



Evento: XXXIV Seminário de Iniciação Científica

DIREITOS HUMANOS, GÊNERO, RAÇA E CLASSE: A TRIPLA OPRESSÃO E A DIVISÃO RACIAL E SEXUAL DO TRABALHO NO BRASIL¹

Ana Lucia Rodrigues Hubner², Rosane Teresinha Carvalho Porto³

¹ Projeto de pesquisa desenvolvido na Unijui; com financiamento da agência CNPq, a partir do projeto de pesquisa PQG DA FAPERGS 2024-2027 (Edital 09/2023).

² Estudante do curso Direito, bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - PIBIC/CNPq.

³ Professora orientadora do projeto Inserção Da Mulher Negra No Mercado De Trabalho Formal E Impacto Das Políticas De Ações Afirmativas Na Redução De Desigualdades: Uma Análise Comparativa Entre Brasil, Argentina E Uruguai Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – Unisc/RS. Mestre em Direito na área de concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes. Estágio Pós-Doutoral pela Universidade Federal do Rio Grande Sul (UFRGS). Pós-doutoranda pela Universidade Federal do RJ (UFRJ). ID Lattes: 4041974927424063. E-mail: rosane.cp@unijui.edu.br.

INTRODUÇÃO

Este estudo resulta do projeto de pesquisa “A Inserção da Mulher Negra no Mercado de Trabalho Formal e Impacto das Políticas de Ações Afirmativas na Redução de Desigualdades: Uma Análise Comparativa entre Brasil, Argentina e Uruguai”. A pesquisa se justifica pela necessidade de compreender como as desigualdades continuam a afetar mulheres negras ou afrodescendentes no âmbito do trabalho. Muito embora o recorte neste trabalho seja o Brasil, mister olhar para esses dois países pela realidade latina e resquícios da escravidão.

O problema de pesquisa pode ser formulado da seguinte maneira: em que medida as políticas de ações afirmativas têm promovido a inclusão efetiva das mulheres negras no mercado de trabalho formal no Brasil, e quais lacunas normativas ainda persistem?

A hipótese que orienta o estudo é que, embora as ações afirmativas tenham gerado avanços significativos, sua eficácia permanece limitada devido a barreiras estruturais e à insuficiência de mecanismos normativos e institucionais capazes de garantir igualdade plena.

O objetivo geral consiste em mapear e avaliar a situação das mulheres negras no mercado de trabalho formal no Brasil, identificando os principais desafios enfrentados e



analisando o impacto das políticas afirmativas, enquanto os objetivos específicos incluem examinar o arcabouço jurídico e avaliar a eficácia das ações afirmativas.

METODOLOGIA

A pesquisa utilizou o método hipotético-dedutivo, partindo da formulação de hipóteses fundamentadas em referenciais teóricos e dados, verificando sua consistência por meio da análise crítica. Para sustentar o estudo, foram realizadas leituras de obras acadêmicas, artigos especializados, relatórios, teses e dissertações, além da análise de documentos normativos e legislações pertinentes.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme analisa Angela Davis (2016), no período escravocrata, a mulher negra foi destituída de sua identidade feminina normativa para ser reduzida a uma unidade de produção econômica. Essa lógica de exploração persistiu após a abolição, metamorfoseando-se em barreiras estruturais que hoje se manifestam na “tripla opressão” de raça, gênero e classe.

Para mitigar a vulnerabilidade estrutural, o fortalecimento de ações afirmativas tornou-se indispensável. Nesse campo, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) promoveu importantes avanços por meio do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021), da Resolução nº 598/2024 e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (2024).

Entretanto, dados recentes do Instituto Ethos mostram que, nas maiores empresas brasileiras, as mulheres recebem em média 19,4% menos que os homens, ocupam apenas 27,4% das diretorias e representam 18,6% dos conselhos de administração, revelando a baixa presença feminina em espaços de poder e decisão (2024).

De acordo com o 5º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (2026), o número de mulheres pretas e pardas empregadas em estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores cresceu 29% entre 2023 e 2025, passando de 3,2 milhões para 4,2 milhões, mais de 1 milhão de novas contratações formais. Contudo, o estudo revela que, em 2025, as mulheres receberam 21,3% a menos que os homens no setor



privado, percentual superior ao de 2023 (20,7%). No momento da admissão, o salário médio das mulheres esteve 14,3% abaixo do dos homens, também maior que em 2023 (13,7%).

Sob essa perspectiva, foi criado o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) sobre Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens, instituído pelo Decreto nº 11.514/2023. A iniciativa teve como objetivo elaborar o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral, reunindo, entre setembro de 2023 e fevereiro de 2024, representantes de diferentes ministérios, entidades empresariais, centrais sindicais, organismos internacionais, instituições do sistema de Justiça e da academia, sob coordenação do Ministério das Mulheres e do Ministério do Trabalho e Emprego.

