ISSN Impresso 1809-3280 | ISSN Eletrônico 2177-1758
www.esmarn.tjrn.jus.br/revistas



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

# 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

Danilo Henrique Nunes*
Juvêncio Borges Silva**

**RESUMO:** O objetivo do 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 *versus* 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 necessária, principalmente no que diz respeito à elaboração e à implementação de leis específicas sobre a discriminação no mercado de trabalho. Ademais, faz-se importante promover no país práticas educativas orientadas pelos valores da dignidade e respeito à pessoa

* Doutorando em Direitos Coletivos e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto (Unaerp). Professor do Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos-SP e do Centro Universitário Estácio de Ribeirão Preto-SP. Advogado e jornalista. Barretos – SP – Brasil.

**Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Coimbra-Portugal. Universidade de Ribeirão Preto (Unaerp). Professor orientador do Programa de Mestrado e Doutorado em Direitos Coletivos e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto. Advogado. Ribeirão Preto – SP – Brasil.

humana, independentemente de gênero, orientação sexual e raça/cor. Utilizou-se do método hipotético-dedutivo para obtenção das conclusões.
**Palavras-chave**: Equidade. Gênero. Reconhecimento. Redistribuição. Trabalho.

**ABSTRACT:** The objective of this article is to demonstrate that the effectiveness of equality in the labor relations framework 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 current capital-labor relation, the inequalities in labor relations, as well as the need to seek the realization of justice as redistribution (economic) and recognition (cultural), reducing any form of discriminatory treatment. The relevance of this study has a scientific, legal and social character, since, in Brazil, this is a topic that its discussion is necessary, especially in regard to the elaboration and implementation of specific laws on discrimination in the job market. In addition, it is important to promote in the country educational practices guided by the values of dignity and respect for the human person, regardless of gender, sexual orientation and race/color. The hypothetical-deductive method was used to obtain the conclusions.
**Keywords:** Equity. Genre. Recognition. Redistribution. Job.

**SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 AS TRANSFORMAÇÕES OPERADAS NA RELAÇÃO CAPITAL *VERSUS* TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE; 3 AS DESIGUALDADES OPERADAS NA ESFERA DA PRODUÇÃO E CONSUMO; 4 AS DESIGUALDADES NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM FUNÇÃO DE RAÇA/COR E GÊNERO NO BRASIL; 5 PRECONCEITO, RACISMO E DISCRIMINAÇÃO:** IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO; 5.1 CLASSIFICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO; 5.2 ESPÉCIES DE DISCRIMINAÇÃO; 6 **REDISTRIBUIÇÃO E RECONHECIMENTO COMO CONDIÇÃO DE REALIZAÇÃO DA EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUPERAÇÃO DAS DISCRIMINAÇÕES DECORRENTES DE GÊNERO, COR/RAÇA; 7 CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.**

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo pós-moderno e pós-socialista experimentou grandes transformações, seja no que tange às relações de trabalho, produção, consumo, comunicação, política, etc. Até mesmo a vida íntima sofreu o impacto dessas 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. Este último, o Estado – em todas as suas dimensões – vê-se tomado pelas relações, muitas vezes nefastas, com o mercado, promovendo e ampliando as desigualdades, além do aprofundamento das diferenças de classes.

O Estado experimenta um esvaziamento de suas funções, como eram tradicionalmente compreendidas até recentemente. Há uma confusão entre as funções estatais como organização político-administrativa, tendo em vista o bem como e as noções do mercado, de modo a atender interesses somente mercadológicos. A noção que se tem é de que os agentes que atuam no mercado econômico o fazem na diretriz macroestatal, somente a favorecer seu segmento e os negócios finais dele advindos.

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, como se recebessem uma procuração em branco do mercado em troca da manutenção do *status quo* de poder, em busca meramente de cargos e aparelhamento do Estado.

Ainda 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".

