

POLÍTICAS PÚBLICAS E INTERSECCIONALIDADES: UMA ANÁLISE SOBRE O MERCADO DE TRABALHO E AS ASSIMETRIAS DE RAÇA, CLASSE E GÊNERO

PUBLIC POLICIES AND INTERSECTIONALITIES: AN ANALYSIS ON THE LABOR MARKET AND ASYMMETRIES OF RACE, CLASS AND GENDER

Marcelo Pagliosa Carvalho ¹
Tanielle Abreu ²

Resumo: Este artigo objetiva analisar as desigualdades no mercado de trabalho por meio de uma perspectiva interseccional, demonstrando como as dimensões de raça, classe e gênero se combinam. Estudaram-se as políticas públicas desenvolvidas pelo governo federal brasileiro em dois períodos: 1) governos Lula da Silva e Dilma Rousseff (2003-2016) e 2) gestões Michel Temer e Jair Bolsonaro (2016-em andamento). Analisaram-se os mecanismos que levam as mulheres e a população negra, em especial, as mulheres negras trabalhadoras do care, à posição de maior exclusão em todos os aspectos da vida social, situação que se agravou na atual crise sanitária, política e econômica que acomete o país. Constatou-se que as políticas públicas em desenvolvimento no país não estão revertendo as assimetrias de gênero e raça presentes na sociedade e no mercado de trabalho, pois optam pela política de manutenção e aprofundamento de tais dissimetrias.

Palavras-chave: Interseccionalidades. Políticas Públicas. Raça; Gênero. Mercado de Trabalho.

Abstract: This article aims to analyze inequalities in the labor market through an intersectional perspective, demonstrating how the dimensions of race, class and gender are combined. The public policies developed by the Brazilian federal government in two periods were studied: 1) Lula da Silva and Dilma Rousseff governments (2003-2016) and 2) Michel Temer and Jair Bolsonaro administrations (2016-in progress). The mechanisms that lead women and the black population, especially black women working in care, to the position of greatest exclusion in all aspects of social life were analyzed, a situation that has worsened in the current health, political and economic crisis that affects the country. It was found that public policies under development in the country are not reversing the asymmetries of gender and race present in society and in the labor market, as they opt for the policy of maintaining and deepening such dissymmetry.

Keywords: Intersectionality. Public Policy. Race. Gender. Labor Market.

Doutor em Educação pela Universidade de São Paulo (USP). Docente ¹
da Licenciatura em Estudos Africanos e Afro-Brasileiros da Universidade
Federal do Maranhão (UFMA).
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8902868735068017>.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2498-525X>.
E-mail: marcelo.pagliosa@yahoo.com.br

Doutoranda em Administração de Organizações na Faculdade de ²
Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade
de São Paulo (FEARP USP). Mestre em Políticas Públicas pela Universidade
Federal do Maranhão pela Universidade Federal do Maranhão (UFMA).
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2127100494032553>.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9710-6781>.
E-mail: tanielle.abreu@usp.br

Introdução

A história brasileira é marcada por uma continuidade de todos os tipos de violências, de exclusões sociais, econômicas e políticas de grande parte da população e de manutenção dos privilégios dos grupos dominantes. Como decorrência, temos índices altíssimos de desigualdades raciais, sociais e de gênero, que repercutem em oportunidades de trabalho também assimétricas. Toda essa estrutura díspar foi construída no decorrer de séculos, em uma sociedade marcada por um histórico patriarcal e escravocrata. Marcas que deixaram feridas, que produzem novas dores no presente e que deixam como perspectivas uma continuidade de opressões – ou de transformações, caso sejam combatidas com a necessária urgência.

O combate aos processos discriminatórios deve ser realizado pautando-se pela discussão e defesa de uma sociedade justa. As organizações da sociedade, tais como as instituições educacionais (escolas e universidades), a administração pública e as empresas privadas, devem ser convocadas para eliminar o racismo e a misoginia de seus espaços, em todas as suas variáveis objetivas e subjetivas: nas atitudes e relacionamentos interpessoais/privados, em seus processos de gestão de pessoas e de políticas internas nas instituições, nos aspectos simbólicos de suas ações e em suas relações estruturais com o conjunto da sociedade, de forma que garantam igualdade de condições e de oportunidades aos sujeitos envolvidos, não permitindo que discriminações de raça, de classe ou de gênero prejudiquem indivíduos historicamente excluídos.

Nesse sentido, Gomes (2019) afirma que as relações de raça, de gênero e de diversidade sexual estão presentes em diversos espaços sociais: na família, na escola, nas demais instituições, nos meios de comunicação, na política, assim como na vida social e cultural. Em todos esses espaços tais relações podem ser questionadas, subvertidas e emancipadas. As diferentes desigualdades se sobrepõem, mas podem ser combatidas por meio de ações interseccionais emancipatórias – que ambicionem transformar as relações de poder constituídas desde o tempo da colonização e que se metamorfoseiam no contexto do capitalismo e das injustiças globais:

Pode parecer que complicamos a realidade quando analisamos a opressão em camadas. Todavia, não há complicação. O que há é a nossa capacidade, neste último século, de desnaturalizar o machismo, o racismo e a LGBTfobia, compreender a sua complexidade e denunciá-los como construções e opressões socioculturais, políticas e interseccionais produzidas nas relações de poder. E, com isso, dar o devido lugar de protagonismo aos sujeitos sociais e o seu direito a ser diferente (GOMES, 2019, p. 614).

De acordo com Saffioti (2013, p. 199), “[...] As combinações possíveis entre as determinações mais essenciais do modo capitalista de produção e determinações comuns a todos os tipos estruturais de sociedade resultam numa dupla determinação dos seres femininos [...]”. Neste trecho, a autora realiza uma análise interseccional na qual avalia elementos específicos, como o *fator sexo* e a divisão internacional/imperialista (a mulher no Brasil – um país em posição subalterna), sobredeterminados pelo modo capitalista, considerando a relação dialética entre essas determinações e suas sobredeterminações. Partindo daí, pode-se complementar afirmando que quando uma pessoa é pobre, é negra, é mulher, é LGBTQIA+ etc., dentro de um país sublocado na divisão internacional, o resultado pode ser a tripla¹ determinação de sua existência.

A separação desses sistemas de opressão/dominação, quando empregada, é apenas para facilitar a compreensão uma vez que eles são indissociáveis. Saffioti (1987, p. 60) afirma que “[...] Na realidade concreta, eles são inseparáveis, pois se transformaram (com a emergência do capitalismo), através deste processo simbiótico, em um único sistema de dominação-exploração, aqui denominado patriarcado-racismo-capitalismo”. Davis (2016, p. 12-13) ressalta que é necessário “[...] perceber as intersecções entre raça, classe e gênero, de forma a perce-

1 Mais do que três.

ber que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas. Ninguém pode assumir a primazia de uma categoria sobre as outras”.

