

# **IX CONGRESSO DA FEPODI**

**NEGRITUDE, GÊNERO E SEXUALIDADE**

A532

Anais do IX Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização  
IX Congresso Nacional da FEPODI – São Paulo;

Coordenadores: Abner da Silva Jaques, Jaqueline de Paula Leite Zanetoni e Sinara  
Lacerda Andrade Caloche – São Paulo, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-456-3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br)

Tema: Direito, Desenvolvimento e Cidadania

1. Pesquisa no Direito. 2. Universidade. 3. Pós-graduação. 4. Graduação. 5.  
Universalização do Conhecimento. I. IX Congresso Nacional da FEPODI (1:2022 : São  
Paulo, SP).

CDU: 34



# IX CONGRESSO DA FEPODI

## NEGRITUDE, GÊNERO E SEXUALIDADE

---

### **Apresentação**

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 09 e 10 de dezembro de 2021, o IX Congresso Nacional da FEPODI, de maneira virtual, em que os eixos temáticos da edição foram “Direito”, “Desenvolvimento” e “Cidadania”.

O evento foi realizado em parceria com o Ecossistema Ânima Educação e, contou, no geral, com 20 apoiadores diretos, sendo eles: 1. Instituto Sul-mato-grossense de Direito – ISMD (MS); 2. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS (MS); 3. Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMS – PPGD/UFMS (MS); 4. Centro Universitário UNIFAFIBE – (SP); 5. Instituto Brasil – Portugal de Direito – IBPD (SP); 6. Universidade CEUMA (MA); 7. Escola Superior da Advocacia de Mato Grosso do Sul – ESA (MS); 8. Universidade Mogi das Cruzes – UMC (SP); 9. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI (SC); 10. Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA (PR); 11. Universidade Católica Dom Bosco (UCDB); 12. Universidade de Marília (SP); 13. Programa de Pós-Graduação em Direito da UNIMAR – PPGD/UNIMAR (SP); 14. Centro Universitário Ritter dos Reis – UNIRITTER (RS); 15. Instituto de Desenvolvimento Humano Global – IDHG (SP); 16. Liga Acadêmica de Direito Internacional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – LADIN/UFMS (MS); 17. Liga Acadêmica de Direito Ecológico – LADE/UFMS (MS); 18. Universidade Presbiteriana Mackenzie (MACKENZIE); 19. Instituto Avançado de Ensino Superior e Desenvolvimento Humano – INSTED (MS) e; 20. Centro Acadêmico Luís Gama da UNIGRAN Capital – CALUG/UNIGRAN (MS).

No geral, foram realizados 5 (cinco) atos no decorrer do evento:

1. Mesa de abertura, composta por Orides Mezzaroba (Presidente do CONPEDI), Sinara Lacerda Andrade Caloche (Presidente da FEPODI), Vladimir Oliveira da Silveira (Coordenador do PPGD/UFMS) e Sandra Regina Martini (Coordenadora do PPGDH/UNIRITTER e representante do Ecossistema Ânima Educação). Na ocasião, ressaltou-se a importância da FEPODI para a qualificação da pesquisa em Direito no Brasil e reafirmou-se, também, o apoio institucional na organização dos próximos eventos.

2. Conferência de abertura “o Direito fraterno e a fraternidade do Direito”, ministrada pelo professor Eligio Resta, vinculado à Università degli Studi di Roma Ter. Como debatedoras, atuaram as professoras Sandra Regina Martini (UNIRITTER) e Janaína Machado Sturza

(UNIJUÍ). Destacou-se a importância da metateoria do Direito Fraternal na formação de um conceito biopolítico por excelência, que tem sido retomado atualmente com o significado de compartilhamento e de pacto entre iguais.

3. Painel sobre as “perspectivas e desafios do desenvolvimento sustentável e a proteção da natureza”, composto pelos professores Alberto Acosta (FLACSO), Mariana Ribeiro Santiago (UNIMAR) e Lívia Gaigher Bósio Campello (UFMS). Essa discussão, correlacionada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, tem se tornado tradição no âmbito da FEPODI enquanto uma de nossas pautas de preocupação.

4. Painel sobre a “importância da pesquisa e publicações no mestrado acadêmico”, composto por Felipe Chiarello de Souza Pinto (MACKENZIE), Viviane Coêlo de Séllos Knoerr (UNICURITIBA), Jonathan Barros Vita (UNIMAR) e José Querino Tavares NETO (UFG). Cada painelistas trouxe uma contribuição essencial, que permeou debates desde as métricas relevantes a um programa de pós-graduação e sua avaliação, até práticas e iniciativas de sucesso que foram adotadas no decorrer da pandemia da Covid-19. Ao final, houve uma abordagem mais crítica no que diz respeito às técnicas avançadas de pesquisa em Direito e à ausência de preocupação com a legitimação do incentivo à ciência.

