

CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

VIVIAN DE ALMEIDA GREGORI TORRES

LUCIANI COIMBRA DE CARVALHO

STÉPHANI FLECK DA ROSA

REGINALDO DE SOUZA VIEIRA

A532

Anais do Congresso de Direitos Humanos [Recurso eletrônico on-line] Congresso de Direitos Humanos: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Vladmir Oliveira da Silveira, Livia Gaigher Bósio Campello e Elisaide Trevisam – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-879-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais.

1. Direitos humanos. 2. Desenvolvimento sustentável. 3. Acesso à justiça. I. Congresso de Direitos Humanos (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34



CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

Apresentação

O Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e o Observatório de direitos humanos, desenvolvimento sustentável e acesso à justiça realizou entre os dias 18 e 20 de outubro de 2023 o Congresso de Direitos Humanos, de forma híbrida e com o tema central “Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais”, em parceria e apoio da Rede brasileira de pesquisa jurídica em direitos humanos (RBPJDH), do Instituto de Desenvolvimento Humano Global (IDHG), do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

O Congresso de Direitos Humanos, em sua primeira edição abrangeu todas as regiões do Brasil, além da submissão de trabalhos diretamente da Europa e América do Sul. Contou com a participação de docentes, graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores de diversas instituições apresentando suas pesquisas em grupos de trabalho, além de palestras e conferências, promovendo, assim, discussões e debates enriquecedores para a consolidação da pesquisa científica internacional e brasileira.

Contemplando áreas vinculadas aos direitos humanos, foram submetidos mais de 150 artigos científicos, dos quais 100 foram aprovados para apresentação. Esses trabalhos passaram por um processo de submissão e avaliação às cegas por pares. Eles foram distribuídos em 6 Grupos de Trabalho na modalidade online, abrangendo diversas áreas do direito. Além disso, mais de 100 acadêmicos se inscreveram como ouvintes para participar do evento.

Resultado de um esforço em conjunto, o evento promoveu contribuições científicas valiosas na área de Direitos Humanos entre os participantes do evento, palestrantes e docentes notáveis na comunidade acadêmica. As pesquisas apresentadas durante o Congresso demonstram a importância do debate e estudo das temáticas pertinentes à sociedade contemporânea.

É com grande satisfação que apresentamos os Anais que podem ser prontamente classificados como elementos de significativa importância no conjunto de publicações dos eventos científicos. Isso ocorre devido à sua capacidade de documentar conhecimentos que,

no futuro, servirão como referência para direcionar novas investigações, tanto a nível nacional quanto internacional, revelando avanços notáveis dos temas centrais que constituem o cerne dos estudos na área jurídica.

Desejamos uma excelente leitura.

Vladmir Oliveira da Silveira

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

Elisaide Trevisam

Vice-Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Vice-Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável.

**A INEFICÁCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS COMO ITEM DE DISCRIMINAÇÃO
MÚLTIPLA CONTRA MULHERES NEGRAS NO ACESSO AOS ESPAÇOS DE
PODER DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO**

**THE INEFFECTIVENESS OF PUBLIC POLICIES AS NA ITEM OF MULTIPLE
DISCRIMINATION AGAINST BLACK WOMEN IN ACCESS TO SPACES OF
POWER WITHIN THE LABOR MARKET**

Vanessa Silva Moro

Resumo

A ausência de políticas públicas específicas para mulheres negras contribui para o afastamento dessas mulheres dos espaços de poder dentro do mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada a partir de investigação bibliográfica e documental, utilizando-se do método dedutivo, pressupondo que a baixa representatividade feminina negra em espaços de poder é fruto da condescendência do Estado frente ao machismo e ao racismo estrutural. Concluiu-se que as lutas pela eliminação das múltiplas formas de discriminação estão se inserindo no plano institucional, porém a inércia do Estado em instituir políticas públicas eficazes acaba atrasando o alcance da equidade.

Palavras-chave: Discriminação múltipla, Mulheres negras, Políticas públicas, Representatividade

Abstract/Resumen/Résumé

The absence of specific public policies for black women contributes to the removal of these women from spaces of power within the labor market. The research was carried out based on bibliographical and documentary research, using the deductive method, assuming that the low representation of black women in spaces of power is the result of the State's condescension in the face of machismo and structural racism. It was concluded that the fights for the elimination of multiple forms of discrimination are being inserted at the institutional level, however the State's inertia in instituting public policies delaying the achievement of equity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Black women, Multiple discrimination, Public policy, Representativeness

1. INTRODUÇÃO

Embora seja amplamente difundida a ideia de que o Brasil é um país miscigenado¹, não é incomum a ocorrência de situações discriminatórias contra pessoas negras. A sociedade, multifacetada, é composta por vários grupos que, de uma forma ou de outra, são menos aceitos, por encontrarem-se fora do padrão europeu estabelecido pela colonização, qual seja, homem, heterossexual e branco. Com as mulheres negras não é diferente, pelo contrário, por serem parte de dois grupos de minorias políticas², acabam sentindo ainda mais o peso da discriminação.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2018), 56,9% da população brasileira é composta por pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas. Essa população também é a que se encontra em maior nível de vulnerabilidade econômica e social. Em contrapartida, no mercado de trabalho, em cargos gerenciais, por exemplo, representam apenas 29,9%, contra 68,6% de pessoas brancas.