O domínio do mercado e sua influência sobre as instâncias políticas, orientados pela ideologia neoliberal, têm posto em xeque conquistas sociais e promovida toda sorte de flexibilizações normativas no que tange às relações de produção e trabalho, partindo apenas do mercado, esquecendo-se do elemento humano, fundamental nas relações não só laborais, mas de consumo também. Não se gerando emprego e renda, não tirando da margem aquele que consome, quem há de promover a ativação dos diversos ramos da atividade humana?

Nesse sentido, as transformações tecnológicas tornaram muitas profissões, antes necessárias e imprescindíveis, em desnecessárias ou obsoletas. Por um lado, trata-se da própria condição evolutiva da pesquisa científica e do desenvolvimento tecnológico. Contudo, noutro ponto, exatamente oposto, tem-se uma massa crescente de desempregados, jogados a toda sorte de informalidade, aumento da criminalidade decorrente da ausência de atividade econômica digna, além, claro, de os trabalhadores perderem, cada vez mais, sua força de negociação, especialmente de forma coletiva. A precarização das relações de trabalho atinge, notadamente, de modo inquestionável, os mais pobres, as mulheres, os jovens e adolescentes, os negros e os vulneráveis, a exemplo das pessoas com deficiência.

Se por um lado essa realidade pós-moderna aponta, meramente, 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 da identidade e, mais especificamente, 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 a questão étnica e de gênero, acentuando ainda mais quando estes dois componentes se juntam.

Nesse sentido, o trabalho objetiva, com base no método hipotético-dedutivo, abordar a questão do trabalho no mundo "pós-moderno" ou na era da "modernidade líquida", tendo como ponto de partida a visão de Zygmunt Bauman, mas trazendo outros teóricos que tratam do tema em comento, focando suas análises sobre a questão jurídica (o trabalho como direito fundamental), sobre a questão identitária (raça e gênero) e sobre a questão da justiça como equidade, e com isto discutir a condição dos trabalhadores em razão de sua condição étnico-racial e de gênero.

Assim, inicia-se o trabalho com a reflexão acerca das transformações operadas na relação capital *versus* trabalho na pós-modernidade. Perpassa-se pelas desigualdades operadas na esfera da produção e consumo e também das desigualdades no âmbito das relações de trabalho, em função de raça/cor e gênero no Brasil. Em seguida, debruça-se sobre preconceito, racismo e discriminação e seus impactos nas relações de trabalho contemporâneas, bem como classifica e especifica conceitos de discriminação. Por fim, joga luzes sobre o entendimento de Fraser quanto à redistribuição e o reconhecimento como condição de realização da equidade nas relações de trabalho e superação das discriminações decorrentes de gênero, cor/raça.

A pesquisa utiliza-se, ainda, de dados estatísticos que têm como fonte a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), recentemente divulgada, possibilitando assento empírico ao tema em comento.

## 2 AS TRANSFORMAÇÕES OPERADAS NA RELAÇÃO CAPITAL *VERSUS* TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE

Não se é mais possível, no século XXI, tratar a relação capital *versus* 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.

Na obra *O capital,* Marx (1988, v. 1, 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 Vitton, uma Chanel etc.), as pessoas que as produziram são tratadas como coisas.

Ocorre que a relação capital *versus* 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.

Para Bauman (2008, p. 20), 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 dessas 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.

Ainda de acordo com Bauman (2008), a transformação dos consumidores em mercadorias implica no 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.

Nesse 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).

Isso leva Bauman (2008, p. 22-23) 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 comodificada[1] da sociedade de *consumidores.*

[1] Para Bauman (2008, 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-ser e continuar sendo uma mercadoria

Para Bauman, numa sociedade de mercado, ser consumidor é o principal valor, considerando que a pessoa é valorada 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.

Nesse 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.

## 3 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 dispostas a se instalar no país etc. E tudo isso com base na 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:

vendável é o mais poderoso motivo de preocupação do consumidor, mesmo que em geral latente e quase nunca consciente.

> 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).

De acordo com o relatório publicado no mês de janeiro de 2018 pela Oxfam, que 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, 2018).

