

O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E A EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO: A REDISTRIBUIÇÃO E O RECONHECIMENTO COMO CONDIÇÃO DA EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Juvêncio Borges da Silva

Pós-Doutor em Direito. Doutor em Direito. Professor orientador dos programas de Doutorado e Mestrado em Direitos Coletivos e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto – Ribeirão Preto/SP.

Danilo Henrique Nunes

Doutorando e Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto – Ribeirão Preto/SP.

Selma Tomé Pina

Doutoranda e Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto – Ribeirão Preto/SP.

Resumo: O objetivo do presente artigo é demonstrar que a efetivação da igualdade no âmbito das relações de trabalho é condição necessária para a concreção da garantia do direito fundamental ao trabalho. Para atingir tal objetivo considerou-se a relação capital/trabalho na atualidade, as desigualdades nas relações de trabalho, bem como a necessidade de se buscar a realização da justiça como redistribuição (econômica) e reconhecimento (cultural), dirimindo destarte qualquer forma de tratamento discriminatório. A relevância deste estudo possui caráter tanto científico-jurídico quanto social, uma vez que no Brasil este é um tema cuja discussão é totalmente necessária, bem como elaborar e implementar leis específicas sobre a discriminação no mercado de trabalho, além de práticas educativas orientadas pelos valores da dignidade e respeito à pessoa humana, independentemente de gênero, raça e cor. Utilizou-se do método hipotético-dedutivo para obtenção das conclusões, destacando como referenciais teóricos Zigmunt Bauman e Nancy Fraser.

Palavras-chave: Direito. Trabalho. Equidade. Raça. Cor. Gênero. Redistribuição. Reconhecimento.

Sumário: **1** Introdução – **2** O direito fundamental ao trabalho – **3** Trabalho, produção e consumo na pós-modernidade – **4** As desigualdades operadas na esfera da produção e consumo – **5** As desigualdades no âmbito das relações de trabalho em função de raça/cor e gênero no Brasil – **6** Preconceito, racismo e discriminação: impactos nas relações de trabalho – **7** Redistribuição e reconhecimento como condição de realização da equidade nas relações de trabalho e superação das discriminações decorrentes de gênero, cor/raça – **8** Considerações finais – Referências

1 Introdução

O artigo objetiva abordar a questão do trabalho no mundo “pós-moderno” ou na “modernidade líquida”, focando sua análise sobre a questão jurídica (o trabalho como direito fundamental), sobre a questão identitária (raça e gênero) e sobre a questão da justiça enquanto equidade, e com isto discutir a condição dos trabalhadores em razão de sua condição étnico-racial e de gênero. Para este desiderato utilizou-se o método hipotético-dedutivo, tomando como referenciais teóricos o pensamento de Zigmunt Bauman e Nancy Fraser.

O mundo pós-moderno e pós-socialista experimentou grandes transformações no que tange às relações de trabalho, produção, consumo, comunicação, política etc. Até mesmo a vida íntima sofreu o impacto destas mudanças, como bem descreveram Bauman (2004) e Giddens (1993), o primeiro enfocando a fluidez e descartabilidade das relações íntimas, sob o impacto das relações consumeristas, e o segundo enfocando o ingresso da democracia no espaço íntimo, resultando na democratização das emoções e do afeto. A hegemonia do mercado decorrente da globalização e seu avanço pelo mundo, mormente após a derrocada do “socialismo” no Leste Europeu, teve inúmeros desdobramentos, a começar pelas mudanças operadas no Estado. Segundo Bauman, “no cabaré da globalização, o Estado passa por um *strip-tease* e no final do espetáculo é deixado apenas com as necessidades básicas: seu poder de repressão” (BAUMAN, 1999, p. 74).

O Estado experimenta um esvaziamento de suas funções, como eram tradicionalmente compreendidas até recentemente. “Com sua base material destruída, sua soberania e independência anuladas, sua classe política apagada, a nação-estado torna-se um mero serviço de segurança para as megaempresas” (BAUMAN, 1999, p. 74). O mercado se transforma no grande Leviatã na pós-modernidade, e a *lex mercatória* vai se impondo a todos os quadrantes do mundo. A soberania estatal tornou-se nominal, o capital transnacionalizou-se, as barreiras em face do mercado ruíram, os donos do poder governam à distância, e os governos nacionais são encarregados da tarefa de administrar os negócios em nome deles.

Para Bauman (2015, p. 19) o processo de globalização, que ocorre de forma desigual em nível mundial, consiste na “degradação das classes médias à condição de precariado”, termo que é por ele utilizado para se referir às condições de precariedade e vulnerabilidade que caracterizam os trabalhadores na modernidade líquida, e que é por ele utilizado em substituição ao termo *proletariado*, pois se este aponta para o conjunto da classe trabalhadora que era detentora de empoderamento, tal não é por ele percebido nos trabalhadores na atualidade.

O domínio do mercado e sua influência sobre as instâncias políticas, orientado pela ideologia neoliberal, tem colocado em xeque conquistas sociais e

promovido toda sorte de flexibilizações normativas no que tange às relações de produção e trabalho. As transformações tecnológicas tornaram muitas profissões desnecessárias, os trabalhadores perderam sua força de negociação, tendo em vista o enorme contingente de desempregados no mundo, e o proletariado foi transformado em precariado. Se por um lado esta realidade pós-moderna e pós-socialista aponta para a questão da distribuição de riquezas e bens de consumo no mundo, por outro, viu-se também emergir no cenário pós-socialista um clamor por reconhecimento, o que passa pela questão de raça e de gênero.

Tem-se observado que a precariedade nas relações de trabalho, acentuada pelos processos globais, que priorizam o lucro e não a pessoa humana, tem seus impactos intensificados em dependendo da questão étnica e de gênero, acentuando ainda mais quando estes dois componentes se juntam.

2 O direito fundamental ao trabalho

O trabalho é um direito fundamental social. Tal se encontra consignado na Constituição Federal, art. 6º, *caput*, além do que, os arts. 7º a 11 disciplinam os direitos dos trabalhadores decorrentes da atividade laboral. Logo, o legislador constituinte tratou como sendo de fundamental importância esta matéria, razão de sua constitucionalização.

No plano internacional dos direitos humanos, o direito ao trabalho encontra-se consagrado nos arts. XXIII e XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Assim é que no inc. I do art. XXIII afirma-se: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2012, p. 323).

No mesmo artigo ainda encontramos que toda pessoa tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe possibilite uma condição de vida digna. Decerto, a constitucionalização do direito fundamental social ao trabalho é creditada aos direitos humanos, que pavimentaram o caminho para a sua promulgação.

O direito ao trabalho é condição de realização do ser humano, pois é por ele que o homem transforma a realidade, passando do mundo natural para o mundo cultural. E é nesta interação com a natureza que o homem se faz (ARANHA; MARTINS, 1986).

Engels (1986) chega mesmo a afirmar que o trabalho foi a condição de surgimento do *homo sapiens*, pois teria sido em razão de seu esforço para conseguir alimento que ele evoluiu.

O trabalho faz parte da vida humana e tem uma centralidade, pois não se trata tão somente do trabalho material e do ganho financeiro, da sua sobrevivência, mas de sua realização como pessoa humana.

Não obstante o trabalho ser um direito fundamental social, condição de sustento e realização da pessoa humana, a relação capital/trabalho tem ocasionado na pós-modernidade uma condição de precarização das relações de trabalho, decorrentes das formas de exploração do trabalhador no contexto da globalização hegemônica. É o que teremos oportunidade de tratar no próximo tópico.

3 Trabalho, produção e consumo na pós-modernidade

Não se é mais possível no século XXI tratar a relação capital/trabalho da forma como era tratada na primeira metade do século passado, tendo em vista que as transformações nas relações de trabalho sofreram profundas alterações.

Em *O capital*, Marx (1988, p. 71) procedeu à análise das relações de trabalho no âmbito da produção, possibilitando-nos compreender os processos de *fetichização* da mercadoria e de *reificação* ou *coisificação* das pessoas. Enquanto as mercadorias adquirem personalidade (uma bolsa Louis Vuitton, Chanel etc.), as pessoas que as produziram são tratadas como coisas. Tal configura a alienação do trabalhador, uma vez que este, não tendo mais controle sobre os meios de produção, vende sua força de trabalho ao capitalista, recebendo pelas horas trabalhadas um salário, e não sendo, portanto, nem proprietário nem possuidor do resultado de seu trabalho.

Esse processo de alienação foi acentuado com a introdução do método taylorista proposto por Frederick Winslow Taylor (1856-1915) que, nas últimas décadas do século XIX, desenvolveu a ideia de gerência científica. Neste período já se consolidava um grande aumento do tamanho das empresas, tinha início a organização monopolista da indústria, bem como a aplicação da ciência à produção. Taylor propôs a ideia de uma gerência que criasse, através de métodos de experimentação do trabalho, regras e maneiras-padrão de executar o trabalho. Essas regras-padrão seriam obtidas pela melhor equação possível entre tempo e movimento. Para Taylor (1970, p. 272), “a garantia da eficiência era papel fundamental da gerência. Assim, criava-se métodos padronizados de execução que deveriam otimizar a relação entre tempo e movimento”.