A análise interseccional comprova-se imperativa, visto que é pretendido analisar as desigualdades de raça e de gênero presentes na sociedade e no mercado de trabalho, levando em consideração uma perspectiva de totalidade que compõe a realidade. Ao abordarmos, por exemplo, como a estrutura capitalista desemboca em desigualdades no mercado de trabalho que atingem de modo devastador as mulheres na *divisão sexual do trabalho*, mas, sobretudo, as mulheres negras (majoritariamente pobres) – por serem maioria nos trabalhos domésticos e de cuidado precarizados e mal remunerados –, fica nítido como a categoria *interseccionalidade* é imprescindível.

Não é coincidência que o vírus tenha entrado no Brasil por meio das populações de mais alta renda, com recursos ou condições de empregabilidade suficientes para viajarem ao exterior, e, ao mesmo tempo, que as primeiras mortes tenham sido de trabalhadores que ocupam posições precárias, pouco reconhecidas e valorizadas e que prestam serviços relacionados aos cuidados às camadas mais abastadas. De fato, o trabalho doméstico e de cuidados pressupõe a existência de uma significativa desigualdade de renda entre quem oferece a vaga de emprego e quem a ocupa, pois a remuneração do trabalhador não é paga pelo lucro de um empreendimento, mas pela renda pessoal de uma outra pessoa física. E é nessa desigualdade que se assenta boa parte das vulnerabilidades do trabalho doméstico e de cuidados no Brasil (mas também no resto do mundo), agravadas nas condições da pandemia da Covid-19 (IPEA, 2020, p. 7).

Refletir sobre políticas públicas que possam erradicar as desigualdades que compõem nossa sociedade, portanto, demanda a compreensão sobre a estrutura patriarcal e racista sob a qual o modo de produção capitalista se apoia. O racismo, por exemplo, segundo Almeida (2019), está presente em três âmbitos: nas ações individuais, nas diversas instituições que compõem o Estado e na estrutura política e econômica. E é possível afirmar que o mesmo ocorre com relação ao patriarcado.

As políticas públicas para a população negra, bem como para as mulheres, desenvolvidas e implementadas pelo Estado brasileiro, por meio de seus três poderes – Executivo, Legislativo e Judiciário – e dos sujeitos que as gestam dentro de cada um deles, podem seguir um dos seguintes caminhos distintos: colaborar para a reversão das assimetrias raciais historicamente estruturadas no país; eximir-se em relação à adoção de ações que possam mudar o quadro de exclusão da população negra; ou, ainda mais grave, podem desenvolver medidas que aprofundem tais assimetrias, contribuindo para a manutenção e expansão dos privilégios para poucos e exclusão da maioria da população.

Neste artigo, analisaremos, na primeira parte, as políticas públicas voltadas ao combate das desigualdades raciais, sociais e de gênero desenvolvidas pelo governo federal brasileiro. Na segunda parte, será abordado como as opressões de raça, classe e gênero se interseccionam em uma situação benéfica à manutenção da acumulação do capital. Para isso, foram analisadas as interseccionalidades presentes no setor de *trabalho doméstico e do cuidado* objetivando fornecer um bom parâmetro para a avaliação da combinação da *divisão sexual do trabalho* e do *racismo estrutural* com a intenção de se obter uma maior exploração de determinados grupos sociais.

A Trajetória das Políticas Públicas para o Enfrentamento às Disparidades de Raça e Gênero no Brasil

As políticas públicas voltadas à população negra e às mulheres desenvolvidas no Brasil nos últimos anos podem ser divididas em dois períodos distintos: 1) governos de Luiz Inácio

Lula da Silva (2003-2010) e de Dilma Rousseff (2011-2016), em que houve o desenvolvimento de uma série de importantes iniciativas que procuraram avançar no plano legal e no desenvolvimento de ações para combater as desigualdades, ainda que com insuficiência de recursos financeiros; 2) gestões de Michel Temer (2016-2018) e Jair Bolsonaro (2019-em andamento), marcadas pelo desmonte e desprezo de ações.

Em relação ao primeiro período (2003-2016), uma das primeiras ações adotadas por Lula da Silva foi a sanção da Lei nº 10.639/2003 – e, posteriormente, das legislações correlatas –, que obrigou a inclusão das Histórias e Culturas Africanas e Afro-Brasileiras nos currículos escolares brasileiros. Outras importantes iniciativas foram desenvolvidas: a criação da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), com *status* de ministério, e da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão do Ministério da Educação (SECADI-MEC); a constituição do primeiro Estatuto da Igualdade Racial do país (Lei nº 12.288/2010); a aprovação de ações afirmativas, na modalidade cotas, para ingresso de estudantes negros e negras no ensino superior brasileiro; a instituição, no Sistema Único de Saúde (SUS), da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra, entre outras.

Em relação às políticas publicadas endereçadas às mulheres que foram confeccionadas durante esses governos progressistas, podemos destacar: a criação da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, órgão que também possuía *status* de ministério; a popularmente conhecida como Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/06); a Lei do Feminicídio (Lei nº 13.104/15); e uma série de outros instrumentos de combate à violência ou de defesa de direitos elementares, como o Disque 180 (violência contra a mulher) e o Disque 100 (violação dos Direitos Humanos).

Porém, após Dilma Rousseff ter sido impedida de continuar o seu exercício na presidência (2016), em um processo legal sem bases comprobatórias que o justificasse, todo esse contexto mudou significativamente. Michel Temer e Jair Bolsonaro não mostraram qualquer comprometimento em continuar com as políticas públicas desenvolvidas por seus antecessores, ao contrário, trataram-nas com descaso, desatinos e desmontes. A SECADI-MEC foi extinta, ministérios importantes para o desenvolvimento de ações educativas que visam combater o racismo, como o MEC e o Ministério dos Direitos Humanos (renomeado por Bolsonaro como Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, com o intuito de afagar seus correligionários mais conservadores), foram ocupadas por gestores cujas ineficiências administrativas e descompromisso saltam aos olhos, causando revolta nos movimentos sociais que lutam por políticas públicas antidiscriminatórias e por currículos mais inclusivos, como é o caso do movimento feminista e do movimento negro, conforme destaca Gomes (2018, p. 14):

O direito a uma educação antirracista deve continuar no radar do movimento negro e de todas(os) aquelas(es) que lutam pela igualdade racial: [...] todos que investigam e/ou militam no campo das relações étnico-raciais e educação também concordam que [...] é preciso efetivar uma educação que se posicione publicamente contra o racismo. Por isso, os intelectuais negros e negras e o movimento negro afirmam que a educação tem que ser antirracista. Por quê? Porque estruturalmente o Brasil é um país racista e para combater e superar esse fenômeno é necessário que todas as instituições sociais, sobretudo aquelas que se dedicam à formação das cidadãs e dos cidadãos, adotem o antirracismo como eixo de suas práticas, projetos e políticas. Ele tem que ser um princípio ético de todas as ações educativas.