Esse é um quadro trágico, pois mostra que a maioria absoluta da população mundial vive à margem da "riqueza das nações", sendo as mulheres ainda mais penalizadas em razão de remuneração significativamente inferior à dos homens.

O relatório da Oxfam 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, 2018).

Essa desigualdade é obscena, 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 (2015, p. 49-50) em *A riqueza de poucos beneficia 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.*

E como observa Bauman, 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 divido entre todos, ou de um sistema de irrigação que permitirá que o "gotejamento" da riqueza ocorra para todos. Isso 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.

Jeremy Seabrook *apud* Bauman (2015, p. 87) afirma mesmo a 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 [...]".

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

## 4 AS DESIGUALDADES NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM FUNÇÃO DE RAÇA/COR E GÊNERO NO BRASIL

> A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), divulgada, em 17 de novembro de 2017, aponta que 63,7% dos desempregados no Brasil são pretos ou pardos, e 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, 2018).

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 nessa condição somavam 71,3%, abaixo do observado no total do setor (75,3%).

Dos 23,2 milhões de pretos e partos 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 dessa parcela da população foi observado no quarto trimestre de 2014, quando somou 17,9 milhões.

Segundo a pesquisa PNAD mostrou, 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, apresentam-se 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 e 2015, e oferece dados relativos a todo esse período; entretanto, optou-se 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 dar uma melhor visão do desenvolvimento da pesquisa e da realidade socioeconômica envolvendo gênero e raça. Num primeiro momento, esta retrata a situação da população economicamente ativa.

A tabela 1 retrata a situação da população desocupada, considerando a idade, o sexo e a 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.

Tabela 1 — **População desocupada de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo cor/raça e faixa etária - Brasil, 2015**

| Cor, raça e localização do domicílio | 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 |

**Fonte:** Ipea (2018).

Os dados acima mostram, de forma clarividente, as desigualdades nas relações de trabalho em razão de gênero e cor no Brasil.

Essas desigualdades não são fruto de causas naturais, mas 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 (R$ 1.831 reais contra R$ 1.288 reais, em 2014), as mulheres negras seguem sendo a base da pirâmide (R$ 946 reais, em 2014) e homens brancos, o topo (R$ 2.393 reais no mesmo ano)" (MULHER..., 2018).

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

## 5 PRECONCEITO, RACISMO E DISCRIMINAÇÃO: IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os tratamentos desiguais, nas relações de trabalho, podem se dar em razão de preconceito, de racismo ou discriminação, ou de ambos. Assim, faz-se necessário a elucidação desses 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.

Dallari *apud* Arns (2000, p. 13-14) enxerga como "as raízes subjetivas do preconceito, a ignorância, a educação domesticadora, a intolerância, o egoísmo e o medo".

Angela Davis (2016) também faz alusão a fatores externos que contribuem para disseminação de preconceitos e separação entre as classes. Para essa 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.

Evidencia-se, portanto, que o preconceito é fruto do meio social, pois são esses fatores externos elencados acima que vão 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.

Nesse sentido, Dallari (2009, p. 12) traz a seguinte definição:

> 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.

Nessa linha de pensamento, Chauí (2000) explica que a busca do ser humano por verdades absolutas, certas e seguras podem levar a um dogmatismo conservador que vai gerar o conservadorismo e, consequentemente, 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, 2000, p. 121).

Já a discriminação é a forma ativa do preconceito, constitui uma conduta (ação ou omissão) que exclui e prejudica outrem ao estabelecer diferenças com base em critérios injustos. A discriminação é o preconceito em movimento.

Esse também é o sentido dado à discriminação pela Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), internalizada no Brasil por meio do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, consoante seu artigo 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 (BRASIL, 1968).

Com base nessa definição, observa-se que critérios, tais 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 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 atualmente.

O racismo consiste em uma teoria que acredita na superioridade de determinadas raças frente às 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) (BRASIL, 1988).

No âmbito trabalhista, a discriminação é algo frequente, isso 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 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 adaptam ao "padrão" socialmente construído como ideal são inferiores.