Na verdade, os trabalhadores anteriormente buscavam aperfeiçoamentos na esfera da produção, entretanto, o que propõe Taylor (1970, p. 273) é que “o planejamento e a gerência deveriam ser feitos por aqueles que administram e em favor deles”. Assim, o que o citado autor fez foi criar métodos e padrões de trabalho e produção que transformassem uma tarefa complexa em simples, na medida em que dividia as várias etapas da produção, reservando para cada grupo de empregados apenas uma parte da produção, até a sua finalização.

Outra mudança se deu através do fordismo, que leva o nome do empresário estadunidense Henry Ford (1863-1947) e que se refere aos sistemas de produção em massa (linha de produção e gestão), por ele idealizados em 1913. O fordismo trata-se de uma forma de racionalização da produção capitalista que se desenvolve orientada por inovações técnicas e organizacionais, sendo que estas se articulam tendo em vista, de um lado, a produção em massa e, do outro, o consumo em massa. Para o alcance deste desiderato Ford introduziu a semiautomatização e linhas de montagem.

Com a introdução desta nova forma de produção, os veículos eram montados em esteiras rolantes, as quais se movimentavam enquanto o operário ficava praticamente parado. O que se buscava, com este novo método e técnica de produção, era a eliminação do movimento desnecessário, uma vez que o objeto de trabalho era entregue ao operário, em vez de ele ir buscá-lo, sendo que cabia a cada operário a realização de uma operação simplificada e tão somente uma pequena etapa da produção, o que dispensava investimentos em qualificação dos trabalhadores (VIEITES, 2008).

Estes modelos de produção e relação de trabalho, entretanto, acabaram por enfrentar uma crise em face das mudanças ocorridas principalmente a partir da década de 80.

Como observa David Harvey (1992), até o período pós-guerra e a política de reconstrução o modelo fordista se sustentou, entretanto, mudanças ocorreram neste cenário:

Foi também perto dessa época que as políticas de substituição de importações em muitos países do Terceiro Mundo (da América Latina em particular), associadas ao primeiro grande movimento das multinacionais na direção da manufatura no estrangeiro (no Sudeste Asiático em especial), geraram uma onda de industrialização fordista competitiva em ambientes inteiramente novos, nos quais o contrato social com o trabalho era fracamente respeitado ou inexistente. Daí por diante, a competição internacional se intensificou à medida que a Europa Ocidental e o Japão, seguidos por toda uma gama de países recém-industrializados, desafiaram a hegemonia estadunidense no âmbito do fordismo a ponto de fazer cair por terra o acordo de Bretton Woods e de produzir a desvalorização do dólar. A partir de então, taxas de câmbio flutuantes e, muitas vezes, sobremodo voláteis substituíram as taxas fixas da expansão do pós-guerra. (HARVEY, 1992, p. 135)

Todas estas mudanças levaram ao que Harvey (1992) denomina acumulação flexível, pois geraram flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. “Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 1992, p. 140). Tal levou as formas de organização da classe trabalhadora (sindicatos) ao surgimento de um mercado informal, à inserção das mulheres na produção, à assunção da grande produção japonesa e chinesa (mercado asiático), ao fenômeno da terceirização, e ao surgimento de um mercado transnacional etc.

No cerne desta reestruturação encontra-se a criação de um regime de “acumulação flexível” que se opõe diretamente à excessiva rigidez do período fordista. Neste sentido, o período compreendido pelas décadas 70 e 80 foi marcado por todo um processo de reestruturação econômica e reajustamento político e social caracterizado por uma flexibilização nas relações de trabalho, produção e consumo (NIERDELE, 2008), levando à emergência de um mercado financeiro especulativo e a processos de desregulamentação. Nesta esteira, observa-se que de igual forma a relação capital/trabalho passou por processos de desregulamentação e privatização contínuas. Como observa Bauman (2008, p. 15-16):

[...] a capacidade e a disposição do capital para comprar trabalho continuam sendo reforçadas com regularidade pelo Estado, que faz o possível para manter baixo o “custo da mão de obra” mediante o desmantelamento dos mecanismos de barganha coletiva e proteção do emprego, e pela imposição de freios jurídicos às ações defensivas dos sindicatos – e que com muita frequência mantém a solvência das empresas taxando importações, oferecendo incentivos fiscais para exportações e subsidiando os dividendos dos acionistas por meio de comissões governamentais pagas com dinheiro público.

Nesse sentido, Bauman leciona que a nova modalidade de expropriação é a do Estado, que teve sua soberania mitigada pelas pressões do mercado, que impõe suas leis e preceitos mundialmente. E na esteira destas transformações “a característica mais proeminente da sociedade de consumidores – ainda que cuidadosamente disfarçada e encoberta – é a transformação dos consumidores em mercadorias, ou antes, sua dissolução no mar de mercadorias” (BAUMAN, 2008, p. 20). O autor ainda entende que a transformação dos consumidores em mercadorias implica o fato de que antes de serem consumidores eles precisam ser mercadorias – eles mesmos precisam ser uma mercadoria vendável no

mercado, ter o que oferecer, ser um objeto de consumo, para que assim possam ser consumidores.

Neste universo, a visibilidade se impõe como condição necessária. Como afirma o ditado popular: “quem não é visto não é lembrado”. Assim, as pessoas buscam simplesmente ser famosas, simplesmente aparecer, pois “na era da informação, a invisibilidade é equivalente à morte” (BAUMAN, 2008, p. 21). Isto o leva a concluir:

[...] Numa sociedade de consumidores, tornar-se uma mercadoria desejável e desejada é a matéria de que são feitos os sonhos e os contos de fada.

[...] Se foi o destino do *fetichismo da mercadoria* ocultar das vistas a substância demasiado humana da sociedade de *produtores*, é papel do fetichismo da subjetividade ocultar a realidade demasiado comodificada¹ da sociedade de *consumidores*. (BAUMAN, 2008, p. 22-23)

Para o autor, ainda, numa sociedade de mercado, ser consumidor é o principal valor, considerando que a pessoa é avaliada por seu valor como mercadoria. Assim, aqueles que não experimentam a comodificação, ou seja, que são fracassados em obter o *status* de mercadoria autêntica, são *consumidores falhos*, em estado de decadência (BAUMAN, 2008). São inúteis e descartáveis.

Neste quadro, os trabalhadores e sindicatos têm cada vez menos força de reivindicação, movimentos sociais são criminalizados, e o mercado se impõe em todas as áreas da vida humana.

4 As desigualdades operadas na esfera da produção e consumo

Como já observou Bauman, as relações de trabalho no mundo têm-se tornado cada vez mais precárias. A ideologia neoliberal tem logrado êxito no sentido de impor sua cartilha aos governos constituídos, o que tem levado à flexibilização nas leis trabalhistas, à desregulamentação cada vez maior das relações de trabalho, isenções fiscais para empresas, mormente multinacionais, que estejam

¹ Para Bauman (2008, p. 76) a ideia de comodificação ou recomodificação consiste em elevar a condição dos consumidores à de mercadorias vendáveis. Esta é para Bauman “a condição inegociável para a admissão na sociedade que foi remodelada à semelhança do mercado”. Para ele, tornar-se e continuar sendo uma mercadoria vendável é o mais poderoso motivo de preocupação do consumidor, mesmo que em geral latente e quase nunca consciente.

dispostas a se instalar no país etc. E tudo isto a partir da ideia de que tais medidas contribuem para o desenvolvimento econômico, e que este é condição para o bem estar da coletividade, como empregabilidade e consumo. Ocorre que o crescimento econômico tem sido acompanhado pela extrema concentração de riqueza nas mãos de um número diminuto de pessoas:

Assim como destacou Zolo, John Galbraith, no prefácio do *Human Development Report* do Programa de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas, em 1998, documentou que 20% da população mundial açambarcavam 86% de todos os bens produzidos no mundo, ao passo que os 20% mais pobres consumiam apenas 1,3%. Hoje, por outro lado, após quase quinze anos, esses números vão de mal a pior: os 20% mais ricos da população mundial consomem 90% dos bens produzidos, enquanto os 20% mais pobres consomem 1%. Estimou-se também que as vinte pessoas mais ricas do mundo têm recursos iguais aos do bilhão de pessoas mais pobres. (BAUMAN, 2015, p. 17)

Relatório publicado no mês de janeiro de 2017 pela Oxfam traz na matéria principal o título “8 homens têm mesma riqueza que metade mais pobre do mundo”, e na sequência “Novo relatório divulgado pela Oxfam em Davos aponta para aumento da desigualdade extrema”.

