabalhadores os direitos que já estavam materializado e questionou a irrenunciabilidade dos direitos fundamentais.

Assim, as flexibilizações representam um retrocesso histórico, pois ferem as finalidades do direito trabalhista em vários de seus princípios. Tratados pela nova Constituição como direitos fundamentais, são direitos humanos e, portanto, irrenunciáveis, impedidos de serem objeto de “barganha”(CAMPANA,2000)

Sem a proteção legal na relação trabalhista o trabalhador, visado a sobrevivência, em meio ao sistema capitalista o qual estamos inserido se vê na necessidade de se adequar as novas demandas do mercado e dessa forma, em alguns momentos, para o trabalhador é preferível ter uma fonte de renda do que ter direitos. Assim, ao longo desses 4 anos após contrarreforma houve um aumento da precarização dos trabalhos e o aumento dos subempregados, que são aqueles trabalhadores que desempenham uma função, na maioria das vezes informalmente, que não tem perspectiva de nenhum direito trabalhista e/ou previdenciário, os subempregados são as pessoas que assumem esse trabalho, tendo em vista que é a oferta que existe e além da ausência de direitos o subemprego é caracterizado pela baixa remuneração.

#### **4.3 MERCADO DE TRABALHO PARA AS MULHERES NEGRAS PÓS CONTRARREFORMA**

De modo geral a contrarreforma trabalhista suprimiu diversos direitos e até o momento não cumpriu com a sua meta de geração de empregos, até o momento temos apenas precariedade no mercado de trabalho e como já fora discutido na presente pesquisa a situação da mulher negra é de

vulnerabilidade, tendo em vista a discriminação sofrida devido a sua raça e gênero, vimos que a legislação Constitucional e infraconstitucionais não conseguia garantir uma situação de equidade para as trabalhadoras negras.

Dessa maneira, com a contrarreforma trabalhista é possível afirmar que a situação da mulher negra que já era de vulnerabilidade ficou pior, pois as poucas garantias que elas tinham foram removidas após a contrarreforma isso fica demonstrado nas estatísticas realizadas após o começo da sua vigência assim, as mulheres negras em 2018 seguem liderando as taxas de desemprego, segundo estudo realizado pelo IPEA.

Em 2020, além de lidar com a vulnerabilidade no mercado de trabalho houve o enfrentamento à pandemia de covid-19, nesse período apenas 44,6% das mulheres negras tinham um emprego formal, enquanto 13,8% delas estavam desempregas e 41,4 % encontravam-se nos trabalhos informais, ou seja, aquelas que não possuem carteira assinada e não há pagamento da contribuição previdenciária, nesse mesmo período 49,6% das mulheres brancas estavam empregadas e apenas 31,8 delas estava no mercado informal.(SILVA,2020).

É válido dizer que parte desses empregos informais são de subempregos, portanto a taxa de mulheres negras que não tem nenhum direito trabalhista ou previdenciário corresponde a mais da metade, isso pois nem as mulheres que não trabalham quanto as mulheres que estão na informalidade e possivelmente no subempregos não tem essa garantia. Existe ainda a questão dos trabalhos por contratos intermitentes que geram um aumento nas taxas de pessoas empregadas devido ao vínculo, porém como já foi elucidado nessa pesquisa, o contrato de intermitente não garante uma remuneração fixa, pois somente há pagamento quando o trabalhador está à disposição do padrão, dessa forma aquela que está “empregadas” também sofrem com a ausência de direitos e remuneração.

Com relação à equiparação de subemprego ao pleno emprego, exatamente através da geração de quaisquer postos de trabalho com o especial fim de gerar números estatísticos oficiais, resta claro que o emprego intermitente, no sentido estritamente objetivo, “atende” à garantia formal de emprego, mas não atende à garantia do pleno emprego, uma vez que se tem a esdrúxula possibilidade de um contrato de trabalho sem garantia de jornada e sem salário, por decisão unilateral do empregador (...).(BRAZ. 2020)

Dessa maneira, ao analisar quase 40 anos da situação da mulher negra no mercado de trabalho resta comprovado que a ela nunca foi reconhecido direitos básicos e fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e até mesmo o direito social de trabalhar, pois como vimos a elas não é dado nem a oportunidade de laborar e quando elas conseguem entrar no mercado de trabalho são

submetidas a diversas violações, algumas são legitimadas ou nascem da omissão do Estado para com esse grupo vulnerável.

E de se questionar se ao longo desse período as mulheres negras estão de fato inseridas na sociedade brasileira como sujeitas de direitos, tendo em vista que a todo momento elas são violadas como foi demonstrado pelas estatísticas apresentadas nessa pesquisa, ao longo desses 40 anos analisados vimos pouquíssimo progresso em relação a situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho.