Até aqui, para o MEC, Bolsonaro nomeou gestores que não possuem qualquer compromisso ou competência para coordenar a política educacional do país. Vélez Rodriguez, Abraham Weintraub e Milton Ribeiro foram mais mencionados por polêmicas, incompetências ou trapalhadas do que por tentarem inaugurar programas ou projetos com o mínimo de consistência. Em relação à área da educação para as relações raciais, nenhuma medida sequer foi aventada; mais do que isso, com a extinção da SECADI, a área ficou completamente desguar-

nece. O movimento negro e o movimento feminista não conseguem tampouco o mínimo de interlocução na proposição de políticas públicas, até porque a maior parte dos canais de participação e consulta populares foram eliminados ou passaram a ser ocupados por nomeados sem qualquer compromisso com os direitos da população negra e das mulheres.

Outro exemplo desse descabimento nas políticas públicas destinadas à população negra foi a nomeação de Sérgio Camargo para presidir a Fundação Cultural Palmares (FCP), órgão atualmente vinculado ao Ministério do Turismo – mas que já esteve atrelado ao Ministério da Cultura e ao Ministério da Cidadania. Fruto da mobilização política e cultural dos negros brasileiros, a FCP, desde 1988, vinha se destacando no combate ao racismo por meio de ações que visavam a valorização e o reconhecimento da história e da cultura da população afro-brasileira, a promoção, difusão e preservação dos valores culturais, históricos, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira.

A partir de meados da década de 1990, a FCP também teve papel fundamental ao promover os primeiros estudos histórico-antropológicos que objetivavam o reconhecimento de comunidades quilombolas no país. O Decreto presidencial nº 4.887/2003, conferiu à FCP a responsabilidade por emitir a certificação que inicia o processo de regularização desses territórios negros. Porém, a nomeação de Sérgio Camargo – mesmo sendo um homem negro, foi alvo de críticas do movimento negro e de pesquisadoras(es) negras(os) ou não negras(os) –, deu início a um processo de desestruturação do órgão, bem como gerou um retrocesso em defesa dos direitos da população negra brasileira e do reconhecimento das contribuições dessa população para a história nacional.

As demarcações de territórios negros caíram significativamente na gestão de Jair Bolsonaro, sobretudo após a nomeação de Camargo: em 2019, foram emitidas 70 documentações; em 2020, com Camargo o ano todo à frente da Fundação, foram expedidas 29 certificações; em 2021, até o período em que finalizávamos este artigo, foram emitidas apenas seis documentações. Para efeitos comparativos, no período anterior a 2019, a FCP emitiu por ano, em média, 180 certificações. Cabe salientar que tais certificações cumprem o importante papel de dar prosseguimento à regularização desses quilombos, mas também são imprescindíveis para que essas comunidades obtenham outros direitos sociais previstos na legislação nacional, como políticas públicas educacionais e de saúde.

Sérgio Camargo, infelizmente, não é o único gestor do governo federal a agir com modos, vamos dizer assim, surpreendentes. Em janeiro de 2020, o ex-secretário de cultura Roberto Alvim foi demitido do cargo após realizar um discurso e uma performance em que imitava falas nazistas proferidas nas décadas de 1930 e 1940 por Joseph Goebbels, em um cenário que lembrava os utilizados pelo ex-ministro da Propaganda de Adolf Hitler. Vale dizer que a demissão só aconteceu após muita pressão de amplos setores da sociedade, e não por atitude voluntária de Bolsonaro. No Ministério da Justiça, o ex-ministro Sérgio Moro defendeu a aprovação de uma lei que garantisse excludente de ilicitude para as forças policiais ou de repressão, de acordo com o que continua argumentando o próprio presidente da República e outros ocupantes em cargos da sua administração. Tal defesa pode ser considerada um enorme ato de desumanidade ou de insensibilidade frente aos altíssimos números de violência ou mesmo de homicídios contra negras e negros desse país, em boa parte, realizados pelas próprias forças de repressão a quem se quer dar salvo conduto. Ainda poderíamos citar Damares Alves (Mulher, Família e Direitos Humanos), Ricardo Salles (Meio Ambiente), Eduardo Pazuello (Saúde), entre outros, que são criticados pelos setores sociais organizados justamente por trabalharem contra as causas das pastas ministeriais que chefiam.

Essas medidas ou atitudes por parte de alguns dos responsáveis pelas políticas públicas federais, entretanto, sofreram críticas e resistências dos movimentos sociais organizados. A Coalizão Negra por Direitos, por exemplo, formada por 150 organizações e coletivos do movimento negro, propôs, em 2020, um pedido de impeachment contra Jair Bolsonaro, salientado que “seus crimes de responsabilidade” estavam intensificando a política de genocídio contra a população negra, seja devido a pautas como a de excludente de ilicitude, seja pelo descaso no combate à pandemia, que está vitimando sobretudo pessoas negras e pobres. A Conectas Direitos Humanos e a Comissão Arns, durante a realização da 46ª Sessão do Conselho Interna-

cional de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, apresentaram denúncia contra o presidente Jair Bolsonaro destacando o descaso de sua administração frente à grave crise da pandemia de covid-19, que, segundo as entidades, vitimava desproporcionalmente a população negra e os indígenas.–

A redução de programas e de políticas públicas realizada no período anterior à pandemia, como as reformas trabalhista e previdenciária e a aprovação da Emenda Constitucional nº 95/2016 ainda no governo Temer, que congelou os gastos públicos da União (Executivo, Legislativo e Judiciário) por um período de vinte anos – os investimentos só podem crescer conforme a inflação do ano anterior –, trouxe sérios prejuízos para as camadas mais pobres da população, deixando um grande contingente de pessoas em condições mais extremas de vulnerabilidade social².

Em relação às políticas públicas federais desenvolvidas para o combate às desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho, duas iniciativas serão destacadas: 1) as afirmações contidas no próprio Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e 2) a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD).

O Art. 4º do Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010, p. 1) mostra o papel de relevância que as políticas públicas podem desempenhar para o combate ao racismo, afirmando que a participação da população negra deve ser promovida em condição de igualdade de oportunidade por meio: da adoção de políticas ou programas de ação afirmativa, da modificação das estruturas institucionais do Estado objetivando o enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica; da eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica, tanto nas esferas públicas quanto nas privadas; de incentivos e de critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos, entre outros.

O Estatuto aponta para uma série de deveres/ações que o Estado deve realizar quanto à maior inserção da população negra no mercado de trabalho. De maneira abrangente, o Art. 2º determina que:

É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.