Apenas oito homens possuem a mesma riqueza que os 3,6 bilhões de pessoas que compõem a metade mais pobre da humanidade, de acordo com um novo relatório publicado pela Oxfam, apresentado hoje na reunião anual de líderes políticos e empresariais em Davos. O documento *Uma economia humana para os 99%* mostra que a diferença entre ricos e pobres aumenta a cada edição do estudo, numa velocidade muito maior do que a prevista. Os 50% mais pobres da população mundial detêm menos de 0,25% da riqueza global líquida. Nesse grupo, cerca de 3 bilhões de pessoas vivem abaixo da “linha ética de pobreza” definida pela riqueza que permitiria que as pessoas tivessem uma expectativa de vida normal de pouco mais de 70 anos. [...] O relatório destaca ainda a situação das mulheres que, muitas vezes empregadas em cargos com menores salários, assumem uma quantidade desproporcional de tarefas em relação à remuneração recebida. [...] Segundo o texto, as mulheres ganham de 31 a 75% menos do que os homens no mundo. (OXFAM, 2017)

Este é um quadro trágico, pois mostra que a maioria absoluta da população mundial vive à margem da “riqueza das nações”, sendo que as mulheres são ainda mais penalizadas em razão de remuneração significativamente inferior à dos homens. O relatório da Oxfan assim constata em relação ao Brasil:

No Brasil, os seis maiores bilionários têm a mesma riqueza e patrimônio que os 100 milhões de brasileiros mais pobres. Caso o ritmo de inclusão no mercado de trabalho prossiga da forma como foi nos últimos 20 anos, as mulheres só terão os mesmos salários dos homens no ano de 2047, e apenas em 2086 haverá equiparação entre a renda média de negros e brancos. De acordo com projeções do Banco Mundial, o país terá, até o fim de 2017, 3,6 milhões a mais de pobres. (CHAGAS, 2017)

Esta desigualdade é evidente e é a maior causa das injustiças no Brasil e no mundo. E como aponta o relatório, questões de raça/cor e gênero se destacam como fatores de discriminação negativa no Brasil. Bauman em *A riqueza de poucos beneficia a todos nós?* responde à questão título de seu livro com um retumbante “não”:

O enriquecimento dos ricos não promove um “efeito de gotejamento” nem para aqueles situados em sua vizinhança mais próxima nas hierarquias de riqueza e renda – sem falar daqueles que estão mais distantes, escada abaixo. “*O crescimento econômico*” sinaliza *opulência crescente para poucos, mas também uma queda abrupta na posição social e na autoestima de uma massa incontável de outros.* (BAUMAN, 2015, p. 49-50)

E como observa o autor, a questão não é a produção da riqueza, atrelada à ideia da necessidade do crescimento econômico, mas a distribuição da riqueza. Este é o problema. Enquanto houver crescimento econômico, mas a maioria absoluta da riqueza produzida se concentrar nas mãos de 1% da população, o que estaremos fazendo é trabalhando para enriquecer uns poucos e perpetuando a injustiça econômica e social, na esperança de um “bolo” que um dia crescerá e será dividido entre todos, ou de um sistema de irrigação que permitirá que o “gotejamento” da riqueza ocorra para todos. Isto não está ocorrendo, pelo contrário, a torneira está secando para a maioria da população mundial e o bolo está crescendo, mas está sendo dividido de forma injusta.

Assim, em Bauman *apud* Jeremy Seabrook, há indispensabilidade da pobreza para a sobrevivência do capitalismo:

A pobreza não pode ser “curada”, pois não é um sintoma da doença do capitalismo. Bem ao contrário: é evidência da sua saúde e robustez, do seu ímpeto para uma acumulação e esforço sempre maiores [...]. Mesmo os mais ricos do mundo se queixam sobretudo de todas as coisas de que se devem privar [...]. Mesmo os mais privilegiados são compelidos a carregar dentro de si a urgência de lutar para adquirir [...]. (BAUMAN, 2015, p. 87)

Nunca se produziu tanta riqueza no mundo e talvez esta nunca tenha sido tão má distribuída. Assim, no que tange à dimensão social e econômica, para que haja justiça, é imperativo que haja uma redistribuição da riqueza de forma a beneficiar toda a população.

Esta desigualdade de renda se reflete na transformação estrutural na esfera da produção e consumo, pois uma vez que a produção é para o mercado global, não importa onde e em que condições a mercadoria é produzida, gerando uma exploração em nível global e ampliando as desigualdades.

5 As desigualdades no âmbito das relações de trabalho em função de raça/cor e gênero no Brasil

A PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) divulgada no dia 17.11.2017 aponta que 63,7% dos desempregados no Brasil são pretos ou pardos, sendo que a taxa de desocupação dos pretos e pardos ficou em 14,6% no terceiro trimestre de 2017, enquanto a dos brancos atingiu 9,9%. Assim, dos 13 milhões de brasileiros desempregados no terceiro trimestre de 2017, 8,3 milhões (63,7%) eram pretos ou pardos (IBGE, 2017).

Conforme declaração de Cimar Azeredo, coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE, “As pessoas pretas e pardas estão sempre em desvantagem no mercado de trabalho, desde a inserção a depois de se inserir. São desigualdades que a gente já conhece, mas é sempre bom lembrar” (SILVEIRA, 2017).

A pesquisa mostrou que a situação de desemprego dos pretos e pardos contrasta com os números do mercado de trabalho, pois, de acordo com o IBGE, esta parcela da população representa mais da metade dos trabalhadores brasileiros (53%), não obstante, mesmo sendo maioria na força de trabalho, a proporção de pretos e pardos ocupados (52,3%) foi menor que a da população branca (56,5%) no terceiro trimestre de 2017. A pesquisa também constatou diferença de remuneração em razão da raça, pois, segundo o IBGE, pretos e pardos recebem, em média, R\$1.531,00 – quase a metade do rendimento médio dos brancos, que é de R\$2.757,00.

Situação semelhante é observada no percentual de trabalhadores com carteira assinada no país. Pretos e pardos nesta condição somavam 71,3%, abaixo do observado no total do setor (75,3%).

Dos 23,2 milhões de pretos e pardos empregados no setor privado no país no terceiro trimestre de 2017, 16,6 milhões tinham carteira de trabalho assinada. Foi o menor contingente nesta condição desde o 3º trimestre de 2012, quando pretos e pardos somavam 16,4 milhões de empregados com carteira de trabalho assinada. O pico na série histórica desta parcela da população foi observado no quarto trimestre de 2014, quando somou 17,9 milhões.

A pesquisa PNAD mostrou que está aumentando a geração de postos de trabalho sem carteira de trabalho assinada e em grupos de atividades com menor qualidade de trabalho, seja em termos de renda e outras características, sendo que os indicadores mostram que a população preta e parda acaba sendo mais direcionada a estes trabalhos.

A seguir apresentamos os resultados da pesquisa realizada pelo Ipea intitulada “Retrato da Desigualdade de Gênero e Raça” referente ao ano de 2015. A pesquisa foi realizada entre os anos de 1995 a 2015, e oferece dados relativos a todo esse período, entretanto, optamos por fazer aqui o recorte da pesquisa referente ao ano de 2015, por serem dados que apontam para uma realidade mais próxima em termos temporais, não obstante o olhar por um lapso temporal mais amplo possa nos dar uma melhor visão do desenvolvimento da pesquisa e da realidade socioeconômica envolvendo gênero e raça.

O gráfico a seguir retrata a situação da população desocupada considerando idade, sexo e cor. De um universo de 104.581.804 brasileiros economicamente ativos, sendo 58.897.483 homens e 45.684.321 mulheres, observa-se o seguinte quadro de pessoas desocupadas por faixa etária, sexo, cor/raça.

População desocupada de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo cor/raça e faixa etária – Brasil, 2015 ²				
Cor/raça	Faixa etária	Total	Masculino	Feminino
Branca	Total	3.941.121	1.811.024	2.130.097
	10 a 15 anos	119.560	61.093	58.467
	16 a 17 anos	294.517	140.107	154.410
	18 a 24 anos	1.275.459	581.284	694.175
	25 a 29 anos	572.167	261.379	310.788
	30 a 44 anos	1.065.761	443.687	622.074
	45 a 59 anos	523.911	260.181	263.730
	60 anos ou mais	89.746	63.293	26.453
Negra	Total	6.128.175	2.871.437	3.256.738
	10 a 15 anos	207.684	113.346	94.338
	16 a 17 anos	475.648	250.553	225.095
	18 a 24 anos	2.039.422	971.558	1.067.864
	25 a 29 anos	871.401	390.542	480.859
	30 a 44 anos	1.696.725	713.657	983.068
	45 a 59 anos	725.328	364.433	360.895
	60 anos ou mais	111.967	67.348	44.619

Os dados acima nos mostram de forma clarividente as desigualdades nas relações de trabalho em razão de gênero e cor no Brasil. Estas desigualdades não são fruto de causas naturais, mas são decorrentes de construções sociais, que vêm desde o passado escravagista e se perpetua até os dias atuais. Elas são visíveis no dia a dia do brasileiro, e os números apenas confirmam a experiência do cotidiano.