5. Mesa de encerramento do evento, composta por Sinara Lacerda Andrade Caloche (Presidente da FEPODI), Jonathan Barros Vita (UNIMAR), Elisaide Trevisam (UFMS), Sandra Regina Martini (UFMS-UNIRITTER representando o Ecossistema Ânima Educação), Abner da Silva Jaques (Tesoureiro da FEPODI) e Jaqueline de Paula Leite Zanetoni (2ª Diretoria de políticas institucionais da FEPODI). No decorrer, foram: (i) tecidos comentários sobre o evento e sobre a gestão em encerramento da FEPODI; (ii) apresentados dados e informações acerca da abrangência do evento; (iii) destinados agradecimentos aos docentes que participaram dos GT's e que auxiliaram na avaliação textual dos resumos expandidos, bem como aos acadêmicos e instituições que concederam apoio ao evento; (iv) lida a ATA de eleição da nova gestão da FEPODI, para o biênio de 2022-2023, entre outros.

No que tange à submissão de resumos expandidos e à realização dos GT's, destaca-se, mais uma vez, que a abrangência da FEPODI foi nacional, pois contemplou as cinco regiões do país, alcançando, no geral, 19 estados da Federação Brasileira. Isto, para nós, é muito significativo, na medida em que evidencia que a pesquisa científica não pertence a um estado ou uma região. É feita por todos, de todos e para todos.

Ao total, foram 113 trabalhos aprovados no evento, que envolveram 211 autores. Sendo eles, 42 doutores; 8 doutorandos; 22 mestres; 70 mestrandos; 3 especialistas; 4 especializandos; 5

graduados e 57 graduandos. Esses números mostram como é possível estabelecer uma relação de integração entre a graduação e a pós-graduação, para privilegiar a pesquisa sobre Direito no Brasil. Há, inclusive, uma valorização da produção ainda na graduação, que muito nos alegra justamente porque levamos essa como uma missão institucional.

Os trabalhos que compõem estes anais foram apresentados no decorrer dos dois dias, distribuídos em 13 GT's diferentes. Para tanto, foram fundamentais as contribuições oferecidas por todos os coordenadores, que sempre aceitam com disposição o convite da FEPODI para auxiliar os nossos acadêmicos na construção de seus trabalhos científicos. Foram concedidas dicas, menções e críticas construtivas que auxiliaram nos propósitos de formar pesquisadores e democratizar o conhecimento. São eles: 1. Vivian de Almeida Gregori Torres (UNIMEP); 2. Lucas Pires Maciel (UNITOLEDO); 3. Lívia Gaigher Bósio Campello (UFMS); 4. Joseliza Vanzela Turine (UFMS); 5. Jessé Cruciol Júnior (UFMS); 6. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (UNICURITIBA); 7. Olavo de Oliveira Neto (UFMS); 8. Ynes da Silva Félix (UFMS); 9. Aurélio Tomaz da Silva Brittes (UFMS); 10. Yuri Nathan da Costa Lannes (MACKENZIE); 11. Marcelo Chiavassa de Mello Paula Lima (MACKENZIE); 12. Caio Augusto Souza Lara (DOM HELDER); 13. Sabrinna Correia Medeiros Cavalcanti (UFCG - FACISA); 14. Andrea Flores (UFMS); 15. Rejane Alves Arruda (UFMS); 16. Silmara Domingues Araújo Amarilla (ESMAGIS/MS); 17. Regina Vera Vilas Boas (PUC/SP); 18. Reginaldo de Souza Vieira (UNESC); 19. Maria Esther Martinez Quinteiro (UFMS); 20. Ana Paula Martins do Amaral (UFMS); 21. Thiago Allisson Cardoso de Jesus (CEUMA); 22. Vladimir Oliveira da Silveira (UFMS – PUC/SP); 23. Daniel Barile da Silveira (UNIMAR); 24. Luciani Coimbra de Carvalho (UFMS); 25. Jonathan Barros Vita (UNIMAR); 26. Irene Patrícia Nohara (MACKENZIE); 27. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini (FMU - UNIVEM); 28. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer (UNIMAR); 29. Fernanda Mesquita Serva (UNIMAR); 30. Sandra Regina Martini (UFMS - UNIRITTER); 31. Ulisses Schwarz Viana (IDP); 32. Elisaide Trevisam (UFMS); 33. Elaine Dupas (UFMS) e; 34. Jackson Passos Santos (PUC/SP).