É válido lembrar que após a abolição da escravatura em 1888, não houve nenhuma legislação que tentou reparar as violências sofridas pelo povo negro, violências essas que eram legitimadas pelo Estado, dessa forma é possível afirmar que desde o período pós-abolição a população negra tenta se integrar ao mercado de trabalho sem qualquer auxílio daqueles os deixaram nessa situação, sendo assim seria dever do Estado garantir que essas pessoas fossem inseridas no mercado de trabalho de forma que garanta equidade, assim relata Maria Carolina de Jesus sobre o sentimento marcado pelo dia 13 de maio:

13 de maio hoje amanheceu chovendo. É um dia simpático pra mim. É o dia da Abolição. Dia que comemoramos a libertação dos escravos.  
(...)  
E assim no dia 13 de maio de 1958 eu lutava contra a escravatura atual- a fome ! (DE JESUS, 1992, p.30)

Maria Carolina de Jesus em 1958 traduziu seu sentimento que ainda é realidade para muitas mulheres negras no Brasil, a escritora não tinha emprego formal, toda sua renda era auferida da venda de papel, Maria Carolina tinha apenas um subemprego, desconhecia qualquer direito trabalhista, e dessa forma ela não conseguia se manter financeiramente, tendo que todos os dias sair para trabalhar visando garantir o sustento diário e mesmo assim, como consta no relato supracitado, nem sempre ela conseguia o necessário pra sobreviver.

Ao comparar as leis que antecederam da abolição da escravatura e a situação da mulher negra no mercado de trabalho é de questionar a real vigência da abolição, pois, como por exemplo as leis 3.270 de 28 de setembro de 1885 e lei 2.40 de 28 de setembro de 1871 que respectivamente é a lei dos sexagenários que previa que as pessoas escravizadas a partir do momento que completasse 60 anos estariam livre e a lei do ventre livre que cedeu a liberdade para todos as crianças nascidas de mulheres escravizadas após aquele ano.

Todavia, como já fora discutido no presente trabalho, as mulheres negras são as que entram com idade precoce no mercado de trabalho e são elas que ficam durante mais tempo trabalhando, ou seja, atualmente as crianças negras podem até nascerem livre, mas estão condenadas a trabalhar

desde muito novas para auxiliar no sustento da família e a partir do ano de 1871 as pessoas que completassem 60 anos tinham a sua liberdade, hoje para as mulheres negras pararem de trabalhar com essa idade é necessário ter contribuído para a previdência para possam requerer a aposentadoria, mas mesmo assim, não há garantia de não trabalhar pois a depender a quantia a ser recebida será necessário ter uma renda extra para complementar a renda.

É de se questionar sobre as garantias constitucionais e os direitos fundamentais que realmente tem efetividade na vida da mulher negra e pós contrarreforma trabalhista mais uma vez os direitos das trabalhadoras negras foram retirados. E essa vulnerabilidade no mercado de trabalho pós contrarreforma ficou demonstrada e ainda mais acentuada pela pandemia de Covid-19, enquanto havia diversas campanhas públicas pedindo para que as pessoas mantivessem o distanciamento social e que fizessem uso de meios para evitar a proliferação da doença, o qual não se tinha muitas informações, as mulheres negras foram aquelas que foram afastadas de seus trabalhos e perderam a sua fonte de renda.

O afastamento foi mais intenso para o grupo das mulheres negras. Apesar de corresponderem a 21,5% do total de ocupados, elas representaram 30,9% das pessoas afastadas temporariamente do trabalho. Como mostra a tabela 2, embora o percentual de afastamento tenha diminuído nos meses seguintes, o grupo das mulheres negras, em particular, permaneceu como o mais afetado pelo afastamento do trabalho.(SILVA., 2020)

Aqueles indivíduos que possuíam vínculo empregatício forte, os quais garantem a aplicabilidade dos direitos previstos na Constituição e na CLT que protegem o trabalhador, resguardaram-se e mantiveram o isolamento social, pois foi viável trabalhar de forma remota sem ter que se expor a pandemia, porém essa não foi o caso da população negra em geral, tendo em vista os seus vínculos empregatícios mais frágil, enquanto 63,7% das pessoas brancas estavam trabalhando de forma remota, contra apenas 34,3% da população negra.

Com a pandemia de Covid-19 ficou delimitada como os direitos fundamentais são voláteis para as mulheres negras, pois enquanto foi dado a possibilidade de continuar trabalhando de forma remota, visando a garantia de saúde e integridade das pessoas, pouquíssimas pessoas negras tiveram essa oportunidade de fazer essa escolha, pois as pessoas negras tinham que se expor em meio a pandemia para garantir a sua sobrevivência, mesmo que para isso fosse necessário colocar outros direitos, como de saúde em risco.