E quando se dá o hibridismo entre gênero e raça, como no caso da mulher negra, a desigualdade é ainda maior: “Os homens continuam ganhando mais do que as mulheres (1.831 reais contra 1.288 reais, em 2014), as mulheres negras seguem sendo a base da pirâmide (946 reais, em 2014) e homens brancos, o topo (2.393 reais no mesmo ano)” (REVISTA VEJA, 2016).

As desigualdades, portanto, não podem ser consideradas uma questão de talento, de competência, de expertise, mas sim de discriminação.

² Pesquisa realizada pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), com apoio da ONU Mulheres-Brasil e do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (IPEA, [s.d.]).

6 Preconceito, racismo e discriminação: impactos nas relações de trabalho

Os tratamentos desiguais nas relações de trabalho podem se dar em função de preconceito, racismo ou discriminação, ou ambos. Assim, faz-se necessária a elucidação destes conceitos. O preconceito é um fenômeno social e psicológico. José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2002) afirma que o preconceito não é inato e sim condicionado, embora também existam traços de personalidade que contribuem para que determinado indivíduo incorpore preconceitos com maior facilidade.

Dalmo de Abreu Dallari *apud* Dom Paulo Evaristo Arns (2000, p. 13-14) enxerga como sendo “as raízes subjetivas do preconceito, a ignorância, a educação domesticadora, a intolerância, o egoísmo e o medo”.

Ângela Davis (2017) também faz alusão a fatores externos que contribuem para disseminação de preconceitos e separação entre as classes. Para esta autora, a forma como a sociedade se organiza assumindo suas funções sociais, bem como as simbologias repassadas pela educação, religião, cultura e costumes, influenciam as condutas e as relações entre as pessoas, prejudicando principalmente as mulheres e, mais ainda, as mulheres negras. Resta claro que o preconceito é fruto do meio social, pois são esses fatores externos elencados acima que irão determinar se a pessoa irá ou não incorporar preconceitos em relação a outras pessoas ou grupos.

O preconceito é definido por vários doutrinadores como um conceito negativo pré-concebido, construído de forma antecipada sem levar em conta os fatos reais. Neste sentido, Dalmo Dallari (2009, p. 12) traz a seguinte definição de preconceito:

Do ponto de vista de sua origem, de sua etimologia, a palavra preconceito significa prejulgamento, ou seja, ter ideia firmada sobre alguma coisa que ainda não se conhece, ter uma conclusão antes de qualquer análise imparcial e cuidadosa. Na prática, a palavra preconceito foi consagrada como um prejulgamento negativo a respeito de uma pessoa ou de alguma coisa.

Nesta linha de pensamento a autora Marilena Chauí (2002) explica que a busca do ser humano por verdades absolutas, certas e seguras pode levar a um dogmatismo conservador que vai gerar o conservadorismo e, conseqüentemente, o preconceito.

A atitude dogmática é conservadora, isto é, sente receio das novidades, do inesperado, do desconhecido e de tudo o que possa desequilibrar as crenças e opiniões já constituídas. Esse conservadorismo se transforma em preconceito, isto é, em ideias preconcebidas que impedem até mesmo o contato com tudo quanto possa pôr em perigo o já sabido, o já dito e o já feito. (CHAUÍ, 2002, p. 121)

Já a discriminação é uma forma ativa do preconceito, constitui uma conduta (ação ou omissão) que exclui e prejudica outrem ao estabelecer diferenças com base em critérios injustos. Não obstante nem toda discriminação seja decorrente de preconceito, todo preconceito leva a alguma forma de discriminação. Esse também é o sentido dado à discriminação na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, consoante seu art. 1º, ao determinar que a discriminação compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores quando estas existam e outros organismos adequados.

A partir desta definição observa-se que critérios, como raça, cor, sexo, religião etc., não podem ser utilizados de modo a impedir que um candidato a emprego seja admitido, pois tal ato caracteriza a discriminação, já que impede a igualdade de oportunidades em matéria de emprego. Ressalte-se ainda que à luz do entendimento de José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2002), apesar de o preconceito representar algo condenável e negativo, este não produz efeitos para o direito, salvo quando o preconceito é exteriorizado, quando então assume a forma de discriminação.

Antes de conceituar racismo insta ressaltar que a ciência já comprovou que do ponto de vista biológico inexistem diferentes tipos de raça, ao contrário, restou comprovado que existe apenas a raça humana. Entretanto, o fenômeno do racismo ainda perdura nos dias atuais. O racismo consiste em uma teoria que acredita na superioridade de determinadas raças ante as demais, defendendo inclusive a segregação ou extinção de certas raças. A Carta Magna prevê em seu

art. 5º, XLII que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (art. 5º, XLII).

No âmbito trabalhista a discriminação é algo frequente, isto porque a relação de emprego é uma relação de poder na qual existe a sujeição de um homem em relação a outro, já que o empregador tem total liberdade para contratar, enquanto que o trabalhador que se candidata ao emprego possui a necessidade de garantir a sua sobrevivência e de sua família por meio do trabalho. Tal discriminação priva o trabalhador da igualdade de oportunidades – que ele deve ter em relação aos demais candidatos ao emprego – em virtude de características que em nada interferem na melhor realização do trabalho. Trata-se de discriminação que não tem como base uma justificativa racional, mas, ao contrário, está baseada em preconceitos e na crença de que aqueles que não se adéquam ao “padrão” socialmente construído como ideal são inferiores.

Estes atos discriminatórios obstam o acesso do trabalhador ao emprego em virtude de fatores de discriminação que nada tem a ver com o caráter, a honestidade, o comprometimento com o serviço prestado, a pontualidade, a responsabilidade ou qualquer outra característica que constitui critério legítimo de seleção. Ao contrário, estes atos discriminatórios pautam-se em questões absolutamente alheias ao contrato de trabalho, como a cor da pele, a crença religiosa, a opção sexual, entre outras. Tais condutas são ilícitas e configuram a discriminação nos termos do art. 7º, XXX da Carta Magna. Conforme visto anteriormente, o ato discriminatório fere os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, bem como leis infraconstitucionais, a exemplo da Lei nº 9.029/9, e as Convenções e Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil que versam sobre o tema.

O empregador tem a liberdade de contratar quem bem quiser, entretanto, não poderá fazê-lo de forma ilícita. Com base neste entendimento Marco Túlio Vianna (2000, p. 359) afirma:

Se a lei dá ao empregador a faculdade de escolher entre João e José, é em atenção ao princípio da propriedade privada, mas também em razão de seu fim social – tantas vezes declarado e tão poucas vezes cumprido. Se o empregador se vale daquela faculdade para dar vazão aos seus preconceitos, está não apenas traindo os destinos daquela norma, mas ferindo a literalidade de outra norma – exatamente a que impede, em todos os níveis, a discriminação, daí o artigo em questão, que surge como terceira norma, fazendo uma espécie de silogismo: se todos são iguais perante a lei, e se a liberdade de contratação tem o fim de atender as necessidades da empresa, quem escolhe A ou B com propósitos discriminatórios, age ilicitamente.

Insta ressaltar, entretanto, que em algumas situações existe uma relação lógica entre o trabalho que será exercido e as características exigidas daquele trabalhador que se candidatou, como exemplo, no caso dos seguranças, profissionais dos quais poderá ser exigida determinada forma física sem que haja qualquer ilicitude neste ato.

6.1 Classificação da discriminação

A discriminação pode ser classificada em direta e indireta, negativa ou positiva. Alice Monteiro de Barros (2000, p. 41) afirma que a discriminação pode se manifestar de forma direta ou indireta. “A primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas produz efeitos diversos sobre determinados grupos”. Ou seja, quando se apresenta na forma direta, o sujeito ativo pratica o ato discriminatório ferindo o princípio da igualdade de forma aberta. Ocorre por exemplo nos casos em que a empresa coloca anúncios de vagas de emprego em jornais impondo como condição possuir idade não superior a 35 anos sem, contudo, ter uma razão em consonância com as normas constitucionais.

Barros (2000) continua explicando que a discriminação indireta se manifesta por meio de uma conduta formalmente neutra, na qual há uma simulação por parte da empresa, que demonstra respeito ao princípio da igualdade, mas em verdade o descumpra ao criar desigualdades em relação às pessoas por meio de situações quase que imperceptíveis. Ocorre por exemplo quando a empresa, apesar de não colocar em seus anúncios critérios discriminatórios para o preenchimento da vaga, utiliza tais critérios durante a seleção de forma não explícita, mas sutil, de modo a admitir apenas empregados que preencham o seu padrão discriminador. Ressalte-se que tanto a discriminação direta quanto a discriminação indireta são ilícitas e ferem o princípio da igualdade, e conclui-se que a discriminação negativa estabelece um prejuízo à pessoa discriminada, criando ou agravando as situações de desigualdade.