Mais especificamente em relação à inclusão da população negra no mercado de trabalho, o Estatuto da Igualdade Racial, em seu Art. 38, afirma que é de responsabilidade do poder público a sua implementação, observando-se, inclusive, os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111 (1958) da OIT, que trata da discriminação no emprego e na profissão. As ações devem objetivar a promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas (Art. 39), assegurando-se, também, no § 4º, o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), segundo o Estatuto da Igualdade Racial, é o responsável em formular políticas, programas e projetos voltados à inclusão da população negra no mercado de trabalho e orientar a destinação de recursos para seu financiamento (Art. 40). O estímulo à promoção de empresários negros deve ser contemplado nas ações de emprego e renda, promovidas por meio de financiamento para constituição e ampliação de pequenas e médias empresas e de programas de geração de renda (Art. 41). Outra indicação importante é a de que os planos plurianuais e os orçamentos anuais

² Segundo estudo técnico da Consultoria de Orçamento da Câmara dos Deputados, apenas para a área educacional, a perda de recursos financeiros seria na ordem de mais de R\$ 25 bilhões por ano. Tal medida retirou importantes recursos da educação pública.

da União devem abarcar essas políticas de ações afirmativas que promovam a igualdade de oportunidades e a inclusão da população negra (Art. 56), incentivando, inclusive, a criação e a manutenção de microempresas administradas por pessoas autodeclaradas negras.

Nas Disposições Finais, o Estatuto modifica a Lei 7.716/1989 (Art. 4º, § 1º), que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, penalizando quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica,

I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores;

II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional;

III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

O Brasil lançou, em 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), assinada pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e pelo Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Juan Somavia. A agenda define três prioridades: 1) a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; 2) a erradicação do trabalho escravo e a eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e 3) o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (OIT, 2017).

Em contradição a essas medidas, em 2017, o governo federal, tendo como presidente interino Michel Temer, assinou a portaria MTB nº 1.129 de 13/10/2017, que está suspensa sob liminar da Ministra do STF (Supremo Tribunal Federal) Rosa Weber até o julgamento do mérito da ação pelo plenário do tribunal. Essa portaria coloca em risco toda trajetória exemplar do Brasil no combate ao trabalho análogo à escravidão e às desigualdades. Reconhecido mundialmente, inclusive pela ONU, o país se tornou referência internacional nos vinte anos anteriores de atuação, sendo exemplo de boas práticas e de proatividade com seus instrumentos e mecanismos, tais como as Comissões Nacional e estaduais, a “Lista Suja”, os Grupos Especiais de Fiscalização Móvel, o Pacto Nacional, as indenizações por danos morais coletivos e uma definição conceitual de trabalho escravo moderna e alinhada às Convenções internacionais da OIT n. 29 e 105, contribuindo até mesmo para as relações de comércio exterior, por meio de seu comportamento responsável e transparente. (OIT, 2017). O escritório da OIT no Brasil lançou uma nota se pronunciando em relação a essas possíveis mudanças decorrentes da assinatura dessa Portaria:

[...] com a edição da Portaria nº 1129 de 13/10/2017, o Brasil corre o risco de interromper essa trajetória de sucesso que o tornou um modelo de liderança no combate ao trabalho escravo para a região e para o mundo. Os eventuais desdobramentos desta Portaria poderão ser objeto de análise pelo Comitê de Peritos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A gravidade da situação está no possível enfraquecimento e limitação da efetiva atuação da fiscalização do trabalho, com o consequente aumento da desproteção e vulnerabilidade de uma parcela da população brasileira já muito fragilizada. Além disso, a OIT também lamenta o aumento do risco de que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU não sejam alcançados no Brasil, no que se refere à erradicação do trabalho análogo ao de escravo (OIT, 2017).

A despeito do Estatuto e da Agenda, a discriminação salarial segue como tônica no mercado de trabalho brasileiro. As negras e os negros continuam sujeitos a discriminações no momento de procurar um trabalho ou, estando empregadas(os), para subirem em cargos

hierárquicos dentro das empresas, uma vez que a materialização de ações careceram de maior efetividade. Após a ascensão ao poder de Temer e de Bolsonaro, tais ações praticamente deixaram de ser sequer consideradas, mais ainda, passaram a ser alvo de questionamentos. No mercado de trabalho, as políticas públicas ainda estão distantes de eliminar as assimetrias raciais e de gênero, como observaremos na próxima seção.

Mercado de Trabalho e Interseccionalidades: As Desigualdades de Raça, Classe e Gênero no Capitalismo

As dissimetrias no mercado de trabalho brasileiro, formal ou informal, seguem invariavelmente atingindo os mesmos grupos historicamente excluídos, conforme reitera a bibliografia científica fundamentada em autoras e autores como Carneiro (2001; 2003), Saffioti (2013), Hirata (2014), Teixeira (2011), Kergoat (2009) etc. Especificamente no mercado formal, observa-se relevante e persistente disparidade de cargos – e conseqüentemente de salários – para os funcionários negros, para as funcionárias (mulheres) e mais ainda para as funcionárias negras, conforme os diversos institutos de pesquisa vêm demonstrando: ETHOS; IBGE; IPEA; RAIS etc.

Essas desigualdades podem ser verificadas e analisadas em seus vários aspectos com base nos dados de pesquisas nacionais e locais. No que se refere às assimetrias salariais no Brasil, segundo o IBGE (2019), as mulheres receberam 78,7% do valor dos rendimentos dos homens. Isso representa uma continuidade ou até um aumento nas disparidades salariais por sexo, pois, se considerarmos a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ano-base 2016 (BRASIL; MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2017), a desigualdade relacionada à remuneração média real por sexo naquele período era a seguinte: enquanto o sexo masculino tinha uma remuneração média de R\$ 3.063,33, o sexo feminino tinha R\$ 2.585,44, isto é, em 2016, as mulheres receberam 84,39% do que os homens recebiam.

Os dados da RAIS referentes ao ano de 2016 mostram também a disparidade na remuneração dos vínculos celetistas ativos (dez/2016), segundo raça/cor: a população branca tinha uma remuneração média de R\$ 2.779,49, ao passo que a população de cor preta/negra recebia R\$ 1.921,13 (portanto, as pessoas de cor/preta recebiam 69,11% em relação à remuneração dos brancos). Quando se recorta a escolaridade, a maior diferença salarial acontece entre as pessoas com a educação superior completa: a população de cor/preta recebia, em média, tão-somente 69,12% do que a população de cor branca. Essa disparidade atesta a existência de barreiras imputadas pelo racismo, exemplificadas na presença diminuta de executivos negros presentes nos altos postos de trabalho, impedindo uma maior remuneração (BRASIL; MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2017).

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) / Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), constantes da Pesquisa Inserção da População Negra nos Mercados de Trabalho Metropolitanos – Sistema PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego) (BRASIL; DIEESE; SEADE, 2017) assinalam que a população negra se mantém em maior número entre os desempregados, em todas as regiões pesquisadas. As mulheres negras seguem com as maiores taxas de desemprego nas regiões investigadas. Quanto aos demais grupos, a desigualdade é marcante quando se compara com a taxa dos homens brancos. Em São Paulo, por exemplo, a taxa de desemprego apresentava a seguinte disparidade: mulheres negras: 20,9%; homens negros: 18%; mulheres não negras: 16,6%; homens não negros: 13,9%. Essa pesquisa destaca a maior proporção de homens negros na área da Construção e de mulheres negras nos Serviços Domésticos, inserções, geralmente, mais precárias e de menores rendimentos (BRASIL; DIEESE; SEADE, 2017).