Ao observar empresas e instituições, sejam públicas ou privadas, é possível confirmar a informação acima. É o que aponta a pesquisa de Nunes e Santos (2019), de acordo com os autores, a quantidade de funcionários homens e brancos é sempre maior, principalmente em cargos de gestão. Mesmo quando o ingresso na carreira se dá por meio de concurso, como nas instituições públicas, por exemplo, ainda é incomum verificar um quadro de servidores de maioria negra, principalmente de mulheres. Isso porque, se a maioria da população negra é vítima da vulnerabilidade social, a consequência é a falta de acesso a direitos fundamentais como moradia digna, saúde e educação de qualidade, principalmente, afastando as oportunidades de colocação no mercado de trabalho, ingresso e ascensão na carreira almejada.

Demonstrar a baixa representatividade feminina negra em espaços de poder no mercado de trabalho revela-se de suma importância, principalmente em uma sociedade em que predominam os mitos da meritocracia e da democracia racial. Desse modo, o objetivo do

¹ Ideia baseada no mito da democracia racial, que afirma que o Brasil superou conflitos raciais a partir da harmonia entre negros e brancos, quando de fato o que ocorreu foi uma tentativa frustrada de branqueamento da população, por meio de dominação e violência, perpetuando a discriminação. (ALMEIDA, 2021; RIBEIRO, 2019)

² Minorias políticas dizem respeito aos grupos que se encontram em maior vulnerabilidade dentro da sociedade, quais sejam: grupos étnico-raciais, crianças e adolescentes, mulheres, idosos, pessoas com deficiência, população LGBTQIAP+ e pessoas em situação de rua, que não possuem dominância em relação à cultura e aos valores dominantes em um país (RAMACCIOTTI; CALGARO, 2021).

artigo é demonstrar como a ausência de políticas públicas específicas para o público feminino negro, somada a segregação racial e de gênero contribuem para a perpetuação da discriminação, da desigualdade e o afastamento de mulheres negras dos espaços de poder dentro do mercado de trabalho.

O artigo é recorte de uma pesquisa em andamento sobre representatividade feminina negra em carreiras jurídicas no estado do Rio Grande do Sul. O desenvolvimento da pesquisa demonstrou a necessidade de explorar o tema sobre políticas públicas, já que até o momento, o estudo revelou apenas a utilização da política de cotas³, que é necessária, porém, isoladamente, ineficaz para resolver a problemática da ausência de representatividade feminina negra nas carreiras jurídicas, e de modo geral, nos espaços de poder dentro do mercado de trabalho.

Isso porque considerando as estatísticas, percebe-se que a presença dessas mulheres em processos seletivos e em altos cargos não se resume a reserva de vagas, mas necessita de uma série de fatores que deem condições dignas de vida e aprendizado, para que só então estejam preparadas para concorrerem às vagas. Já que, infelizmente, as discriminações sofridas pelas mulheres negras são múltiplas, as políticas públicas que as tirariam da margem também devem ser.

A pesquisa foi realizada a partir de investigação bibliográfica e documental, utilizando-se do método dedutivo, partindo do pressuposto de que a baixa representatividade feminina negra em espaços de poder é fruto da condescendência do Estado frente ao machismo e ao racismo estrutural.

A primeira seção explica o fenômeno denominado Teto de Vidro e seus efeitos. A seção secundária apresenta os efeitos do fenômeno somados às múltiplas formas de discriminação sofrida por mulheres negras e aponta a importância da interseccionalidade na criação de políticas públicas eficazes.

2. TETO DE VIDRO E SEUS EFEITOS

O mercado de trabalho sempre foi um ambiente hostil para as mulheres. Primeiramente, foram ensinadas que “lá” não era lugar para elas. Havia implicitamente uma

³ A Lei 12.711/12 é considerada um avanço no acesso à educação de seus destinatários, contudo ainda tem gerado debates controversos, causando insegurança jurídica, por isso a implementação de novas políticas públicas se faz tão urgente e necessário.

espécie de “rol taxativo” sobre a função do homem e da mulher na sociedade. Essa deveria exclusivamente cuidar da casa, dos filhos, do marido, ser feminina, obediente, dócil. Enquanto aquele tudo podia, pelo simples fato de ser homem⁴.

A partir da revolução industrial este cenário ganhou nova configuração, com a participação das mulheres nas indústrias, devido à falta de mão de obra masculina por conta da guerra e a necessidade de complementação da renda familiar. Porém tal fato não equilibrou a balança entre homens e mulheres, pelo contrário, só fez sobrecarregá-las. Elas precisavam trabalhar fora para sustentar a casa e os filhos, a remuneração que recebiam era inferior à dos funcionários homens, e ainda eram principal e exclusivamente responsáveis pelos cuidados domésticos, que devido a invisibilidade feminina, não eram (e ainda não são) remunerados (FEDERICI, 2017).