Já a discriminação positiva proporciona vantagens a determinado grupo de pessoas de modo a mitigar situações de desigualdades fáticas existentes. A principal forma de implementação da discriminação positiva é a ação afirmativa. O sistema constitucional brasileiro consagra as ações afirmativas. Com base nesse entendimento, Barroso (2014) salienta que a igualdade perante a lei e na lei é valor intrínseco de cada indivíduo, diretamente ligada à dignidade da pessoa humana e, portanto, complementares. O autor destaca ainda que as ações afirmativas na Constituição estão em consonância com os princípios da igualdade e da

dignidade da pessoa humana, ambos como forma de combater a discriminação ora vedando-a, quando gera desigualdade, ora compensando-a, quando gera oportunidade.

Há diversos dispositivos no ordenamento jurídico pátrio que versam sobre ações afirmativas, entre eles, o art. 7º, XX da Constituição Federal, o qual assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher; o art. 37 da Carta Magna,³ o qual estabelece a reserva de vagas de cargos públicos para deficientes físicos; o art. 93 da Lei nº 8.213/91, o qual estabelece a reserva de vagas nas empresas privadas com determinado número de funcionários,⁴ entre outros. O Ministro Joaquim Barbosa (2001, p. 4) traz brilhante definição de ação afirmativa:

As ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.

Assim, as ações afirmativas concedem vantagens a determinados grupos de pessoas considerados minorias sociais, tratam-se de políticas públicas e privadas que proporcionam a materialização do princípio da igualdade, pois permitem que os desiguais sejam concretamente tratados desigualmente de modo a conferir-lhes uma isonomia substancial em relação aos demais grupos sociais.

A existência da previsão legal de ações afirmativas faz com que tanto o Estado quanto a sociedade abandonem a sua postura de neutralidade e se vejam obrigados a atuar de modo a materializar a igualdade substancial, sendo as políticas afirmativas uma renúncia explícita à suposta neutralidade estatal em matéria de oportunidades e de emprego (BARBOSA, 2001). Assim, por meio das ações afirmativas, o Poder Público deixa de adotar uma posição de passividade diante das desigualdades sociais e passa a assumir um papel atuante na erradicação das injustiças.

³ “Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; [...]”.

⁴ Lei nº 8.213/91: “Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção [...]”.

Ressalte-se ainda que as ações afirmativas promovem uma verdadeira transformação cultural e psicológica na sociedade na medida em que operam uma quebra de estereótipos arraigados na visão coletiva, desfazendo a ideia de superioridade de determinados grupos em relação a outros, bem como despertando nos grupos minoritários a consciência de que aquilo que antes lhes era impossível, agora está ao seu alcance, logo, empoderando-os. Desta forma, as ações afirmativas promovem uma mudança positiva na autoimagem daqueles que antes eram preteridos.

Penso serem prudentes as palavras da Ministra Cármen Lúcia em seu voto em face do relatório do Ministro Ricardo Lewandowski na ADPF nº 186, que tratou das cotas para negros na UnB:

[...] as ações afirmativas não são as melhores opções; melhor opção é ter uma sociedade na qual todo mundo seja igualmente livre para ser o que quiser. Mas isto é um processo, uma etapa, uma necessidade diante de um quadro onde isso não aconteceu naturalmente. (STF, ADPF nº 186)⁵

Outrossim, elas são importantes para reequilibrar as graves desigualdades, como condição de justiça, até que estas sejam debeladas.

É preciso que certos requisitos sejam observados na implementação das ações afirmativas para que estas não sejam utilizadas de modo a violar o princípio da igualdade:

- a) a identificação do grupo deve ser de forma precisa e objetiva;
- b) a medida deve ser proporcional à desigualdade que será reparada;
- c) as vantagens estabelecidas como ações afirmativas devem corrigir as desigualdades e não criar outras;
- d) as medidas devem ser temporárias, para que corrijam as desigualdades pelo prazo de vigência das normas;
- e) não pode haver onerosidade excessiva para a sociedade, sob pena de serem criadas outras violações ao princípio da igualdade e proporcionalidade. (OLMOS, 2008, p. 55)

⁵ A análise da ADPF nº 186, no seu conjunto, ainda que muito relevante para a análise da temática das ações afirmativas, exigiria um trabalho à parte, que iria para além do escopo deste artigo, ensejando um novo artigo.

As convenções coletivas de trabalho bem como o acordo coletivo de trabalho são instrumentos de autocomposição coletiva, cuja matéria mínima obrigatória está descrita no art. 613 da CLT. Alguns autores defendem que no referido rol deveria constar a adoção de ações afirmativas, como a reserva de vagas para grupos sociais comumente discriminados. Isto porque a previsão dessas ações afirmativas por meio da negociação coletiva tem o condão de atender de forma mais específica à necessidade dos trabalhadores de cada localidade, seria, assim, mais satisfatório do que a lei geral, a esta última apenas caberia apontar o conteúdo mínimo dessas políticas afirmativas (MALLET, 2008, p. 339).

6.2 Espécies de discriminação

Embora existam diversos fatores que são utilizados como motivos para o ato discriminatório, há algumas espécies de discriminação que ocorrem com maior frequência na sociedade atual. Faz-se necessário, portanto, uma breve análise acerca dessas modalidades de discriminação mais comuns no cotidiano, de modo a propiciar uma visão mais ampliada desse problema social.

Inicialmente será analisada a discriminação fundada no gênero. O gênero é frequentemente utilizado pelos empregadores como um fator de discriminação injustificado para a recusa da admissão de mulheres. Um dos fundamentos para essa espécie de prática discriminatória está no fato de que homens e mulheres possuem diferentes caracteres biológicos. Em virtude desta diferença muitos enxergam a mulher como o “sexo frágil”, incapaz de desempenhar bem todas as atividades laborais. Observa-se que normalmente dois aspectos são utilizados como fundamento para discriminar a mulher, um fisiológico – concernente na crença da existência de uma fragilidade física da mulher – e um social – que elege o papel da mulher como responsável pelos filhos e pelos trabalhos domésticos.

Dalmo Dallari (2009, p. 17) faz referência a esses dois aspectos discriminadores da mulher:

Refiro-me ao julgamento preconceituoso da capacidade da mulher, que atua às vezes com muita sutileza, como através do estereótipo da frágil e submissa “rainha do lar”. Nesse caso ocorre, ainda, uma grande ironia, pois a partir dessa imagem a mulher ficou, durante muito tempo, confinada ao lar, sem a possibilidade de exercício de uma profissão ou de aprimoramento intelectual.

A Consolidação das Leis do Trabalho conferiu ao trabalho da mulher igualdade em relação ao trabalho do homem, entretanto, fazia referência a uma proteção em

virtude da existência de uma fragilidade feminina em seus arts. 374, 375, 378, 379, 380, 383 e 387.⁶

Maurício Godinho Delgado (2011, p. 101-102) ressalta que a Constituição Federal de 1988 eliminou do direito brasileiro práticas discriminatórias contra a mulher no âmbito empregatício, inclusive eliminou alguns artigos da CLT que aparentavam conferir uma proteção à mulher, mas que em verdade produziam um efeito claramente discriminatório. Isto porque a Carta Magna dispõe em seu art. 5º, inc. I que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, bem como prevê em seu art. 7º, inc. XXX, a proibição da utilização do sexo como um elemento discriminatório. Ademais, a Constituição previu em seu art. 7º, XX, a permissão da adoção de incentivos específicos para proteger e ampliar o mercado de trabalho da mulher.

A Lei nº 7.855/89 revogou expressamente artigos da CLT que não estavam em consonância com a nova ordem constitucional, como exemplo, o art. 446, o qual autorizava a interferência do marido ou do pai da obreira adulta no contrato de trabalho. Entretanto, Delgado (2000, p. 102) ressalta que “tais preceitos celetistas já estavam revogados, em decorrência de frontal incompatibilidade com a Carta Constitucional emergente”.

A Constituição Federal veda leis que violem o direito de igualdade entre os sexos no âmbito trabalhista, entretanto, autoriza o tratamento diferenciado apenas para garantir uma proteção maior para a mulher enquanto mãe. Há diversos preceitos constitucionais que conferem vantagens à trabalhadora gestante ou àquela que teve um parto recente, como exemplo, a licença à gestante de 120 dias (art. 7º, XVIII).

Há ainda a estabilidade provisória concedida à mulher desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, “b” do ADCT da CF); a licença remunerada de duas semanas em caso de aborto não criminoso (art. 395 da CLT); o direito à licença-maternidade concedido à adotante, que varia de 30 a 120 dias de acordo com a idade do adotado (art. 392-A da CLT); o direito da gestante de ser transferida de função para preservar sua saúde, sendo-lhe assegurado ainda o retorno à função original após o retorno ao trabalho, e a dispensa para realização de um número mínimo de 6 consultas/exames complementares.