De acordo com o IBGE (2019), a discriminação por raça/cor ocupa lugar de destaque nos debates, isto porque abarca aspectos pertinentes às características do processo de formação brasileira, que originou significativas segmentações ao longo da história do país. Por conseguinte, existem maiores taxas de vulnerabilidade socioeconômica nos contingentes populacionais representados por pessoas negras e indígenas. Tal pesquisa enfoca temas necessários à reprodução das condições de vida da população brasileira, como mercado de trabalho,

distribuição de renda, condições de moradia e educação, bem como os indicadores relativos à violência e à representação política, como mostra o Quadro 1:

Quadro 1. Desigualdades por raça no Brasil 2017/2018



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

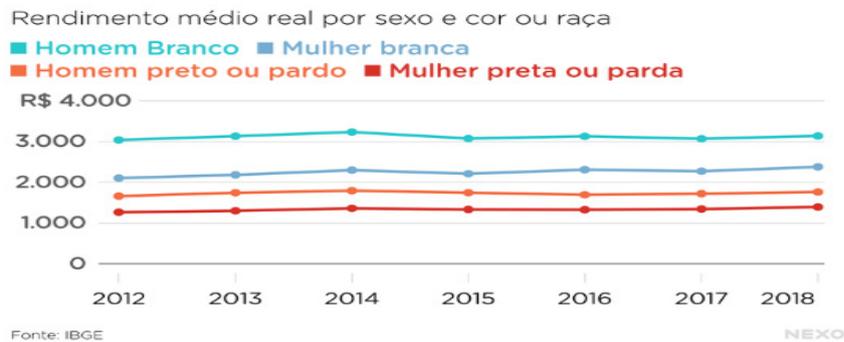
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

De acordo com o IBGE (2019), a média do rendimento mensal da população branca ocupada foi de R\$ 2.796, enquanto a da população negra foi de R\$ 1.608. Isto quer dizer que as pessoas pretas ou pardas receberam apenas 57,5% dos rendimentos daquelas de cor ou raça branca, ou seja, pouco mais da metade. Essa diferença obedece a um padrão que se reproduz ano a ano. Por meio do recorte de rendimento de acordo com a categoria, segundo o tipo de ocupação, foi possível constatar que, tanto na ocupação formal, como na informal, as pessoas negras receberam menos do que as brancas.

As pesquisas registram que as assimetrias no mercado de trabalho seguem atingindo permanentemente as mulheres e a população negra e, sobretudo, as mulheres negras. É possível facilmente observar em diversas pesquisas sobre o mercado de trabalho brasileiro como as mulheres negras, especificamente, são as mais atingidas por essa combinação de variáveis.

Segundo os dados do IBGE (2019), as mulheres negras seguem, atualmente, no lugar de maior desvantagem no mercado de trabalho. Com a combinação das variáveis raça/cor e sexo, destaca-se a vantagem dos homens brancos sobre os demais grupos populacionais, sendo que a maior diferença de renda constatada é na comparação com as mulheres negras, que recebem menos da metade do salário dos homens brancos (44,4%). Isto quer dizer que um homem branco ganha, em média, 2,25 vezes mais do que uma mulher negra. Os números demonstram que, após os homens brancos, segue em vantagem a mulher branca, com rendimentos maiores não só aos das mulheres negras, como também aos dos homens negros. As mulheres negras ganham apenas 58,6% do rendimento das mulheres brancas e, de modo semelhante, os homens negros, somente 74,1%. Os homens pretos ou pardos, por sua vez, possuem rendimentos superiores somente aos das mulheres dessa mesma raça/cor, isto representa 79,1%. Observa-se que tanto na população preta/parda como na população branca, os homens ganham mais do que as mulheres – 26,4% e 31,9%, respectivamente. O que equivale a dois formatos de discriminação salarial, uma por sexo e outra por raça/cor, como é possível observar no Gráfico 1:

Gráfico 1. Rendimento médio real por sexo e raça/cor



Fonte: IBGE, apud Jornal Nexo (2019/11/13).

É nítida a diferença na inserção feminina no mercado de trabalho, demonstrando que não é somente uma questão de gênero. Reiterando Davis (2016), o legado da escravização implicou em uma trajetória específica para a mulher negra, pautada no trabalho compulsório que nega a vivência de uma vida plena. Um padrão estabelecido nos tempos de colonização e escravização, que, no entanto, se mantém estruturado até a atualidade.

De acordo com o Dossiê Mulher Negra do IPEA (2013), a despeito da maior inclusão feminina em ocupações não manuais do mercado de trabalho que ocorreu a partir dos anos 1990, observou-se que as mulheres mais pobres, majoritariamente negras, concentram-se no *serviço doméstico*, de prestação de serviços e naqueles relacionados à produção na indústria, enquanto as mulheres de classe média, majoritariamente brancas, devido a maiores oportunidades educacionais, conduzem-se para prestação de serviços, áreas administrativas ou de saúde e educação.

[...] durante a década de 2000, o crescimento da incorporação das mulheres ao mercado de trabalho e ao aumento da taxa de atividade feminina. Essa transformação social que teve também importantes repercussões na vida social, nos arranjos familiares e no mercado de trabalho, para muitas mulheres não implicou, necessariamente, na eliminação ou redução do trabalho não remunerado que realizavam em seus lares, o que implicou um número significativo de mulheres em ter uma dupla ou tripla jornada laboral. Diante da falta de serviços públicos acessíveis e de qualidade, e da quase nula vinculação dos homens ao trabalho doméstico, os domicílios de maior poder aquisitivo optam pela terceirização dos cuidados através do trabalho doméstico remunerado, algo não necessariamente acessível para domicílios com uma renda domiciliar média e impensável para domicílios com menores recursos (ONU Mulheres; OIT; CEPAL, 2020, p. 2-3).

Sobre esse ponto do *trabalho reprodutivo* – doméstico, do cuidado –, é possível observar com facilidade que em nossa forma societal ele é delegado para as mulheres. Porém, considera-se importante grifar que: apesar de esse trabalho ser, majoritariamente, de responsabilidade das mulheres em geral, isso nunca será igual para uma mulher rica (maioria branca no Brasil) e para uma mulher pobre (maioria negra no Brasil). Especificamente em nosso país, a inserção mais qualificada de mulheres brancas no trabalho considerado produtivo ocorreu em função da transferência do trabalho de reprodução para as mulheres negras, principalmente. Apesar do patriarcalismo que atinge todas as mulheres de maneira mais forte, a formação escravocrata do nosso país fez com que as pessoas negras fossem imensuravelmente mais prejudicadas, sobretudo as mulheres negras. Dessa maneira, até os dias atuais, elas continuam sendo, majoritariamente, inseridas em trabalhos domésticos, e, em geral, de maneira informal e/ou mal remunerada.