Paralelamente, a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, consolidou o princípio constitucional da remuneração igual para trabalho de igual valor, estabelecendo mecanismos concretos para enfrentar desigualdades históricas e estruturais no mercado de trabalho.

No entanto, torna-se evidente que o acesso à educação e ao emprego formal não basta. É necessário garantir permanência, promoção profissional e igualdade salarial.

Ao expandir a análise para os países vizinhos, nota-se que, como forma de combate a desigualdades, o Uruguai por intermédio da Lei nº 19.122 prevê a implementação de ações afirmativas, como a reserva de 8% das vagas em empregos públicos e percentuais específicos em programas de capacitação e bolsas de estudo. A legislação, também, exige a inclusão da história e cultura afro-uruguaia nos currículos escolares para combater o preconceito. E instituiu uma comissão de acompanhamento para garantir que essas medidas sejam devidamente fiscalizadas e aplicadas em diversos setores estatais (Uruguay, 2013).

Sob esse viés, o Ministério de Desenvolvimento Social (MIDES), apresentou a missão institucional da Divisão de Promoção de Políticas Públicas para Afrodescendentes que busca coordenar ações afirmativas para o desenvolvimento dessa população no Uruguai, com diretrizes e metas detalhadas para o período de 2026-2030.

Com relação à Argentina, a maior incidência de informalidade entre as mulheres afrodescendentes limita drasticamente o seu acesso à seguridade social, perpetuando um ciclo de vulnerabilidade econômica e profunda desigualdade salarial (Sousa, 2022, p. 50).

Como forma de combate a essas desigualdades, na Argentina, o Estado desenvolve ações afirmativas setoriais, como o programa de inclusão de mulheres motoristas no



transporte público, e o mapeamento da discriminação coordenado pelo INADI (Santos, 2024, p. 48).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos resultados evidenciam que a vulnerabilidade das mulheres negras na estrutura socioeconômica brasileira não constitui um fenômeno conjuntural ou isolado, mas o reflexo de um racismo estrutural e de gênero historicamente consolidado. Os dados analisados revelam uma contradição estrutural. Por um lado, o crescimento de 29% na inserção de mulheres pretas e pardas no mercado formal, identificado entre 2023 e 2025, sinaliza uma expansão quantitativa importante na ocupação de postos de trabalho. Por outro lado, esse avanço é severamente limitado por mecanismos de discriminação indireta e barreiras de ascensão.

Em suma, a avaliação conclui que, embora as ações afirmativas tenham gerado progressos significativos na inclusão inicial, sua eficácia permanece limitada devido à permanência de barreiras estruturais, de discriminação indireta e da falta de mecanismos institucionais que garantam a permanência, a ascensão profissional e a igualdade salarial plena.

Palavras-chave: Mulheres negras. Mercado de trabalho. Políticas afirmativas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 14 jul. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial**. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5860>. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5860>. Acesso em: 16 jul. 2026.

BRASIL. Decreto nº 11.514, de 1º de maio de 2023. Institui o Grupo de Trabalho Interministerial sobre Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 mai. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11514.htm. Acesso em: 15 jul. 2026.



BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Ministério das Mulheres; Ministério do Trabalho e Emprego. **5º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios**. Brasília, DF, 2026. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/acl_users/credentials_cookie_auth/require_login?came_from=https%3A//www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/abril/mte-e-mmulheres-lancam-5o-relatorio-de-transparencia-salarial-nesta-segunda-feira-27. Acesso em: 15 jun. 2026.

DAVIS, Angela. **Mulher, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. Acesso em: 15 mar. 2026.

Ethos, 2026. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/ja-disponivel-relatorio-anual-balanco-2025-e-perspectivas-2026/>. Acesso em: 14 set. 2026.

SANTOS, Susana Alves dos. **A participação das mulheres negras na Economia Solidária no Brasil e na Argentina**. 2024. Dissertação (Mestrado em Integração da América Latina) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024. doi:10.11606/D.84.2024.tde-02122024-185735. Acesso em: 26 abr. 2026.

SOUSA, Lanna Maria Peixoto de. **Trabalho decente na categoria das trabalhadoras domésticas: um estudo de direito comparado entre Brasil e Argentina**. 2024. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/76963/1/2024_dis_lmpsousa.pdf. Acesso em: 09 out. 2025.

URUGUAY. Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). **División Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes**. Montevideo, [s. d.]. Disponível em: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/politicas-y-gestion/division-promocion-politicas-publicas-para-afrodescendientes>. Acesso em: 23 ago. 2026.

URUGUAY. **Ley n. 19.122, de 21 ago. 2013. Afrodescendientes: normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral**. *Diario Oficial*, Montevideo, 2013. Disponível em: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ley_19.122.pdf. Acesso em: 23 ago. 2026.