Como o ingresso das mulheres no mercado de trabalho se deu por conta de uma demanda do capitalismo, e não por reconhecimento de suas habilidades ou por justiça social, as trabalhadoras enfrentaram – e enfrentam - dificuldades para exercerem suas funções de maneira equitativa, comprometendo a ascensão na carreira, ainda que possuam o maior nível de ensino atingível. A segregação de gênero no ambiente corporativo não acontece por acaso, e a ciência explica tal fenômeno a partir dos conceitos de teto de vidro ou segregação vertical e cerca de vidro ou segregação horizontal (NUNES; LIMA, 2021).

Teto de vidro, do inglês *glass ceiling*, é um conceito originado nos anos 80, nos Estados Unidos, para explicar as barreiras que impedem mulheres e outras minorias de ascenderem em suas carreiras. O termo foi utilizado pela primeira vez em 1984 por Gay Bryant, editora da revista *Working Woman*, mas ficou mundialmente conhecido após ser utilizado por Carol Hymowitz e Timothy Schellhardt em 1986, em uma publicação no *Wall Street Journal*, que falava sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no mundo dos negócios (BOYD, 2008). O fenômeno foi intitulado teto de vidro porque não é explícito, porém é resistente o suficiente para conter a evolução da trajetória feminina nas organizações. As mulheres atingidas pelo teto de vidro encontram barreiras para serem promovidas, e consequentemente, para auferirem maiores remunerações.

⁴ Para a escritora e pesquisadora Silvia Federici, o capitalismo oprimiu e explorou as mulheres, colocando-as em um ambiente doméstico, longe dos meios de produção, compelindo-as exclusivamente à reprodução humana e ao trabalho doméstico não remunerado, para que os homens assalariados pudessem encontrar um lar organizado ao retornarem para casa. Suas necessidades materiais ficavam sob tutela do homem, pois à elas era quase impossível ter o próprio dinheiro, ficando sujeitas ao patriarcado do salário (FEDERICI, 2021).

De acordo com Vaz (2013), há dois modelos que ajudam a explicar o fenômeno teto de vidro. O primeiro, de origem sócio-histórica, diz respeito às práticas discriminatórias, explícitas ou veladas, com o intuito de afastar de fato as mulheres das posições de poder, faz referência às barreiras enfrentadas pelo público feminino ao longo dos anos para acessar o ensino superior e ter condições de disputar posições relevantes no mercado de trabalho. Enquanto o segundo modelo diz respeito à baixa predisposição de mulheres para assumirem cargos de liderança, isto porque internalizam normas sociais que questionam sua capacidade profissional em detrimento da vida privada, logo, para evitar tal conflito, acabam abdicando de concorrer a cargos elevados.

A discriminação sócio-histórica contribui com a discriminação por preferência, situação em que o empregador prefere empregar um homem em vez de uma mulher, ainda que ambos apresentem o mesmo grau de ensino e habilidades, mas os pressupostos sociais e psicológicos inferem que a mulher seja menos capaz. O preconceito contra a mulher é o que desencadeia a discriminação e impede que esse público atinja níveis hierárquicos em paridade com o sexo masculino (SANTOS, et al., 2014).

Quando se fala em discriminação de gênero nas organizações, no mercado de trabalho ou mundo corporativo, tem-se a impressão de que o fenômeno teto de vidro só ocorre em empresas privadas, pois as candidatas dependem de uma contratação ou promoção, enquanto que no setor público o ingresso se dá por meio de concurso, o que em tese excluiria a incidência do fenômeno. Entretanto, as trabalhadoras do setor público também são discriminadas quando almejam vagas que dependem de indicação para altos cargos.

Conforme levantamento realizado por Vaz (2013) é possível identificar o teto de vidro na autarquia pública federal, por exemplo, ao analisar a representatividade feminina nos cargos em comissão do grupo direção e assessoramento superiores (DAS). São cargos destinados às funções de direção, chefia e assessoramento dentro da administração pública, ocupados por indivíduos nomeados provisoriamente. Existem seis níveis de DAS, sendo o nível 6 o mais alto. De acordo com a autora, em 2009 as mulheres representavam 45,3% nas funções do nível DAS 1, enquanto no nível DAS 6, havia apenas 20,9% de servidoras.

Outro campo em que o teto de vidro predomina é o esporte. Os estudos existentes são recentes, menos de duas décadas, mas dão conta de que o principal obstáculo enfrentado pelas mulheres para alcançar altos cargos, como treinadora de esportes predominantemente masculinos, por exemplo, é o teto de vidro, e que mesmo quando conseguem transcender, não significa que o fenômeno foi extinto, uma vez que são poucas as mulheres que conseguem

quebrar a barreira, e ainda são questionadas sobre competência, capacidade de liderança, vida profissional e vida privada, recebem salários inferiores, além de serem vítimas de estereótipos (BARREIRA, 2021).