O trabalho doméstico é uma das ocupações mais antigas, que tem origem no trabalho escravo e em outras formas de servidão. Historicamente, o trabalho doméstico sintetiza a junção das discriminações baseadas em raça/etnia (servidão) e das de gênero (atribuição das tarefas domésticas e de cuidado de forma quase exclusiva às mulheres), já que muitas das pessoas vinculadas ao setor do serviço doméstico na região foram principalmente mulheres indígenas e afrodescendentes, o que faz aprofundar a discriminação (ONU Mulheres; OIT; CEPAL, 2020, p. 2).

O trabalho doméstico é um emprego majoritariamente feminino e composto notadamente por mulheres negras. A categoria é marcada pela baixa escolaridade e baixa remuneração, além de ser um perfil que tem envelhecido nos últimos anos. As mulheres representam 97% dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) no Brasil e é a categoria com o menor rendimento médio entre todas as ocupações do mercado de trabalho; em geral, elas buscam o serviço doméstico como alternativa frente ao desemprego³.

De acordo com o relatório Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade da OXFAM (2020) as mulheres são responsáveis por mais de 75% do trabalho de cuidado não remunerado realizado no mundo. Somando 12,5 milhões de horas de trabalho de cuidado não pago todos os dias. O valor monetário global do trabalho de cuidado não remunerado prestado por mulheres e meninas a partir de 15 anos de idade é de pelo menos US\$ 10,8 trilhões, o que equivale a mais de três vezes o valor da indústria de tecnologia do mundo.

Ainda segundo esse relatório supracitado, as mulheres representam 2/3 da força de trabalho envolvida em ramos de atividades remuneradas do cuidado. O relatório informa também que, em 2019, os bilionários do mundo, que somavam 2.153 indivíduos, detinham mais riqueza do que 4,6 bilhões de pessoas (=~60% da população mundial). E os 22 homens mais ricos do mundo detêm mais riqueza que todas as mulheres que vivem na África (OXFAM, 2020).

Essas disparidades estão diretamente ligadas à condição de gênero imposta às mulheres, uma vez que a média de horas trabalhadas “fora” delas é inferior à dos homens, fruto da “obrigação” de dupla jornada. Além disso, as mulheres concentram-se em áreas com salários mais baixos, como saúde e educação (*care* - cuidado). Esta concentração em setores específicos (do cuidado, principalmente) é resultado de um intenso viés de gênero nas carreiras universitárias. Assim sendo, o desafio para as mulheres mais instruídas é adentrar de forma igualitária nas carreiras estimadas como “guetos ocupacionais masculinos”, onde encontram-se os salários mais altos, e alcançam-se posições de alto escalão nos diversos setores do mercado de trabalho (IPEA, 2013).

De acordo com Teixeira (2011), existe uma ‘ordem de gênero’ que incube às mulheres atividades domésticas, sendo que esse tipo de trabalho tenha valor inferiorizado na avaliação da sociedade e, fora isso, ainda furta tempo e recursos do grupo social mulheres, deixando-as limitadas de investir em capacitação e prestação de serviço assalariado. Afirma também que as imagens de gênero (imaginário social) existentes na sociedade orientam as práticas de separações e hierarquização e causam as desigualdades entre os sexos e a sua reprodução.

Fica evidente que a imagem de gênero atribuída às mulheres influencia na divisão sexual do trabalho e, conseqüentemente, os homens são priorizados, pois são vistos como o gênero da produção, enquanto as mulheres são vistas como o gênero da reprodução, o que implica em desvalorização delas no mercado de trabalho. Esse quadro desencadeia o contexto de disparidades de salários e cargos entre os sexos identificados frequentemente, além de proporcionar a reprodução dessa imagem, reforçando o cenário de desigualdades e discriminações (TEIXEIRA, 2011).

Hirata (2014) apresenta uma análise interessante sobre a questão da intersecção de determinantes de gênero, raça e classe nas teorias do ‘*care*’, comentando sobre algumas teorias

³ Matéria disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,numero-de-empregados-domesticos-no-pais-bate-recorde,70003178662>.

atuais e apresentando sua pesquisa empírica⁴ sobre a divisão sexual, social e racial no trabalho de cuidado. Assim, uma vez que ela verifica, especialmente, a relação entre gênero, raça e classe na relação do trabalho de cuidado e faz uma análise colocando os *provedores* e *beneficiários* em confronto, fica nítido o porquê da expressão “indiferença dos privilegiados” (cunhada por Joan Tronto) – que explica a existência das relações de poder nos trabalhos de *care*. Ainda segundo Hirata (2014, p. 66), “[...] Nesse confronto, o polo dos provedores é frequentemente representado por mulheres, pobres, imigrantes, e o polo dos beneficiários é constituído por aqueles que têm poder e meios para serem cuidados sem ter a necessidade de cuidar”.

Como resultado de sua pesquisa, Hirata (2014) afirma que dentro do trabalho de *care* (do cuidado), a interação das relações sociais de classe, de sexo e de raça consiste em um dos paradigmas possíveis da *consustancialidade*. E conclui que a *precarização* e a vulnerabilidade profissional são o ponto que torna trabalhadores e, principalmente trabalhadoras, as *mantenedores* da mão de obra do *care*. Além disso, os resultados da pesquisa empírica da autora em três países (Brasil, França e Japão) demonstram que o trabalho de cuidado é igualmente desvalorizado em várias partes do mundo, por se tratar de uma extensão do trabalho realizado gratuitamente por mulheres no ambiente doméstico.

Segundo essa teoria (do *care*) que as pesquisadoras supracitadas estão discutindo, existe um trabalho de cuidado que é realizado para zelar aqueles que estão locados em condições de poder na sociedade. E para Hirata (2014), os trabalhadores em geral, não só as mulheres, mas principalmente elas, sustentam a manutenção do cuidado quando se considera a divisão social do trabalho com as dimensões que a compõem em sua totalidade – de raça, de classe e de gênero.

A *teoria da reprodução social* também discute e explica o que está por trás quando o trabalho de cuidado, realizado no âmbito doméstico, majoritariamente pelas mulheres, é invisibilizado socialmente. A quem serve essa divisão social do trabalho e essa invisibilização do trabalho reprodutivo? Esse processo de divisão está subordinado a qual determinação mais essencial? De acordo com Batachyara (2013, p. 102), a teoria da reprodução social demonstra a integração entre o processo de produção de bens e serviços e o processo de produção da vida, isto é, “[...] Se a força de trabalho produz valor, como a força de trabalho é, ela mesma, produzida? Certamente os trabalhadores não brotam do chão e chegam ao mercado frescos e prontos para vender sua força de trabalho para o capitalista”.