Esses atos discriminatórios obstam o acesso do trabalhador ao emprego em virtude de fatores de discriminação que nada têm 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, esses atos discriminatórios pautam-se em questões absolutamente alheias ao

contrato de trabalho, tais 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, o ato discriminatório fere os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, bem como leis infraconstitucionais, a exemplo da Lei nº 9.029/1995 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 nesse entendimento, Márcio Túlio Viana (2000, p. 359) afirma que:

> 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, por exemplo, no caso dos seguranças. Nesse caso, pode-se exigir que esse tipo de profissional possua uma determinada forma física, sem que haja qualquer ilicitude.

## 5.1 CLASSIFICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

A discriminação pode ser classificada em direta e indireta, negativa ou positiva. Barros (2009, 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 (2009) 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 descumpre 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. Conclui-se, portanto, 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, e 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[2], o qual estabelece a reserva de vagas de cargos públicos para deficientes físicos; o art. 93 da Lei nº 8.213/1991, o qual estabelece a reserva de vagas nas empresas privadas com determinado número de funcionários[3], entre outros.

[2] 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;

[3] Lei nº 8.213/1991 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 [...]

O ministro Joaquim Barbosa (GOMES, 2001, p. 04) 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; trata-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 (GOMES, 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.

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. Dessa forma, as ações afirmativas promovem uma mudança positiva na autoimagem daqueles que antes eram preteridos.

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).

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. Isso 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).

## 5.2 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 sexo. O sexo 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 dessa 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 à 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.

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.

Nesse sentido e com base no entendimento da melhor hermenêutica gramatical, infere-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conferiu ao trabalho da mulher igualdade em relação ao trabalho do homem.

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. Isso porque a Carta Magna dispõe, em seu art. 5º, I, que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição", bem como prevê, em seu art. 7º, 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 7.855/1989 revogou expressamente alguns artigos da CLT que não estavam em consonância com a nova ordem constitucional, como, por 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 como mãe. Há diversos preceitos constitucionais que conferem vantagens à trabalhadora gestante ou àquela que teve um parto recente, como, por 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 seis consultas/exames complementares.

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

Nesse diapasão, Oliveira (2001, p. 166) ressalta que:

> 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 9.029/1995 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 instigação à prática da esterilização genética ou a promoção do controle de natalidade, salvo o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por intermédio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

## 6 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 possam 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 necessária também a realização da justiça como reconhecimento. É o que preconiza 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 desse quadro de injustiças no que se refere às desigualdades econômicas e sociais e diferenças culturais, Fraser afirma que a justiça na atualidade requer tanto reconhecimento como distribuição.

Enquanto experimentava-se 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 tem 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 aos 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, por exemplo, os homossexuais. De acordo com 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 se 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 exigem a redistribuição, a lógica do remédio é homogeneizar os grupos sociais, enquanto 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, por meio 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, em que se tem 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 buscarem redistribuição, as mulheres pleiteiam serem tratadas como iguais, o que pode levar tanto 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, 2017).

Observa-se que, neste caso, ao buscarem 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 ser 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 suscita 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 acontece 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, mais bem remuneradas, por pessoas brancas. Essa 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, isso não é suficiente para que a discriminação acabe. Ora, se a questão fosse tão somente econômica, jurídica ou legal, bastaria que esses obstáculos fossem eliminados. Entretanto, existe o problema cultural-valorativo, que exige também o reconhecimento.

Dessa forma, a busca por justiça, no que se refere às injustiças que versam sobre "raça" e "cor", exige políticas de reconhecimento e redistribuição.

Esse 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 aja 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 antirracistas 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 fazem 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. Esse 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?

Esses 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.

## 7 CONCLUSÃO

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 tanto no campo econômico, político quanto no 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 necessária a busca da efetivação de uma justiça que contemple tanto a redistribuição (econômico) 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.