## **5.CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante da pesquisa apresentada é possível afirmar que a mulher negra vive em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, tendo em vista a discriminação interseccional, em virtude de seu gênero e raça, as trabalhadoras negras estão alocadas no mercado de trabalho naqueles labores onde se tem redução de direitos e precariedade na relação de serviço, as mulheres negras ingressam no mercado de trabalho de forma precoce e são as pessoas que passam mais tempo trabalhando, mas não garante boa remuneração, tendo em vista a baixa qualificação e pouca escolaridade.

Sendo assim, as mulheres negras vivem em um ciclo, pois precisam começar a trabalhar cedo para contribuir da renda da família e nesses casos ocorre a evasão escolar, pois muitas não conseguem manter o trabalho e os estudos e por isso no período que seria o certo para ingressar no mercado de trabalho elas não possuem a qualificação necessária.

Ao longo desse período, as mulheres negras estão nas estatísticas como aquelas que tem o maior índice de desemprego, aquelas que trabalham mais e tem a menor remuneração, dessa forma, mediante pressão popular houve a criação de alguns dispositivos legais que pretendiam garantir proteção para as mulheres no mercado de trabalho como por exemplo o artigo 7º no inciso XX o qual prevê a proteção da mulher no mercado de trabalho, há também do Estatuto de Igualdade Racial a garantia da não discriminação no mercado de trabalho e por fim a CLT incluiu um capítulo como as vedações para incluir e garantir a permanência das mulheres no mercado de trabalho, porém tais dispositivos fazer menção a apenas uma das discriminações que a mulher negra sofre.

Dessa maneira, apesar da existência da legislação a mulher negra, tendo em vista que elas sofrem discriminação em virtude de sua raça e seu gênero, não fica totalmente contemplada por esses dispositivos. Além disso, uma característica desse dispositivo é que eles não são autoaplicáveis é necessário a criação de outros dispositivos para a promoção das políticas públicas que visem a inclusão da mulher negra no mercado de trabalho.

Em 2017 a Lei 13.467 chamada reforma trabalhista foi sancionada em meio a diversas manifestações populares pedindo pela não sanção dessa lei, pois a reforma trabalhista alteraria inúmeros dispositivos da CLT que trouxeram consigo diversas flexibilizações para o vínculo empregatício, todavia, mesmo com a pressão popular a reforma foi sancionada.

E após a sanção presidencial e com a entrada em vigor da contrarreforma restou questionamentos sobre para quem foi feito a contrarreforma e os motivos que fizeram com que houvesse essa grande redução nos direitos dos trabalhadores e assim demonstrando como os direitos fundamentais e sociais são voláteis, tendo em vista, que “podem” ser retirados a qualquer momento.

A explicação dessa volatilidade dos direitos fundamentais é a onda neoliberal que tem avançado cada vez mais, tendo em vista que, o neoliberalismo defende a menor/nenhuma intervenção do Estado nas relações sociais e dessa forma a redução dos direitos sociais e trabalhista.

De modo geral a contrarreforma trabalhista suprimiu diversos direitos e até o momento não cumpriu com a sua meta de geração de empregos, até o momento temos apenas precariedade no mercado de trabalho e como já fora discutido na presente pesquisa a situação da mulher negra é de vulnerabilidade, tendo em vista a discriminação sofrida devido a sua raça e gênero e vimos que a legislação Constitucional e infraconstitucionais não conseguia garantir uma situação de equidade para as trabalhadoras negras.

Dessa maneira, com a contrarreforma trabalhista é possível afirmar que a situação da mulher negra que já era de vulnerabilidade ficou pior, pois as poucas garantias que elas tinham foram removidas após a contrarreforma isso fica demonstrado nas estatísticas realizadas após o começo da sua vigência assim, as mulheres negras em 2018 seguem liderando as taxas de desemprego, segundo estudo realizado pelo IPEA.

Sendo assim, ao analisar quase 40 anos da situação da mulher negra no mercado de trabalho resta comprovado que a ela nunca foi reconhecido direitos básicos e fundamentais como a dignidade da pessoa humana e até mesmo o direito social de trabalhar, pois como vimos a elas não é dado nem a oportunidade de laborar e quando elas conseguem entrar no mercado de trabalho são submetidas a diversas violações, algumas são legitimadas ou nascem da omissão do Estado para com esse grupo vulnerável.

E de se questionar se ao longo desse período as mulheres negras estão de fato inseridas na sociedade brasileira como sujeitas de direitos, tendo em vista que a todo momento elas são violadas como foi demonstrado pelas estatísticas apresentadas nessa pesquisa, ao longo desses 40 anos analisados vimos pouquíssimo progresso em relação a situação de vulnerabilidade.

**REFERÊNCIAS**

ABREU. Alice Rangel de Paiva. **DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA- O INFORMAL NO BRASIL EM 1990.** Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16101/14645>> acessado em 07 de outubro de 2021.