É possível verificar, por meio dos dados, como o trabalho de cuidado é uma importante questão econômica. Assim, observa-se a essencialidade deste trabalho para a *reprodução social* – para a produção da *força de trabalho* – e pode-se concluir que o capitalismo tem lucrado muito com a invisibilização deste trabalho.

É possível questionar, assim como o fez Saffioti (2013, p. 45), “[...] até que ponto a inferiorização social da mulher decorre de uma necessidade estrutural do sistema capitalista de produção[...]”? Ou se trata de uma redefinição do papel submisso que a mulher teve tradicionalmente como mecanismo de confiná-la no lar para fins de realização de trabalhos que o sistema produtivo não tem capacidade de absorver?

A invisibilização e a desvalorização do trabalho doméstico afeta tanto as mulheres que o realizam de forma gratuita, quanto as que o realizam de forma (mal) remunerada. Assim como também afeta àquelas que conseguem uma inserção em outros trabalhos remunerados – geralmente relacionados ao cuidado, mas não só –, pois faz com que além de suas jornadas de trabalho fora de casa, elas tenham de realizar as tarefas domésticas e de cuidado no tempo que seria de lazer e descanso. Além disso, o ocultamento desse trabalho também exerce uma pressão para o rebaixamento geral do preço da força de trabalho. E quem é o principal beneficiário de todo esse processo de inviabilização/desvalorização? Federici (2017, p. 13) defende que não se pode reiterar apreensões que consideram que as tarefas realizadas diariamente para sustentar a reprodução da *força de trabalho* são pouco importantes para a classe capitalista e/ou apreensões que consideram que a classe trabalhadora se reproduz basicamente consumindo os bens adquiridos por meio do salário,

4 Pesquisa: Teorias e práticas do care: comparação Brasil, França, Japão.

[...] argumentamos em vários artigos, panfletos e folhetos que, longe de ser um resquício pré-capitalista, o trabalho doméstico não remunerado das mulheres tem sido um dos principais pilares da produção capitalista, ao ser o trabalho que produz a força de trabalho. Argumentamos ainda que nossa subordinação aos homens no capitalismo foi causada por nossa não remuneração, e não pela natureza “improdutiva” do trabalho doméstico, e que a dominação masculina é baseada no poder que o salário confere aos homens.

Essa dimensão da divisão social do trabalho promove, portanto, a dupla ou tripla jornada de trabalho para as mulheres, onde as trabalhadoras precisam realizar o trabalho que é consumido na força de trabalho que foi vendida para o capitalista – quando se inserem no mercado de trabalho –, mas também precisam realizar o trabalho que é necessário para a reprodução de sua força de trabalho e da dos outros familiares. Trabalho esse de reprodução social que não é reconhecido no capitalismo enquanto trabalho. Por não ser socialmente reconhecido, este trabalho não é incorporado no valor de troca na relação de mercantilização da força de trabalho entre patrão e trabalhador, o que beneficia diretamente somente a classe capitalista. Federici (2019, p. 68), em *O ponto zero da revolução*, refere-se a isso enquanto um *trabalho oculto* e afirma:

Se começarmos olhando para nós mesmas, que, como mulheres, sabemos que o dia de trabalho para o capital não necessariamente resulta em pagamento, que não começa e termina nos portões das fábricas, acabaremos redescobrimo a natureza e o escopo do próprio trabalho doméstico. Porque logo que levantamos a cabeça das meias que costuramos e das refeições que cozinhamos e contemplamos a totalidade da nossa jornada de trabalho vemos que, embora isso não resulte em um salário para nós mesmas, produzimos o produto mais precioso que existe no mercado capitalista: a força de trabalho.

E por se tratar de uma ocupação que se originou nos moldes da escravização, entre outros sistemas de servidão, é que o trabalho doméstico permanece sendo o maior sítio do mercado de trabalho a alocar os trabalhadores e as trabalhadoras de raça negra. Mais precisamente pelo fato de as sociedades capitalistas, apesar dos avanços, como a abolição da escravização etc., ainda conservam os sistemas de opressão – racismo e patriarcado – que constituem a estrutura de desigualdades. Federici (2017, p. 14) não deixa de mencionar o papel que a escravização exerceu na reprodução do proletariado industrial e sua relação com a produção industrial através das plantações de café, açúcar, chá etc. “[...] Observando o desenvolvimento capitalista do ponto de vista dos não assalariados – que trabalham nas cozinhas, nos campos e nas plantações, fora de relações contratuais, cuja exploração foi naturalizada, creditada a uma inferioridade natural [...]”. A autora traz à tona a natureza (anti)democrática da sociedade capitalista e a (im)possibilidade de qualquer “troca igualitária” dentro desse modo global de produção capitalista.

Se é verdade, como o livro argumenta, que a produção de uma população sem direitos e a criação de divisões dentro da força de trabalho global são condições-chave para o processo de acumulação, então o horizonte de nossas lutas deve ser uma mudança sistêmica, já que precisamos excluir a possibilidade de um capitalismo com rosto humano (FEDERICI, 2017, p. 15).

É inegável que tais discussões culminam em uma abordagem necessariamente interseccional para alcançar uma análise dialética e materialista, que considera a totalidade – origem do trabalho doméstico, relação com a escravização, assalariamento e não-assalariamento, produção e reprodução e a desvalorização (proposital) de grupos sociais com a intenção de obter trabalho gratuito e/ou mão de obra mais barata e flexibilizada por falta de opção. Como

corroborar a afirmação de Federici, (2017 p. 18): “[...] Descobrimos que as hierarquias sexuais quase sempre estão a serviço de um projeto de dominação que só pode se sustentar por meio da divisão, constantemente renovada, daqueles a quem se procura governar”.

Com isso, é importante compreender que as conexões das opressões no capitalismo são mais íntimas do que podem parecer (aparência). As determinações mais essenciais (essência) desse modo de produção estabeleceram as divisões no mundo do trabalho, e a perseguição que houve “às bruxas”, assim como o tráfico de escravizados, compõem um mecanismo central para a acumulação capitalista e para a “formação do proletariado moderno”.

Considerações Finais

As discussões e dados estudados neste artigo demonstram a urgente necessidade do desenvolvimento de políticas públicas que promovam a igualdade de condições de vida e de oportunidades para todas as pessoas sem distinção de gênero, raça ou classe. Mais do que isso, é imperativo políticas/ações afirmativas que foquem no combate às desigualdades de gênero e raça e tenham uma transversalidade e interseccionalidade de dimensões para que possam garantir a justiça para os grupos que combinam variáveis de discriminações e, por isso, são vítimas mais frequentes das assimetrias em todas as áreas da sociedade e do mercado de trabalho – as mulheres negras (majoritariamente pobres), por exemplo, mas não só, pois as mulheres e a população negra em geral são historicamente as mais atingidas pelas dissimetrias sociais.