No Brasil, além do setor público, o setor privado também é cenário de desigualdade e discriminação de gênero. De acordo com Proni e Proni (2018), mesmo nas empresas em que as mulheres são maioria, como na Natura e no Magazine Luiza, por exemplo, os homens predominam em cargos de maior responsabilidade, remuneração e poder. Já em empresas como a Volkswagen e Coca-Cola, nas quais os funcionários homens são maioria, em cargos diretivos, encontra-se apenas uma mulher a cada dez homens.

Além do teto de vidro ou segregação vertical, outros obstáculos impedem ou atrasam a inserção e/ou progressão das mulheres no mercado de trabalho. Um deles é o piso pegajoso, termo criado por economistas feministas, no combate a economia sexista, utilizado para explicar a segregação horizontal ou ocupacional, assim como a cerca de vidro, que remete a força de trabalho feminina aos serviços domésticos, de cuidados, às precárias condições de trabalho e desigualdade salarial. Nesse sentido, as trabalhadoras encontram dificuldade para sair dessas funções, e seguem sendo mal remuneradas, com dupla ou tripla jornada de trabalho, considerando o trabalho assalariado somado ao trabalho doméstico, que por não gerar lucro, acaba sendo visto como uma forma inferior de trabalho, pelo prisma capitalista imperativo na sociedade (NUNES; LIMA, 2021).

2.1 O teto de vidro e as múltiplas formas de discriminação contra mulheres negras

A segregação de gênero, seja vertical ou horizontal, de imediato causa impactos negativos na vida profissional de mulheres, e, lamentavelmente, a incidência desse fenômeno é ainda maior quando se trata de mulheres negras, porém os estudos existentes sobre este público ainda não são suficientemente capazes de surtirem efeitos para a erradicação da segregação, especialmente a racial.

Para além do âmbito científico e acadêmico, o âmbito jurídico também não alcançou maiores avanços. Ainda que a Constituição Federal (BRASIL, 1988) declare a existência de igualdade entre os indivíduos, não é possível verificar a igualdade de oportunidades e efetivação de direitos entre todos.

Por exemplo, o direito à educação existe para todos, o acesso à universidade, em tese, é mérito daqueles que se dedicam e obtêm êxito no vestibular. Contudo, não é possível comparar uma aluna de escola pública, que precisa trabalhar durante o dia para ajudar nas despesas da casa e estudar a noite, com uma aluna que o único compromisso é estudar em um excelente colégio e frequentar o melhor cursinho preparatório. O texto constitucional por si só não resolve de forma isonômica essa demanda.

Os princípios constitucionais, que deveriam ser *standards* para o tratamento inclusivo de todos e redução de desigualdades, não têm sido suficientes para garantir três pilares: a inserção social de grupos; o desenvolvimento do sentimento de pertença e o exercício da cidadania, que pressupõem inclusão da diversidade étnica, social e cultural. (ANDRADE; PINTO, 2020, p. 298)

É o que ocorre com as mulheres negras. Pertencentes a dois grupos de minorias políticas, encontram dificuldades para gozar da plenitude de seus direitos. As parcas políticas públicas existentes, somadas ao racismo estrutural e ao machismo presentes na sociedade, afastam a mulher negra das universidades, do mercado de trabalho e principalmente dos espaços de poder (HIRSCH; HIRSCH; MONTEIRO, 2021).

Para Simone Beauvoir (1980), sendo a sociedade patriarcal, a mulher é vista como o Outro do homem. O sexo feminino não tem protagonismo, nem reciprocidade diante do sexo masculino, exerce apenas funções, pois é eivado de subjetividade, emoção; enquanto que o homem “encara o corpo como uma relação direta e normal com o mundo que acredita apreender na sua objetividade” (BEAUVOIR, 1980, p. 10). Ou seja, a mulher é vista como uma réplica do homem, mas sem suas qualidades.

Em relação à mulher negra, a invisibilidade é ainda maior. Conforme explica Grada Kilomba (2010), contrapondo a teoria de Simone Beauvoir, em uma sociedade na qual imperam o machismo e o racismo estrutural, a mulher negra é vista como o Outro do Outro. De acordo com a autora, há uma terceira dimensão que coloca a mulher negra num vácuo.

As mulheres negras foram assim postas em vários discursos que deturparam nossa própria realidade: um debate sobre o racismo onde o sujeito é homem negro; um discurso de gênero onde o sujeito é a mulher branca; e um discurso sobre a classe onde “raça” não tem lugar. Nós ocupamos um lugar muito crítico em teoria. É por causa dessa falta ideológica, argumenta Heidi Safia Mirza (1997), que as mulheres negras habitam um espaço vazio, um espaço que se sobrepõe às margens da “raça” e do gênero, o chamado “terceiro espaço”. (KILOMBA, 2010, p.56)

Sendo assim, além da invisibilidade social, a mulher negra acaba sendo excluída dos debates acadêmicos e políticos. O que explica a existência de uma gama de estudos acerca dos fenômenos teto de vidro, cerca de vidro e piso pegajoso relatando dados referentes às

mulheres, no geral, e a ausência de pluralidades de estudos se debruçando sobre a atuação dos fenômenos no público feminino negro. “A insistência em falar de mulheres como universais, não marcando as diferenças existentes, faz com que somente parte desse ser mulher seja visto.” (RIBEIRO, 2020, p.41)

Nesse ponto, Sueli Carneiro (2003) traz uma reflexão sobre o feminismo e seu papel diante de mulheres negras. A autora questiona a visão estereotipada sobre a fragilidade da mulher, uma vez que tal fragilidade nunca foi atribuída à mulher negra. Ao contrário de mulheres brancas que se diziam protegidas ou oprimidas pelo paternalismo, a mulher negra sempre foi usada como força de trabalho, seja como escrava, nas lavouras, nas casas de mulheres brancas, nas fábricas ou nas ruas, inclusive como prostitutas.