É importante ressaltar que, em que pese exista tantos dispositivos legais que protegem a mulher enquanto mãe, a gravidez é um dos aspectos principais que motivam o empregador a discriminá-la. Uma candidata a uma vaga de emprego

⁶ Esses artigos, antes restritivos ao trabalho noturno da mulher na indústria, ao trabalho nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e nas obras de construção pública ou particular, nas atividades perigosas ou insalubres, perderam toda a sua eficácia ante os efeitos da nova ordem constitucional (CARLOS, 2004, p. 80).

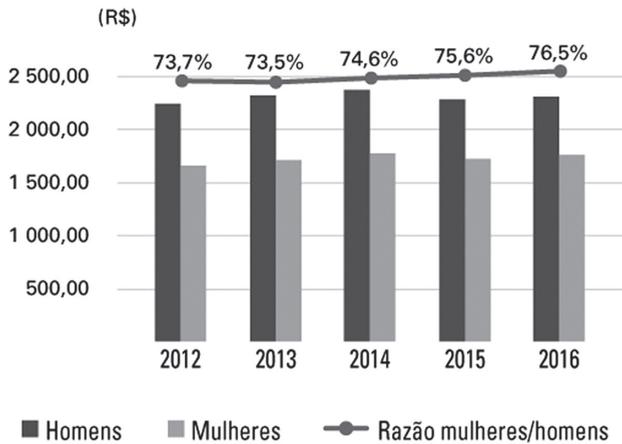
em estado gravídico geralmente é eliminada desde logo no momento da seleção, caso a gravidez seja evidente, e mesmo que não haja evidência de gravidez – a trabalhadora tem a faculdade de ocultar essa circunstância – e a candidata seja selecionada, acaba ocorrendo a dispensa discriminatória já que os empregadores têm prejuízos econômicos em virtude da contratação de uma pessoa para substituir a obreira enquanto esta cumpre a licença-maternidade.

Nesta seara, Valdir Francisco de Oliveira (2001, p. 166) ressalta:

Não pode ser ignorado que a gravidez traz acentuada limitação à prestação de trabalho à gestante, impossibilitando-a de praticar determinadas atividades no período de gestação, além do que, por ocasião do afastamento compulsório, o empregador fica obrigado a suprir a vaga de trabalho deixada pela obreira licenciada, às vezes até com a contratação de outro empregado. Mas estas questões de cunho eminentemente econômico, não podem sobrepor aos direitos conferidos à pessoa humana, mais especificamente à mulher, dado ao atual estágio evolutivo da nossa sociedade.

A Lei nº 9.029/95 também contribuiu para coibir práticas discriminatórias contra a mulher, principalmente no tocante ao acesso ao emprego, na medida em que em seu art. 2º, I e II, tipifica como crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, bem como a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética ou à promoção do controle de natalidade, salvo o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS). No entanto, práticas discriminatórias continuam a acontecer nas relações de trabalho, e tal pode ser percebido na diferença de salários pagos aos homens e às mulheres, que continua acontecendo, ainda que as mulheres estejam exercendo a mesma profissão e função. É o que se depreende do quadro seguinte (PERET, 2018):

Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

Observe que, mesmo trabalhando mais horas, pois em 2016, as mulheres dedicavam, em média, 18 horas semanais a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, 73% a mais do que os homens (10,5 horas), a mulher segue ganhando menos. Apesar de a diferença entre os rendimentos de homens e mulheres ter diminuído nos últimos anos, em 2016 elas ainda recebiam o equivalente a 76,5% dos rendimentos dos homens. O mesmo se observa quando se trata da renda de homens brancos e negros e mulheres brancas e negras, pois em recente pesquisa da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) divulgada pelo IBGE a diferença salarial média entre uma mulher negra e um homem branco é de 60%, podendo chegar a 80% em alguns cargos. Entre homens e mulheres, em geral, a diferença é de 30% (IPEA, 2017).

Assim, elementos de raça e gênero confluem nas discriminações nas relações de trabalho.

7 Redistribuição e reconhecimento como condição de realização da equidade nas relações de trabalho e superação das discriminações decorrentes de gênero, cor/raça

As profundas contradições instaladas no seio das sociedades capitalistas constituem sério obstáculo à solução da questão racial e de gênero em seus quadros. Por outro lado, é importante também, até que uma nova ordem mais justa seja inaugurada, que o movimento negro, as mulheres e demais organizações da sociedade civil se articulem no combate ao racismo e à discriminação no mercado de trabalho, seja em razão de raça/cor ou gênero.

Os postulados da justiça distributiva e do multiculturalismo embasam as ações afirmativas. A justiça distributiva consiste na redistribuição de forma equânime dos bens, dos direitos, das vantagens e dos ônus entre todos aqueles que integram a sociedade. Já o multiculturalismo diz respeito às diversas identidades culturais que proporcionam visões diversificadas dos outros a respeito de determinado indivíduo, bem como a visão que ele mesmo, a partir dessas visões, faz de si mesmo (ALVES JÚNIOR, 2010).

Não obstante a igualdade material nas relações de trabalho possa promover a realização da justiça como redistribuição, o que é totalmente necessário, ela não é suficiente para dirimir as injustiças históricas e sociais, pois quando se trata de gênero e raça/cor, faz-se necessário também a realização da justiça como reconhecimento. É o que preconiza Nancy Fraser (2001, p. 245):

A luta pelo reconhecimento tornou-se rapidamente a forma paradigmática de conflito político no fim do século XX. Demandas por “reconhecimento das diferenças” alimentam a luta de grupos mobilizados sob as bandeiras da nacionalidade, etnicidade, raça, gênero e sexualidade. Nesses conflitos “pós-socialistas”, identidades grupais substituem interesses de classe como principal incentivo para mobilização política. Dominação cultural suplanta a exploração como a injustiça fundamental. E reconhecimento cultural desloca a redistribuição socioeconômica como o remédio para injustiças e objetivo da luta política.

Para Fraser, ocorreu o eclipse de um imaginário socialista centrado em termos como “interesse”, “exploração” e “redistribuição” e o fortalecimento de um novo imaginário político centrado em noções de “identidade”, “diferença”, “dominação cultural” e “reconhecimento”. Diante deste quadro de injustiças no que se refere

às desigualdades econômicas e sociais e diferenças culturais, a autora aponta que a justiça na atualidade requer tanto reconhecimento como distribuição.

Enquanto experimentávamos uma geopolítica notadamente marcada pela contraposição da ideologia socialista *versus* ideologia capitalista, as diferenças culturais como que ficaram esvaziadas, mas com a derrocada do socialismo, principalmente no Leste europeu, as diferenças culturais se tornaram sensíveis e têm sido objeto de muitos conflitos.

A busca por redistribuição acenava para a necessidade de se lutar pela igualdade, construindo um mundo menos desigual, enquanto a busca por reconhecimento afirma a necessidade de se lutar em prol das diferenças culturais, como condição de se manter a identidade cultural e nacional, em um mundo no qual a dominação cultural é mais uma das características da globalização.

Como observa Fraser (2001, p. 249-250), a injustiça socioeconômica está enraizada na estrutura político-econômica da sociedade, enquanto a injustiça cultural ou simbólica está arraigada a padrões sociais de representação, interpretação e comunicação, sendo que o remédio para injustiça econômica é reestruturação político-econômica de algum tipo, enquanto o remédio para injustiça cultural é algum tipo de mudança cultural ou simbólica. É o que se dá no caso das “sexualidades desprezadas”, como exemplo, os homossexuais. Como observa Nancy Fraser (2001, p. 249-250):

Sexualidade, nessa concepção, é um modo de diferenciação social cujas raízes não estão na economia política, já que homossexuais distribuem-se ao longo de toda a estrutura de classes da sociedade capitalista, não ocupa uma posição particular na divisão do trabalho e não constitui uma classe explorada. Ao contrário, seu modo de coletividade é de uma sexualidade menosprezada, arraigada na estrutura cultural-valorativa da sociedade. Nesta perspectiva, a injustiça sofrida é basicamente uma questão de reconhecimento. *Gays* e lésbicas sofrem de heterossexismo: a construção autoritativa de normas que privilegiam heterossexuais. Ao lado disso está a homofobia, desvalorização cultural da homossexualidade. Ao terem sua sexualidade desacreditada, os homossexuais estão sujeitos à vergonha, molestação, discriminação e violência, enquanto lhes são negados direitos legais de proteção igual – todas negações fundamentais de reconhecimento. *Gays* e lésbicas também sofrem injustiças econômicas sérias; podem ser sumariamente despedidos de trabalho assalariado e têm os benefícios de previdência social baseados na família negados. Mas longe de estarem arraigados na estrutura econômica, esses danos derivam de uma estrutura cultural-valorativa injusta.