Assim, em muito se pode afirmar que há uma vala entre o almejado pela Carta Magna de 1988, em termos de igualdade material, e sua efetividade no âmbito do trabalho, especialmente quando se trata de

etnia e gênero, aqui, falando-se especialmente das mulheres. Impossível não compreender que o texto constitucional e as ações trazidas pelo Direito, até aqui, se mostram ineficazes e inefetivas, saltando a olhos nus na realidade contemporânea.

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 a 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, incutindo, desde a mais tenra idade, os valores de respeito e dignidade devidos a toda pessoa humana.

Essas 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.

A melhor conclusão a que se pode chegar é a de que o Direito, por meio de instrumentos eficazes e de fiscalização, além, evidentemente, da ação dos atores que operam juridicamente esses instrumentos são imprescindíveis na concreção desses direitos, quais sejam, trabalho e equidade nas questões de etnia e de gênero.

## REFERÊNCIAS

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

Mandamentos, 2010.

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.

_____. **Vida para consumo**: a transformação das pessoas em mercadorias. Zahar: Rio de Janeiro, 2008.

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

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 4 nov. 2019.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 nov. 2019.

_____. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 4 nov. 2019.

_____. **Lei nº 7.855 de 24 de outubro de 1989.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm. Acesso em: 4 nov. 2019.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 4 nov. 2019.

_____. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 4 nov. 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho.** São Paulo: LTR, 2002.

CHAGAS, Paulo Victor. **Seis bilionários no Brasil têm a mesma renda que os 100 milhões mais pobres.** 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, D. A. Preconceito, intolerância e direitos humanos. *In*: LEWIN, H. (coord). **Judaísmo e modernidade:** suas múltiplas inter-relações [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. p. 11-24.. Disponível em: http://books.scielo.org/id/ztpr5/04. 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.

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, Cotidiano,** 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.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. **Revista de Informação**

**Legislativa,** Brasília, a. 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.

GIDDENS, Anthony. **A transformação da intimidade**: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas. São Paulo: Unesp, 1993.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). 2017. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/calendario_2017.php . Acesso em: 7 dez .2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Pesquisa realizada com apoio da ONU Mulheres-Brasil e do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.** 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, v. 1.** São Paulo: Nova Cultural, 1988.

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 Brasil. 8 homens têm mesma riqueza que metade mais pobre do mundo: novo relatório divulgado pela Oxfam em Davos aponta para aumento da desigualdade extrema. **Relatório,** jan.2018. Disponível em: https://www.oxfam.org.br/noticias/8-homens-tem-mesma-riqueza-que-metade-mais-pobre-do-mundo. Acesso em: 6 dez. 2018.

PERÓN, Isadora Perón; 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.

MULHER negra ganha menos de 40% da renda de homem branco, diz Ipea: Diferença de remuneração entre gêneros tem diminuído, mas de maneira ainda lenta, segundo o Instituto. Diferença de remuneração entre gêneros tem diminuído, mas de maneira ainda lenta, segundo o Instituto. **Veja, Economia**, São Paulo, 11 mar. 2016. Semanal. 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.

SILVEIRA, Daniel. 63,7% dos desempregados no Brasil são pretos ou pardos, aponta IBGE. **G1,** Globo. 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.

VIANA, Márcio Túlio. A Proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei nº 9029/95), *In*: Viana, Márcio Túlio e Renault, Luiz Otávio Linhares (coord.), **Discriminação**, São Paulo, LTr, 2000.

**Correspondência | Correspondence:**

Danilo Henrique Nunes
Rua 14, 31, Centro, CEP 14.780-040. Barretos, SP, Brasil.
Fone: (17) 99775-2225.
Email: dhnunes@hotmail.com

Recebido: 23/12/2018.
Aprovado: 9/9/2019.

**Nota referencial:**

Nunes, Danilo Henrique; Silva, Juvêncio Borges. O direito fundamental ao trabalho e à equidade racial e de gênero: a redistribuição e o reconhecimento como condição da efetivação da igualdade no âmbito das relações de trabalho. **Revista Direito e Liberdade,** Natal, v. 21, n. 3, p. 85-126, set./dez. 2019. Quadrimestral.