ARAÚJO, Alyane Almeida de. **QUANDO PROMOVER É NÃO DISCRIMINAR: A OMISSÃO RELATIVA ÀS NORMAS DE PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.** Revista de Informação Legislativa: RIL, Brasília, DF, v. 58, n. 229, p. 151-169, jan./mar. 2021. Disponível em:<[https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril\\_v58\\_n229\\_p151](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p151)> Acessado em: 12 de janeiro de 2022.

BELTRÃO. Kaizo Iwakami. **ALFABETIZAÇÃO POR RAÇA E SEXO NO BRASIL: EVOLUÇÃO NO PERÍODO 1940-2000.** Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1425.pdf>>Acessado em 07 de outubro de 2021.

BENTO. Maria Aparecida Silva. **A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO.** Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466/15036>>acessado em: 07 de outubro de 2021.

**BRASIL. CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acessado em: 07 de outubro de 2021

**BRASIL. DECRETO LEI 5.452 DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTA.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acessado em 12 de dezembro de 2021.

**BRASIL. REFORMA TRABALHISTA, LEI 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017.** Disponível em : <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1)>Acessado em: 02 de fevereiro de 2022.

**BRASIL. LEI 12.288, ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm)> acessado em 12 de dezembro de 2021

**BRASIL. LEI 12.990, DE JUNHO DE 2014.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm)>Acessado em 10 de janeiro de 2022.

BRAZ. Narice Flaviana de Souza Alves Barbosa. **EMPREGO INTERMITENTE: ESTRATÉGIA DE ENFRENTAMENTO À “CRISE” OU INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO?.** 2020. Dissertação(Mestrado em Direito)- Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa,2020. Disponível em:<[https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/21080/1/NariceFlavianaDeSouzaAlvesBarbosaBraz\\_Dissert.pdf](https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/21080/1/NariceFlavianaDeSouzaAlvesBarbosaBraz_Dissert.pdf)> Acessado em 01 de março de 2022.

CAMPANA, Priscila. **O IMPACTO DO NEOLIBERALISMO NO DIREITO DO TRABALHO: DESGULAMENTAÇÃO E RETROCESSO HISTÓRICO**. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/614/r147-12.PDF>> acessado em 02 de fevereiro de 2022.

CARNEIRO, Sueli. **ESCRITOS DE UMA VIDA**. Belo Horizonte: Letramento.2018

CASSAR, Vólia Bonfim. **DIREITO DO TRABALHO**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017, P.169

CRENSHAW, Kimberle. **A INTERSECCIONALIDADE NA DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA E GÊNERO**. Disponível em:

<<http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>>

Acesso em: 10 de outubro de 2021

JESUS, Maria Carolina. **QUARTO DE DESPEJO: DIÁRIO DE UM FAVELADA**. 10 ed. São Paulo, 2010.

KREIN, Darin. **AS CONSEQUÊNCIAS DA “REFORMA TRABALHISTA”**. Entrevista concedida a OUTRAS PALAVRAS. 24 de fevereiro de 2021. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Z4JMRLbFagI>> acessado em 01 de março de 2022.

OLIVEIRA, Lúcia Elena Garcia de. **O LUGAR DO NEGRO NO TRABALHO**. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv16478.pdf>> acessado em: 07 de outubro de 2021

PINHEIRO, Luana. **RETRATO DAS DESIGUALDADES, 2º EDIÇÃO**. Disponível em: < <https://ipea.gov.br/retrato/pdf/segundaedicao.pdf>> Acessado em 07 de outubro de 2021.

**RETRATO DA DESIGUALDADE GÊNERO E RAÇA**. Disponível em :<<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>> Acessado em: 07 de outubro de 2021

SANTOS, Celso José. **O ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL: AVANÇOS, LIMITES E POTENCIALIDADES..** Disponível em

<<https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2015/02/01-o-estatuto-da-igualdade-racial.pdf>>

Acessado em 10 de janeiro de 2022.

- SILVA, Tatiana Dias. **TRABALHO, POPULAÇÃO NEGRA E PANDEMIA: NOTAS SOBRE OS PRIMEIROS RESULTADOS DA PNAD COVID-19**. Disponível em:<[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10520/1/BAPI\\_26\\_TrabPopNegra.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10520/1/BAPI_26_TrabPopNegra.pdf)> Acessado em 13 de março de 2022.

-SUGUIMATSU, Marlene. **A REFORMA TRABALHISTA COMPLETA 4 ANOS SEM CUMPRIR SUAS PROMESSAS**. Entrevista concedida a Getúlio Xavier. Carta Capital, 05 de julho de 2021. Disponível em: < <https://www.cartacapital.com.br/economia/a-reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-cumprir-suas-promessas/>> Acessado em 01 de março de 2022.