Consequentemente, o remédio para essa injustiça é reconhecimento e não redistribuição. Superar a homofobia e o sexismo requer mudança nas avaliações culturais (assim como em suas expressões legais e práticas) que privilegiam a heterossexualidade, negando respeito igual para *gays* e lésbicas e recusando a reconhecer a homossexualidade como um modo legítimo de sexualidade. É reavaliar uma sexualidade menosprezada, outorgar reconhecimento positivo à especificidade sexual *gay* e lésbica.

Embora ressalte a necessidade de reconhecimento como remédio para a injustiça cultural, observa-se que *reconhecimento* e *redistribuição* se relacionam, uma vez que a injustiça em termos de *reconhecimento* pode também levar à injustiça em termos de *redistribuição*. No caso de injustiças econômico-sociais, que exige a *redistribuição*, a lógica do remédio é homogeneizar os grupos sociais, enquanto que nas injustiças culturais, que exigem *reconhecimento*, a lógica é de valorizar a peculiaridade do grupo, reconhecendo sua especificidade (FRASER, 2001, p. 259).

Entretanto, como observa Fraser (2001, p. 259), a situação se torna mais complexa quando se trata de modelos híbridos que ela denomina de “coletividades ambivalentes”, que são diferenciadas como coletividades

em virtude tanto da estrutura político-econômica como da cultural-valorativa, que uma vez oprimidas podem sofrer injustiças socioeconômicas e não reconhecimento cultural em formas nas quais nenhuma dessas é um efeito indireto da outra, mas em que ambas são primárias e originais.

Nesse caso, há a necessidade de ambos os remédios.

Nesse caso, “raça” e “gênero” são coletividades ambivalentes paradigmáticas, implicando *redistribuição* e *reconhecimento*.

No caso do gênero, tem dimensões político-econômicas, uma vez que o gênero é um princípio estruturador básico da economia política, de vez que o gênero se encontra na base da divisão social do trabalho, definindo o trabalho produtivo assalariado, reprodutivo, doméstico, não assalariado etc. Como mostramos através de dados da PNAD e do IPEA, no Brasil há grandes diferenciações de funções e salários nas relações de trabalho em razão do gênero, sendo que as mulheres estão sujeitas a exercer funções secundárias ou receber menores salários que os homens, exercendo as mesmas funções (KOMETANI, 2017). E no caso da mulher negra, quando temos o caso de hibridismo, ou seja, de uma comunidade ambivalente, a discriminação se torna ainda mais acentuada.

Ocorre que gênero não é apenas uma diferenciação político-econômica, mas uma diferenciação cultural-valorativa, que afirma o androcentrismo que, por sua vez, dará lugar à “construção autoritária de normas que privilegiam características associadas com a masculinidade” (FRASER, 2001, p. 260), e que também remete ao sexismo cultural, produzindo uma cultura depreciativa do feminino, e que acaba por se expressar na violência de gênero, exploração sexual, violência doméstica etc., que conduzem à marginalização da mulher na esfera pública.

O remédio para esses males é o *reconhecimento*, ou seja, a construção de uma cultura de valorização da mulher e de mudança simbólica, e não podem ser remediados tão somente com remédios de *redistribuição* político-econômica. A ambivalência consiste também no fato de que ao buscar *redistribuição* as mulheres pleiteiam tratamento como *iguais*, o que pode levar ao questionamento quanto ao *reconhecimento*. E ao buscarem o *reconhecimento*, podem ser questionadas quanto à *igualdade*.

Um exemplo recente da história pátria se situa nas discussões sobre a Reforma da Previdência. Houve o questionamento por parte das mulheres quanto à necessidade de se manter a diferença de idade entre homens e mulheres para fins de aposentadoria. Hoje a mulher se aposenta aos 60 anos, enquanto o homem se aposenta aos 65 anos, quando o projeto de lei que trata da Reforma Previdenciária a princípio queria igualar a idade entre homem e mulher em 65 anos. Ao ser questionado sobre esta matéria o presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia, simplesmente afirmou “Esse é um pleito também das mulheres há muitos anos, que é exatamente não ser tratada de forma diferente dos homens” (PERÓN; CARDOSO, 2017).

Observa-se que, neste caso, ao buscar *reconhecimento* decorrente da afirmação da diferenciação entre homens e mulheres, elas por sua vez recebem a resposta irônica do presidente da Câmara de que a equiparação de idade apenas atenderia a um pleito das mulheres por tratamento igualitário – *redistribuição*.

Ocorre que as injustiças de gênero perpassam tanto as esferas econômica, política e social, quanto a esfera cultural-valorativa, logo a busca por *reconhecimento* não exclui a *redistribuição* e vice-versa, devendo os dois remédios serem aplicados com vistas à busca da justiça. “Onde a lógica da redistribuição é eliminar as diferenças de gênero, a lógica do reconhecimento é valorizar a especificidade do gênero”. O que coloca a seguinte questão: “como podem as feministas simultaneamente lutar para abolir diferenciações de gênero e valorizar a especificidade do gênero?” (FRASER, 2001, p. 262).

O mesmo dilema ocorre no caso da luta contra o racismo. A “raça” também estrutura a divisão capitalista do trabalho e a divisão dentro do trabalho assalariado.

Muitas ocupações mal pagas são preenchidas por “pessoas de cor”, enquanto ocupações técnico-administrativas, melhor remuneradas, por pessoas brancas. Esta divisão é resultado de todo um processo histórico-cultural que remonta à escravidão (FUJITA, 2017).

Não obstante os direitos humanos e a Constituição Federal do Brasil proíbam a discriminação em função de sexo, raça e cor, isto não é suficiente para que a discriminação acabe. Ora, se a questão fosse tão somente econômica, jurídica ou legal, bastaria que estes obstáculos fossem eliminados. Entretanto, existe o problema cultural-valorativo que exige também o *reconhecimento*.

Desta forma, a busca por justiça no que se refere às injustiças que versam sobre “raça” e “cor” exige políticas de *reconhecimento* e *redistribuição*.

Este dilema existe quando, por exemplo, se discute a política afirmativa de cotas para negros nas universidades públicas. Logo alguns questionam: “Mas se todos são iguais perante a lei, por que o tratamento desigual?”, ou “a política afirmativa de cotas somente aumentará o preconceito e as barreiras raciais”. O raciocínio é: “Se você quer ser tratado como igual, então haja como igual, dispute a vaga na universidade como igual”. Ocorre que este tipo de raciocínio desconsidera os problemas do capital cultural que foi reproduzido pelos “brancos” e “ricos” ao longo da história do Brasil, deixando muito para trás os negros, que por isso se veem prejudicados quando se trata de competir em condições de igualdade pelas vagas nas universidades públicas, uma vez que as condições de igualdade não existem. Assim o dilema da raça também é colocado: “Como podem os anti-racistas lutar simultaneamente para abolir ‘raça’ e para valorizar a especificidade cultural de grupos raciais subordinados?” (FRASER, 2001, p. 264).

As questões dos direitos humanos no que se refere ao *reconhecimento* também se faz presente em grupos étnicos espalhados pelo mundo que lutam por igualdade socioeconômica e política, mas ao mesmo tempo querem ser reconhecidos em sua identidade étnica, em sua cultura, em sua religião, em seus costumes e tradições. Este é um conflito travado de forma acirrada no presente momento na União Europeia, principalmente após a eclosão da crise dos refugiados. Como conciliar a luta por igualdade econômica e social com direito de se vestir de forma diferente, de vivenciar em um país diferente do seu os seus costumes ancestrais, sua religião, sua forma de organização familiar?

Estes são, enfim, desafios que o direito enfrenta no século XXI. E enfrentá-los é uma necessidade, com vistas à superação dos obstáculos para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, a começar com a construção de relações de trabalho marcadas por equidade entre homens e mulheres, brancos e negros etc.

8 Considerações finais

A luta pela equidade racial e de gênero nas relações de trabalho é imperativa, e perpassa tanto o caminho jurídico quanto o caminho cultural, na busca da realização da justiça na forma de redistribuição (material-econômica) e na forma de reconhecimento (cultural). Assim, a busca pela justiça deve ser travada na frente jurídica, política e educativa, objetivando uma mudança cultural que reflita nas condições materiais e, ao mesmo tempo, uma mudança material que reflita na dimensão cultural.