Nos GT's, exigiu-se, também, um elevado esforço de auxiliares na organização do evento: 1. Arthur Gabriel Marcon Vasques; 2. Bianca Silva Pitaluga; 3. Caroline Lopes Placca; 4. Cicília Araújo Nunes; 5. Diego Fortes; 6. Eric José Migani; 7. Elisangela Volpe; 8. Gabriel Vinícius Carmona Gonçalves; 9. Henrique de Souza Wirz Leite; 10. Israel Aparecido Correa; 11. João Pedro Ignácio Marsillac; 12. João Pedro Rodrigues Nascimento; 13. Jônathas Willians; 14. Karla Aleksandra Falcão Vieira Celestino; 15. Larissa Saad; 16. Matheus Figueiredo Nunes de Souza; 17. Michel Ernesto Flumian; 18. Rafael Costa Cabral; 19.

Rafaela de Deus Lima; 20. Roseanny Expedito Leite Moura; 21. Suziane Cristina de Oliveira; 22. Thaís Fajardo; 23. Thális Alves Maciel; 24. Vanessa Siqueira Mello; 25. Vinícius Araújo Guedes e; 26. Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa.

O evento só foi possível graças à participação e ao apoio de todas essas pessoas, que confiaram no nosso trabalho.

Em mais uma edição, temos a satisfação em compartilhar com a comunidade acadêmica os anais de nosso evento. Embora seja apenas uma parcela do que representa a grandiosidade do IX Congresso Nacional da FEPODI, certamente os trabalhos ora divulgados transmitem elevado conhecimento e propiciam o incentivo à democratização da pesquisa e ao fortalecimento da ciência. Mais que isso, refletem a esperança na transformação social a partir da educação.

Que sigamos sempre caminhando e sonhando, cheios da esperança que haverá um momento em que a ciência será o centro das mais importantes decisões que são tomadas.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Abner da Silva Jaques

Presidente da FEPODI

Jaqueline de Paula Leite Zanetoni

Vice-presidente da FEPODI

Sinara Lacerda Andrade Caloche

Ex-presidente da FEPODI (2020-2021) e Coordenadora-Geral do IX Congresso Nacional da FEPODI

**UMA QUESTÃO DE COR: REFLEXÕES SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO  
TRABALHO E A SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE DA MULHER NEGRA NA  
SOCIEDADE BRASILEIRA**

**A QUESTION OF COLOR: REFLECTIONS ON THE SEXUAL DIVISION OF  
LABOR AND THE VULNERABLE SITUATION OF BLACK WOMEN IN  
BRAZILIAN SOCIETY**

**Gleisson Roger de Paula Coêlho <sup>1</sup>**

**Resumo**

O presente trabalho tem como objetivo tecer algumas reflexões sobre a influência da divisão sexual do trabalho nas relações de gênero, etnia e classe social junto à situação de vulnerabilidade em que se encontra a mulher negra. Partindo de algumas considerações sobre as mulheres que aos poucos, veem ocupando novos espaços e a divisão sexual do trabalho que privilegia alguns em detrimento a outros, verifica-se a discriminação pelo simples fato de ser mulher. De outro modo a “igualdade racial” entre as etnias não passam de meras argumentações haja vista que a cor da pele pode proporcionar menos oportunidades para o indivíduo, colocando em situação de vulnerabilidade, para além da que já se encontra em razão do gênero, por exemplo, as mulheres negras. A metodologia utilizada foi a pesquisa exploratória, descritiva, documental e bibliográfica, a partir do método dedutivo de abordagem.

**Palavras-chave:** Divisão sexual do trabalho, Interseccionalidade, Mulher negra

**Abstract/Resumen/Résumé**

This paper aims to reflect on the influence of the sexual division of labor related on gender, ethnicity and social classes and the vulnerable situation in which black women find themselves. Starting from some considerations about women, who have been occupying new spaces little by little, and the sexual division of labor that privileges some to the detriment of others, the discrimination takes place for the simple fact of being a woman. On the other hand, "racial equality" among ethnicities are trivial arguments, since the color of the skin may provide fewer opportunities for the person, putting black women, for example, in a situation of vulnerability. The methodology used was exploratory, descriptive, documental, and bibliographical research, based on the deductive method of approach.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Sexual division of labor, Intersectionality, Black woman

---

<sup>1</sup> Mestrando em Antropologia Social pela Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Integrante do Núcleo de Antropologia e Saberes Plurais (NAPlus/UFMT), gleissoncoelho@hotmail.com.

## **INTRODUÇÃO**

A família patriarcal de outrora, aquela em que o homem era o detentor da autoridade e dos direitos sobre os bens e pessoas que formava a sua unidade familiar, e cabia a mulher se dedicar a educação/criação dos filhos e aos afazeres domésticos, aos poucos foi dando espaço a novos arranjos familiares baseados não somente nos vínculos consanguíneos, mas em laços afetivos.

A mulher de antigamente, que devia obediência ao seu cônjuge e vivia reclusa no ambiente doméstico, passa a conquistar espaços até então exclusivos do homem, mas devido a divisão sexual do trabalho as mulheres têm sua força de trabalho apropriada e não valorizada pelos homens que se beneficiam desse sistema que encontra base no patriarcado.