Essa visão romântica de paternalismo nunca abrangeu a quota feminina negra, tanto que, a chamada feminista para que as mulheres se rebelassem e reivindicassem o direito ao trabalho, não fez sentido ao público feminino negro, que já se encontrava cansado da labuta.

Quando falamos do mito da fragilidade feminina, que justificou historicamente a proteção paternalista dos homens sobre as mulheres, de que mulheres estamos falando? Nós, mulheres negras, fazemos parte de um contingente de mulheres, provavelmente majoritário, que nunca reconheceram em si mesmas esse mito, porque nunca fomos tratadas como frágeis. Fazemos parte de um contingente de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras ou nas ruas, como vendedoras, quituteiras, prostitutas. Mulheres que não entenderam nada quando as feministas disseram que as mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar. Fazemos parte de um contingente de mulheres com identidade de objeto. Ontem, a serviço de frágeis sinhozinhos e de senhores de engenho tarados. (CARNEIRO, 2003, *online*)

Quando se trata de mulheres negras, ocorre o fenômeno denominado discriminação múltipla⁵, submetendo este grupo simultaneamente à segregação racial e de gênero, implicando em maiores obstáculos para a ocupação de espaços de poder, especialmente em uma sociedade em que prevalece o mito da meritocracia, fenômeno que pressupõe o alcance dos objetivos simplesmente pela força de vontade, ignorando o contexto histórico e social em que o indivíduo nasceu, cresceu e ainda permanece.

Ou seja, ainda existe o pensamento de que há poucas mulheres negras quebrando as barreiras do teto ou da cerca de vidro, ou se desprendendo do piso pegajoso porque não há esforços suficientes. Por outro lado, não há isonomia de oportunidades, em vez disso, predomina a romantização da precarização das condições de vida dessas mulheres.

⁵ De acordo com Rios e Silva (2017), a expressão discriminação múltipla é utilizada para definir discriminação motivada por mais de um critério proibido. A mulher negra, por exemplo, é vítima de discriminação de gênero e racial; se for periférica, soma-se ainda a discriminação social. Ou seja, é a capacidade de vitimar um indivíduo ou grupo por mais de um fator simultaneamente.

Além de não haver isonomia de oportunidades, há uma padronização dos critérios para construção de políticas públicas, ou pelo menos houve por um período, conforme estudo apresentado por Kyrillos e Stelzer (2021), que analisou a eficácia do disposto na Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), a partir do conceito de interseccionalidade⁶, no Brasil.

Conforme explicam as autoras, o CEDAW é o tratado internacional de maior relevância sobre Direitos Humanos das Mulheres. Os Estados que ratificam seu conteúdo, se comprometem a enviar relatórios sobre as providências que têm tomado para a erradicação da discriminação contra as mulheres, conforme convencionado. (KYRILLOS; STELZER, 2021, p. 3)

Foram analisados sete relatórios enviados pelo Brasil ao CEDAW, de 1984 a 2014, a fim de verificar se as complexidades de raça e gênero foram consideradas. A análise revelou que:

Primeiro, o Estado brasileiro nas suas ações de 1984 a 2014 descritas ao Comitê CEDAW, não tem conseguido incorporar satisfatoriamente preocupações e medidas interseccionais de raça e gênero. A utilização de categorias como raça ou etnia nos relatórios aparece constantemente de forma secundária e sua presença foi sendo ainda mais reduzida com o passar dos anos, apesar das demandas do Comitê CEDAW terem sido persistentemente apresentadas no sentido contrário. Segundo, em decorrência dessa circunstância, não é possível afirmar que está havendo o esvaziamento do conceito de interseccionalidade na forma como é utilizado pelo Estado brasileiro, pois sequer há efetiva utilização nos últimos relatórios. A categoria raça, em apertada síntese, não é tomada seriamente em consideração nas medidas adotadas pelo Estado brasileiro na busca pela eficácia da CEDAW – já que Relatórios nacionais são fonte oficial sobre as medidas adotadas pelo Estado entre os anos de 1984 e 2014. (KYRILLOS, STELZER, 2021, p. 15)

Ou seja, além de tratar genericamente questões de gênero, o Brasil também ignorou as ponderações feitas pelo Comitê, uma vez que, nas Observações Finais referentes ao VII Relatório enviado pelo Brasil, o CEDAW apontou a ausência de interseccionalidade em medidas que, em tese, foram criadas para combater a desigualdade e a discriminação, externando preocupação, especialmente, com mulheres negras, indígenas, socialmente vulneráveis, com algum tipo de deficiência e habitantes de zona rural. No entendimento do Comitê, a aplicação de medidas sem o recorte interseccional não atende as necessidades de todas as mulheres, mantendo e, conseqüentemente, aumentando a discriminação e as desigualdades. (KYRILLOS; STELZER, 2021, p. 9-10)

⁶ Termo cunhado por Kimberlé Crenshaw para entender as especificidades do público feminino negro e analisar as discriminações sobrepostas sofridas por este grupo.