No contexto de uma sociedade na qual o mercado se tornou hegemônico, e busca se impor em todas as esferas do mundo da vida, é mister que no campo tanto econômico, político quanto cultural sejam travadas lutas contra hegemonias, orientadas por valores humanos e éticos, que perpassem as relações sociais e, de modo particular, as relações de trabalho, de sorte que, em um momento de acentuada reificação da pessoa humana, num mundo líquido moderno, no qual as pessoas são tidas como descartáveis, o valor dignidade da pessoa humana reverbere e se faça ouvir e assimilar por todos os meandros da sociedade, de forma a fazer frente a toda forma de diminuição da pessoa humana, de rotulação, de discriminação, e de forma específica no que se refere à questão de gênero e raça/cor nas relações de trabalho. É praticamente incrível que em pleno século XXI, com todo o avanço no campo do conhecimento, esta questão tenha que ser posta em discussão. Entretanto, há que se observar que o desenvolvimento tecnológico e científico não se fez acompanhar do desenvolvimento ético e humano, assim, para a superação desta indignidade praticada contra mulheres, gays, lésbicas etc., em função do gênero, e contra negros e pardos, faz-se necessário a busca da efetivação de uma justiça que contemple tanto a redistribuição (econômica) quanto o reconhecimento (cultural), ambos contribuindo para a efetivação de um tratamento digno a pessoas que são absolutamente iguais na condição de pessoa humana, e que só são discriminadas negativamente em função de ideologias e construções sociais distorcidas e perversas, que contribuem para a “naturalização” de tratamentos indignos da pessoa humana.

O direito em muito pode contribuir como um *médium* no processo de construção de consensos no âmbito social, de forma a viabilizar a criação de leis cada vez mais rigorosas visando combater todo tipo de prática discriminatória nas relações de trabalho. O poder político, por sua vez, pode atuar de forma a criar mecanismos de fiscalização e punição de atos discriminatórios nas relações de trabalho em função de gênero e cor/raça. E o sistema educativo também pode dar a sua contribuição no sentido de desenvolver uma compreensão isonômica de tratamento entre todas as pessoas, inculcando, desde a mais tenra idade, os

valores de respeito e dignidade devidos a toda pessoa humana. Estas mudanças são necessárias para que o direito a tratamento equitativo nas relações de trabalho seja mais que palavras impressas em uma folha de papel, mas seja materialmente concretizado, de forma que uma discussão como a que se faz agora neste artigo seja em um futuro breve totalmente desnecessária.

The fundamental right to work and racial and gender equity: redistribution and recognition as a condition of the effectiveness of equality in the framework of work relations

Abstract: The purpose of this article is to demonstrate that the effectiveness of equality in the context of labor relations is a necessary condition for the realization of the guarantee of the fundamental right to work. In order to achieve this objective, we considered the capital / labor relationship today, inequalities in labor relations, as well as the need to pursue the realization of justice as redistribution (economic) and recognition (cultural), thus eliminating any form of discriminatory treatment. The relevance of this study has a scientific-legal as well as a social character, since in Brazil this is a topic whose discussion is totally necessary, as well as elaborate and implement specific laws on discrimination in the labor market, in addition to educational practices guided by the values of dignity and respect for the human person, regardless of gender, race and color. The hypothetical-deductive method was used to obtain the conclusions, highlighting as theoretical references Zigmunt Bauman and Nancy Fraser.

Keywords: Law. Job. Equity. Breed. Color. Genre. Redistribution. Recognition.

Contents: **1** Introduction – **2** The fundamental right to work – **3** Work, production and consumption in post-modernity – **4** The inequalities operated in the sphere of production and consumption – **5** Inequalities in the framework of work relationships in respect of race, color and gender in Brazil – **6** Prejudice, racism and discrimination: impacts on work relations – **7** Redistribution and recognition as a condition for achieving equity in work relations and overcoming discriminations arising from gender, color/race – **8** Final considerations – References

Referências

ALVES JÚNIOR, Luis Carlos Martins. *Direitos constitucionais fundamentais: vida, liberdade, igualdade e dignidade*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2010.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. *Filosofando: introdução à filosofia*. São Paulo: Moderna, 1986.

ARNS, Dom Paulo Evaristo. *Discriminação*. São Paulo: LTR, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BAUMAN, Zigmunt. *A riqueza de poucos beneficia todos nós?* Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

BAUMAN, Zigmunt. *Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos*. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

BAUMAN, Zigmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

- BAUMAN, Zigmunt. *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias*. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTR, 2002.
- CHAGAS, Paulo Victor. Seis bilionários no Brasil tem a mesma renda que os 100 milhões mais pobres. *Agência Brasil*, 25 set. 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-09/pesquisa-aponta-saidas-para-combater-desigualdade-no-brasil>. Acesso em: 5 dez. 2018.
- CHAUÍ, Marilena. *Convite à filosofia*. São Paulo: Ática, 2000.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. Preconceito, intolerância e direitos humanos. In: LEWIN, H. (Coord.). *Judaísmo e modernidade: suas múltiplas inter-relações*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/ztp5/04>. Acesso em: 18 dez. 2018.
- DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011.
- DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: VIANA, Márcio Túlio. *Discriminação*. São Paulo: LTR, 2000.
- ENGELS, Friedrich. *O papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. São Paulo: Global, 1986.
- FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista. In: SOUZA, Jessé (Org.). *Democracia hoje: desafios para a teoria democrática contemporânea*. Brasília: UnB, 2001.
- FUJITA, Gabriela. Negros ganham metade da renda de brancos; igualdade levará mais de 70 anos. *Uol Notícias*, 13 nov. 2017. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2017/11/13/brancos-e-negros-so-terao-renda-igual-no-brasil-em-2089-diz-ong-que-combate-desigualdade.htm>. Acesso em: 30 nov. 2018.
- GIDDENS, Anthony. *A transformação da intimidade: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas*. São Paulo: UNESP, 1993.
- GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/705>. Acesso em: 18 dez. 2018.
- HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 2003.
- IBGE. *PNAD*. 2017. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/calendario_2017.php. Acesso em: 7 dez. 2018.
- IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos*. 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526:estudo-mostra-desigualdades-de-genero-e-raca-no-brasil-em-20-anos&catid=10:disoc&directory=1. Acesso em: 29 abr. 2019.
- IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. [s.d.]. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html. Acesso em: 8 dez. 2018.
- KOMETANI, Pâmela. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos, diz pesquisa. *G1 – Economia*, 7 mar. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 30 nov. 2018.

MALLET, Estêvão *et al.* Direito do trabalho e igualdade étnico-racial. In: PIOVESAN, Flávia. *Ordem jurídica e igualdade étnico-racial*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

MARX, Karl. *O capital*. São Paulo: Nova Cultural, 1988. v. 1.

NIEDERLE, Paulo André. Modernidade e pós-modernidade na teoria pós-fordista. *Ciências Sociais Aplicadas em Revista – UNIOESTE/MCR*, v. 8, n. 14, p. 7-23, 1^a sem. 2008. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/3142/2474>. Acesso em: 29 abr. 2019.

OLIVEIRA, Valdir Francisco de. Alguns aspectos da violação da moral e o dano na fase pré-contratual de trabalho. *Revista Jurídica da Universidade de Cuiabá*, Cuiabá, v. 3, n. 1, p. 165-171, jul./dez. 2001.

OLMOS, Cristina Paranhos. *Discriminação na relação de emprego e proteção contra dispensa discriminatória*. São Paulo: LTR, 2008.

OXFAM. *8 homens têm mesma riqueza que metade mais pobre do mundo*. 16 jan. 2017. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/noticias/8-homens-tem-mesma-riqueza-que-metade-mais-pobre-do-mundo>. Acesso em: 6 dez. 2018.

PERET, Eduardo. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. *Agência IBGE Notícias*, 7 mar. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em: 29 abr. 2019.

PERÓN, Isadora; CARDOSO, Daiene. Idade igual para homens e mulheres atende aos pleitos feministas, diz Maia. *O Estado de São Paulo*, 14 mar. 2017. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,idade-minima-igual-para-homens-e-mulheres-na-aposentadoria-atende-aos-pleitos-feministas-diz-maia,70001698823>. Acesso em: 30 nov. 2018.

REVISTA VEJA. *Mulher negra ganha menos de 40% da renda de homem branco, diz IPEA*. 11 mar. 2016. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mulher-negra-ganha-menos-de-40-da-renda-de-homem-branco-diz-ipea/>. Acesso em: 7 dez. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SILVEIRA, Daniel. 63,7% dos desempregados no Brasil são pretos ou pardos, aponta IBGE. *G1 – Globo*, 17 nov. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/637-dos-desempregados-no-brasil-sao-pretos-ou-pardos-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 6 dez. 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamentais nº 186*. Rel. Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 5 ago. 2019.

TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1970.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT*. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html Acesso em: 8 nov. 2019.

VIEITES, Renato Guedes. Do fordismo ao pós-fordismo: a transformação em curso do capitalismo. *Revista Perspectiva Geográfica*, v. 4, p. 139-151, 2008. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/pgeografica/article/view/3640/2891>. Acesso em: 29 abr. 2019.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SILVA, Juvêncio Borges da; NUNES, Danilo Henrique; PINA, Selma Tomé. O direito fundamental ao trabalho e a equidade racial e de gênero: a redistribuição e o reconhecimento como condição da efetivação da igualdade no âmbito das relações de trabalho. *Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, ano 14, n. 42, p. 373-404, jan./jun. 2020.

Recebido em: 22.12.2018

Pareceres: 09.07.2019, 29.05.2019, 16.10.2019

Aprovado em: 13.11.2019