A partir da análise que traçamos sobre as interseccionalidades de raça, classe e gênero no trabalho doméstico e de cuidado, ficou mais evidente como as mulheres negras são atingidas com maior frequência pelas disparidades sociais. Isso fica nítido quando observamos que esse trabalho se vale da estrutura social desigual para existir – assim como o capitalismo –, pois é necessário ter uma pessoa física em situação de privilégio e uma pessoa física vulnerabilizada socialmente para que se concretize esse tipo de emprego.

O trabalho doméstico se apoia na estrutura patriarcal e racista da sociedade brasileira e de seu legado colonial/escravocrata que responsabiliza as mulheres pelo cuidado e que, ao mesmo tempo, promove diferenciações sociais que alocam a população negra em trabalhos precarizados. Assim, a inserção mais qualificada de mulheres brancas no mercado de trabalho (mesmo que em áreas de cuidado) ocorreu em função da transferência do trabalho de reprodução para as mulheres negras. Apesar do patriarcalismo que atinge todas as mulheres de maneira semelhante, a formação escravocrata do nosso país fez com que as pessoas negras fossem imensuravelmente mais prejudicadas, sobretudo as mulheres negras. Dessa maneira, até os dias atuais, elas continuam sendo, majoritariamente, inseridas em trabalhos domésticos, e, em geral, de maneira informal e/ou mal remunerada.

Constatou-se também que as ideologias do racismo e do patriarcalismo consolidaram hierarquias de poder que perpetuam as desigualdades, visto que elas são efetivas para a manutenção da acumulação capitalista desde a acumulação primitiva – constituída com base na escravização e na caça às “bruxas” – até hoje em dia, como ficou muito emblemático na análise realizada sobre o trabalho doméstico. O racismo-patriarcalismo-capitalismo é um sistema de opressão-domação-exploração que se remodela a cada rodada de gerações sociais e gestões governamentais, a depender de como a sociedade e o Estado encaram essas desigualdades sociais: se com a intenção de combatê-las ou ignorá-las – ou, pior, de aprofundá-las. As políticas públicas podem determinar o rumo para o qual o país decide caminhar.

Apesar dos avanços no plano legal e de iniciativas importantes no campo das políticas públicas desenvolvidas pelo Estado brasileiro no período 2003-2016, muitos desafios permaneceram. Um dos exemplos destacados neste artigo foi o Estatuto da Igualdade Racial, que traz importantes diretrizes para o combate às assimetrias raciais e de gênero, porém, devido ao descaso na sua implementação e fiscalização, não foram suficientes para suprimir ou diminuir consideravelmente as assimetrias. Nos últimos cinco anos, a política que tem sido adotada é a do desmonte: as gestões Temer e Bolsonaro desconsideraram os avanços e políticas públicas confeccionadas até 2016, pior ainda, procuraram desmontá-las, o que impediu a redução ou a

eliminação de desigualdades raciais, sociais e de gênero.

As ações públicas que vinham sendo desenvolvidas precisam continuar e tornarem-se permanentes, considerando que nossas desigualdades se constituíram ao longo de séculos e possuem base material e ideologia. Desse modo, se essas disparidades não forem combatidas de forma ativa e afirmativa, seguiremos convivendo com a reprodução e o aprofundamento delas.

Referências

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Polén, 2019.

BHATTACHARYA, Tithi. O que é a teoria da reprodução social? **Revista Outubro**, n. 32, p. 99-113, 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95**, de 15 de dezembro de 2016.

_____. **Lei nº 10.639**, de 9 de janeiro de 2003.

_____. **Lei nº 12.288**, de 20 de julho de 2010.

_____. **Lei nº 11.340**, de 7 de agosto de 2006.

_____. **Lei nº 13.104**, de 9 de março de 2015.

_____; DIEESE; SEADE. **Sistema PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego): Inserção da População Negra nos Mercados de Trabalho Metropolitanos**. Brasília, nov. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017apresentacaoNegros.pdf>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____; MINISTÉRIO DA SAÚDE. **CORONAVÍRUS COVID-19: o que você precisa saber**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/>. Acesso em 16. Jun. 2020.

_____; MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS – Ano-Base: 2016)**. Brasília, out. 2017.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos avançados**: Revista do Instituto de Estudos Avançados da USP (IEA-USP). São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, dez. 2003.

_____. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: Seminário Internacional sobre Racismo, Xenofobia e Gênero, **Anais do Seminário Internacional sobre Racismo, Xenofobia e Gênero**, organizado pela Lolapress em Durban, África do Sul, em 27 e 28 de agosto 2001.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

_____. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019.

GOMES, Nilma. L. Libertando-se das amarras: reflexões sobre gênero, raça e poder. **Currículo sem Fronteiras**, v. 19, n. 2, p. 609-627, maio/ago. 2019.

_____. Apresentação. In: SILVA, P. V. B. da, & REGIS, K., & MIRANDA, S. A. de. **Educação das**

Relações Étnico-Raciais: o Estado da Arte. Curitiba: NEAB-UFPR e ABPN, 2018.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, revista de Sociologia da USP. São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

IBGE. **Informativo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41, 2019.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**, 2018.

_____. **PNAD Contínua – Indicadores mensais produzidos com informações do trimestre móvel terminado em abril de 2020.** Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://agenciade-noticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/f388474af0e1b25c0a11083b2244821a.pdf. Acesso em 20.maio.2020.

IPEA. **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil.** Organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes [et al.]. Brasília: Ipea, 2013.

_____. **Nota técnica nº 75 – Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de Covid-19 no Brasil.** Brasília, jun. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf>. Acesso em 21 de nov. 2020.

KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo.** Editora UNESP. São Paulo, 2009.

OIT. **Nota do Escritório da OIT no Brasil sobre as mudanças no combate ao trabalho análogo ao de escravo.** Brasília: out. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_584323/lang--pt/index.htm>. Acesso em 06 nov. 2017.

ONU MULHERES; OIT; CEPAL. **Trabalhadoras remuneradas do lar na América Latina e no Caribe frente à crise do covid-19.** BRIEF v 1.1. 12 jun. 2020. Disponível em: <<https://www.cepal.org/pt-br/publicaciones/45725-trabalhadoras-remuneradas-lar-america-latina-caribe-crise-covid-19>>. Acesso em: 16 jul. 2020.

OXFAM. **Tempo de Cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global de desigualdade.** Oxfam Internacional, janeiro de 2020. Disponível em: <https://d2v-21prk53tg5m.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/04/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth I. **A mulher na sociedade de classes.** São Paulo: Expressão Popular, 2013.

_____. **O poder do macho.** São Paulo: Moderna, 1987.

TEIXEIRA, Tadeu Gomes. Implicações das relações sociais de sexo e das imagens de gênero para a reprodução das desigualdades de gênero em empresas. **REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, revista do Grupo de Pesquisa Temático Trabalho e Trabalhadores da Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara – UNESP. Araraquara, v. 4, n. 1, jul/dez. 2011.

Recebido em 23 de abril de 2021.

Aceito em 20 de agosto de 2021.