A omissão do Estado brasileiro em relação às questões raciais demonstrada nos relatórios enviados à CEDAW corrobora com a pressuposição feita inicialmente, de que o Estado tem sido condescendente com as mazelas propagadas pelo machismo e pelo racismo estrutural, e por isso a representatividade feminina negra em espaços de poder dentro do mercado de trabalho é ínfima.

Infelizmente, um dos poucos índices em que mulheres negras aparecem em maior porcentagem é o da violência. De acordo com o Atlas da Violência (2021), só no ano de 2019, 66% das mulheres vítimas de homicídio no Brasil eram negras, apresentando um aumento de 2% na ocorrência desse crime contra esse público desde 2009. Por outro lado, o número de mulheres não negras vítimas de homicídio no mesmo período caiu 26,9%. A explicação para a discrepância nos números de violência letal contra mulheres negras em relação às mulheres não negras é o processo histórico-cultural que, de novo, coloca a mulher negra em uma posição subalternizada (CARNEIRO, 2017).

Mesmo diante de todas as dificuldades impostas, nas últimas décadas este grupo apresentou as maiores taxas de escolaridade e maior participação e desempenho nos indicadores educacionais. Ainda assim, se analisadas as taxas de desemprego, renda e condições trabalhistas, verifica-se nitidamente que, todo avanço educacional conquistado pelas mulheres negras, ainda não é suficiente para aniquilar as múltiplas discriminações das quais são vítimas.

As barreiras realizadas pelo racismo e pela pobreza fazem com que mulheres negras vivenciem no seu cotidiano múltiplas formas de violências e estresses, como nas dificuldades de acesso aos serviços de saúde e na baixa atenção às especificidades da saúde das mulheres negras; pela reificação de estereótipos das mulheres negras; pela desvalorização da cultura e da religiosidade africana; pelas violências produzidas pelas forças de segurança do Estado, do crime organizado e me milícias, sofrendo maior exposição às drogas; por serem as principais vítimas do tráfico de mulheres, entre outras violações. (CARNEIRO, 2017, p.19)

As mídias sociais e televisivas também exploram a vulnerabilidade da mulher negra, e a violentam quando tentam vendê-la como produto ou retratá-la sempre como empregada doméstica, prostituta, criminosa, como acontece na maioria das telenovelas⁷ brasileiras, por

⁷ Paraíso Tropical, novela das 21h, transmitida entre março e setembro de 2007 pela Rede Globo, tinha como personagens as atrizes negras Camila Pitanga (prostituta), Nívia Helen (arrumadeira), Roberta Rodrigues (garçonete).

Caminho das Índias, novela das 21h, transmitida entre janeiro e setembro de 2009 pela Rede Globo, tinha como personagens as atrizes negras Priscila Marinho (empregada doméstica), Juliana Alves (garçonete), Neuza Borges (empregada doméstica).

Quando se trata de telenovelas, a Rede Globo é o canal com maior audiência, causando maior influência no público consumidor. Atualmente a emissora tem tentado contornar o estereótipo, colocando como protagonista da novela das 21h uma mulher negra, a atriz Bárbara Reis, além de outros atores negros com personagens que

exemplo. Até pouquíssimo tempo atrás, as propagandas de cerveja⁸, especialmente, eram as que mais apresentavam a mulher negra brasileira como produto de consumo.

Com o avanço da militância feminista e para não colocar em risco a audiência e o volume de vendas, imprensa e indústria já não veiculam explicitamente este tipo de conteúdo, entretanto, nas entrelinhas, pode-se perceber sempre um ou outro corpo de mulher negra exposto, associando a recreação da bebida com o consumo da “carne negra”⁹, como dizia Elza Soares.

Em 2017, a marca *Dove*¹⁰ foi acusada de racismo ao produzir uma propaganda em que aparecia uma mulher negra tirando a camiseta e revelando uma mulher branca em seguida, demonstrando a eficácia do produto, um sabonete líquido. Como se a negritude representasse sujeira. O ocorrido despertou bastante polêmica nas redes sociais de todo o mundo, e até uma *hashtag* foi criada por uma influenciadora digital americana para boicotar a marca. A repercussão fez com que a *Dove* emitisse um pedido genérico de desculpas, lamentando ter utilizado “mulheres de cor”.

O ocorrido foi apenas uma entre as inúmeras microagressões¹¹ sofridas por mulheres negras todos os dias. Principalmente quando se trata de estética. O padrão europeu, branco, de cabelos lisos e olhos claros, é o esperado, ainda que o Brasil tenha mais de 50% de sua população autodeclarada negra, conforme aponta o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021).

As microagressões são atitudes e comportamentos de pessoas inseridas no grupo racial dominante, quais sejam, brancos – neste caso, não em números, mas em poder, status e privilégios – que silenciosamente demonstram desprezo por pessoas do grupo de minoria racial. São atitudes que agredem, porém não deixam evidências jurídicas para punição dos agressores.

não sejam de servidão. Contudo, tem recebido críticas e quedas de audiência, com a justificativa de que “a personagem principal não exalou a graça e magnetismo de heroínas populares criadas pelo mesmo autor, Walcyr Carrasco” (TERRA, 2023). Importante observar que as heroínas criadas anteriormente pelo escritor, citadas na crítica, são todas brancas (Bianca Bin, Paolla Oliveira e Mariana Ximenes).

⁸ “É pelo corpo que se reconhece a verdadeira negra. Devassa negra. Encorpada, estilo Dark Ale. De alta fermentação, cremosa e com aroma de malte torrado.” São os dizeres exibidos ao lado de uma mulher negra, de cintura fina, com costas, coxas e parte dos seios a mostra, em uma propaganda da cerveja Devassa, entre 2010 e 2011 (VEJA, 2013).

⁹ A Carne - Canção de Elza Soares, lançada em 2002, que faz crítica ao racismo.

¹⁰Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2017/10/dove-se-desculpa-por-propaganda-considerada-racista-cj8jxvxl4006701pjh342fwhy.html>. Acesso em: 17 set. 2022.

¹¹ Termo elaborado por Chester Pierce, psiquiatra americano e professor em *Harvard Medical School*.

Essas atitudes discriminatórias, aparentemente sutis, têm efeitos avassaladores em seus alvos, uma vez que afetam diretamente a percepção que os indivíduos têm de si. Ademais, as microagressões manifestam um sentimento de superioridade de pessoas brancas em relação às pessoas negras, levando aqueles a acreditarem que têm controle sobre estas, a ponto de impedi-las de atuarem na esfera pública, justamente por não serem brancas.

Este sentimento ilegítimo de superioridade, porém bastante atuante na sociedade, implica no aumento do descaso em relação à população negra e reforça a convicção de que somente pessoas brancas são capazes e dignas de ocupar lugares de prestígio na sociedade. Tal convicção acarreta danos reais ao grupo vitimado. (PIERCE, 1974, *apud* MOREIRA, 2017).

No Brasil, o termo tem sido trabalhado e aprimorado por Adilson Moreira, doutor em Direito e professor universitário. De acordo com Moreira (2017), as microagressões são “pequenas atitudes que permitem a constante reafirmação das assimetrias de status social entre grupos (MOREIRA, 2017, p. 158). Nesse sentido, as expressões proferidas em relação às mulheres negras, muitas vezes, podem até ser inconscientes, reproduzidas automaticamente, o que não justifica, nem neutraliza o racismo, pelo contrário, só faz propagá-lo, junto das múltiplas formas de discriminação.

A naturalidade com que as microagressões são disseminadas faz com que pareça normal e aceitável a discriminação, o preconceito, a segregação, tanto que a *Dove* só tirou a propaganda das redes e se retratou, timidamente, devido à pressão que sofreu de internautas e, principalmente por receio de perder dividendos, mas nunca por entender de fato que todo o conteúdo produzido naquele trabalho era completamente racista, discriminatório e preconceituoso.

Esses pequenos gestos têm efeitos negativos consideráveis; invalidam a autonomia, a inteligência, a tecnicidade, a expertise e a competência da população negra, em especial da mulher negra que, ora é vista como coitada demais, pobre demais, sofrida demais, favelada demais, ora é vista como objeto de consumo. Ademais, as microagressões são ponto de partida para as agressões severas, uma vez que não consideram a dignidade e a humanidade da mulher negra ao objetificá-la. Não é à toa que o índice de violência contra este público é sempre maior.

3. CONCLUSÃO

Quando se trata de espaço de poder dentro do mercado de trabalho, o fenômeno do teto de vidro, de maneira geral, atua como responsável pelo impedimento da ascensão profissional de mulheres. Ainda que o ingresso na carreira ocorra por meio de concurso público, a trajetória das profissionais é prejudicada por conta do fenômeno.

No caso de mulheres negras o fenômeno se apresenta ainda mais acentuado, considerando as múltiplas discriminações sofridas por esse grupo, já que não pertencem a nenhum grupo de poder ou privilégio, não são brancas, nem do sexo masculino.

O racismo, apesar de ser criminalizado, ainda é bastante presente nas relações pessoais e profissionais, impossibilitando a plenitude do exercício de direitos fundamentais, como o acesso à educação de qualidade e boas oportunidades de emprego.

Já o gênero, apresenta-se ainda como ameaça àqueles que insistem em desqualificá-lo, principalmente quando somado a questão racial, tornando a vida de mulheres negras muito mais difícil.

A representatividade, por si só, não é capaz de erradicar o racismo, nem as demais formas de discriminação, uma vez que se trata de uma questão de poder real. “O fato de uma pessoa negra estar na liderança, não significa que esteja no poder, e muito menos que a população negra esteja no poder” (ALMEIDA, 2021, p. 110).

Por isso é tão importante e necessária a consideração das especificidades do público-alvo das políticas públicas a serem criadas. Recortes de gênero, classe e raça, por exemplo, devem ser basilares na constituição dessas políticas, ainda mais em um país plural como o Brasil.

Falar sobre representatividade feminina negra, apontar sua ausência e denunciar os motivos que perpetuam essa ausência, dão indícios de que as lutas pela eliminação das múltiplas formas de discriminação estão se inserindo no plano institucional, porém o caminho a ser percorrido para derrubar a estrutura e alcançar a equidade, seja de gênero, seja de raça, principalmente, ainda é longo.

Além disso, a inércia do Estado em criar e instituir políticas públicas eficazes e específicas, que deem vez e voz para mulheres negras, só aumenta a distância até a linha de chegada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2021.

ANDRADE, Mariana Dionísio de; PINTO, Eduardo Régis Girão de Castro. Políticas públicas para a articulação de gênero e raça:: meios para garantir a representatividade política e jurídica da mulher negra no brasil. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 10, n. 2, p. 295-316, ago. 2020.

BARREIRA, Júlia. MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NO ESPORTE: rompendo o teto de vidro ou percorrendo o labirinto?. **Movimento (Porto Alegre)**, [S.L.], v. 27, p. 27080, 30 dez. 2021. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
<http://dx.doi.org/10.22456/1982-8918.118131>.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução de Sérgio Milliet. 4.ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1980b.

BOYD, Karen S. Glass Ceiling. **Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society**, Thousand Oaks, CA: SAGE, 2008. 549-52.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988.

BRASIL Kirin pode ser punida por publicidade da Devassa. **Veja**. 04 out. 2013. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/brasil-kirin-pode-ser-punida-por-publicidade-da-devassa>. Acesso em: 19 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, 29 ago. 2012.

CARNEIRO, Suelaine. **Mulheres Negras e Violência Doméstica: decodificando os números**. São Paulo: Geledés Instituto da Mulher Negra, 2017.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o Feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. A Situação da Mulher Negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. 2003. Disponível em:
https://www1.unicap.br/neabi/?page_id=137. Acesso em: 17 set. 2022

CERQUEIRA, Daniel *et al.* **Atlas da Violência 2021**. São Paulo: FBSP, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. **Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas identitárias e violência contra mulheres de cor**. Curitiba: Appris, 2020

DOVE se desculpa por propaganda considerada racista. **Gaúcha Zero Hora**. Porto Alegre. 09 out. 2017. Disponível em:
<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2017/10/dove-se-desculpa-por-propaganda-considerada-racista-cj8jxvxl4006701pjh342fwhy.html>. Acesso em: 17 set. 2022.

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

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. Editora Boitempo, 2021.

HIRSCH, Fabio P. de Almeida; HIRSCH, Carla C. P. Bouças; MONTEIRO, Maria Carolina B. Bastos. Políticas públicas versus racismo estrutural e necropolítica no Brasil. **Revista de Direito**. Viçosa, v. 13, n. 03, 2021.

KILOMBA, Grada. **Plantation Memories**: Episodes of Everyday Racism. Munster: Unrast Verlag, 2010. Disponível em <https://goo.gl/w3ZbQh>. Acesso em: 17 set. 2022.

KYRILLOS, Gabriela M.; STELZER, Joana. Uma análise interseccional de gênero e raça sobre as medidas adotadas em prol da eficácia da CEDAW no Brasil. **Cadernos Pagu**. Campinas, n. 61, 2021.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito; Justificando, 2017.

NUNES, Kesia Kiss; LIMA, Angelita Pereira de. Piso Pegajoso, Teto de Vidro e Abelha Rainha: a tríplice barreira imposta pela conomia sexista. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 10, n. 8, p. 2410816110, 4 jul. 2021. Research, Society and Development. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i8.16110>.

NUNES, Jordão Horta; SANTOS, Neville Julio de Vilasboas e. Desigualdade racial e de gênero no Brasil: o trabalho em quadros superiores e de dirigentes. **Revista Sociedade e Cultura**. Goiânia, v. 22, n. 01, p. 179-195, 2019.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 1-21, 2018.

PROTAGONISTA de “Terra e Paixão” tem falhas que geram a indiferença do público. **Terra**. 11 jun. 2023. Disponível em: <https://www.terra.com.br/diversao/tv/protagonista-de-terra-e-paixao-tem-falhas-que-geram-a-indiferenca-do-publico,75790b68e65ca889404f79d82f2a850exe3ikg4q.html>. Acesso em: 19 ago. 2023.

RAMACCIOTTI, Barbara Lucchesi; CALGARO, Gerson Amauri. Construção do conceito de minorias e o debate teórico no campo do Direito. **Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos**, v. 42, n. 89, p. 1–30, 2022.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de Fala**. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2020.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla do direito brasileiro. **Revista Ciência e Cultura**. São Paulo, v. 69, n. 01, 2017.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. Mulheres executivas brasileiras:: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 56-75, set/out/nov/dez 2014.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013.