O tratamento diferenciado entre homens e mulheres, fruto da divisão sexual do trabalho instituída na sociedade, ao trazer vantagens e privilégios para uns, proporciona menos oportunidades para outros, fato que se agrava quando a raça/cor da pele entra na equação, como no caso dos homens e mulheres negras, que ainda carregam resquícios do Brasil colonial.

Não obstante, ao se observar questões relacionadas a renda e acesso ao trabalho, as mulheres brancas estão mais próximas das oportunidades proporcionadas aos homens brancos, que estão no topo da pirâmide, mas em vantagem aos homens negros e mulheres negras que estão na faixa da população com menos oportunidades.

O objetivo desse trabalho é fazer uma reflexão sobre a questão da desigualdade de gênero no ambiente familiar e laboral, com um destaque na vulnerabilidade que se encontra a mulher negra na sociedade brasileira.

E para a compreensão do tema em um primeiro momento será abordado a questão da mulher e a divisão sexual do trabalho, posteriormente serão tecidas considerações sobre a igualdade racial e discriminação, debatendo, por último a interseccionalidade entre gênero, etnia/raça e classe social.

Por fim a metodologia utilizada foi a pesquisa exploratória, descritiva, documental e bibliográfica, a partir do método dedutivo de abordagem, o qual se inicia pela aceção de conceitos genéricos até sua particularização.

### **1 – A MULHER E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

A divisão sexual do trabalho além de determinar o papel de cada gênero na sociedade, em uma análise que se limita apenas dois gêneros, e salvo raras exceções, também define quais

as atividades que a princípio podem e devem ser realizadas por homens e, as que se aplicam as mulheres, além de produzir vantagens para uns e desvantagens para outros.

Sobre a divisão sexual do trabalho devem ser observados dois pressupostos:

O primeiro deles é que a divisão sexual do trabalho é uma base fundamental sobre a qual se assentam hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, atinado restrições e desvantagens que modulam as trajetórias das mulheres. O segundo pressuposto é que as hierarquias de gênero assumem formas diferenciadas segundo a posição de raça e classe entre as mulheres. A divisão sexual do trabalho, no entanto, não se detém nos limites das vantagens de classe e raça; impacta também as mulheres privilegiadas, porém com consequências distintas daquelas que se impõem a maioria das mulheres (BIROLI, 2018, p. 23).

Para Biroli (2018) embora a divisão sexual do trabalho incida sobre homens e mulheres juntamente com o racismo estrutural e sua posição de classe, não se pode pressupor que os privilégios estejam sempre dentre os homens, e as desvantagens e as formas mais acentuadas de exploração, entre as mulheres.

Em pesquisa realizada pelo IBGE (2020) em 2019 sobre o rendimento médio mensal real de todos os trabalhadores da população ocupada pode-se observar que embora o rendimento médio fosse de R\$ 2.308,00, o indicador por sexo mostrou estimativa de R\$ 2.555,00 para os homens e de R\$ 1.985,00 para as mulheres, indicando que a proporção do rendimento das mulheres em relação ao dos homens era de 77,7%.

No entanto ao se analisar raça ou cor o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas brancas que corresponde a R\$ 2.999,00 é maior que os rendimentos das pessoas pardas cujo valor é de R\$ 1.719,00 e R\$ 1.673,00 para as pessoas pretas. “As pessoas de cor branca apresentaram rendimentos 29,9% superiores à média nacional (R\$ 2 308), enquanto as pardas e pretas receberam rendimentos 25,5% e 27,5%, respectivamente, inferiores a essa média em 2019” (IBGE, 2020, p. 5).

Dessa maneira ao se observar a renda e o acesso ao trabalho, por exemplo, as mulheres brancas estão mais próximas das oportunidades apresentadas aos homens brancos, e em vantagem aos homens negros e mulheres negras. Mas apesar da situação de inferiorização em que se encontra a mulher negra exerceu um papel importante no âmbito da estrutura familiar ao unir a comunidade negra para resistir aos efeitos do capitalismo e aos valores de uma cultura ocidental burguesa (GONZALEZ, 2020).

Todavia mesmo após a adoção de diversos instrumentos pelo Estado com a finalidade de combater a violência e a desigualdade entre os gêneros, ainda pode ser observado empresas que dificultam a ascensão a cargos de direção e pagam salário menor as mulheres.

A persistência da desigualdade entre homens e mulheres no ambiente laboral revela a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero e conseqüentemente uma mudança de paradigmas historicamente construídos.

Nesse aspecto Mallet (2008, p. 247-248) leciona que

a persistência, ao longo do tempo, da discriminação por motivo de sexo, discriminação por vezes referendada pelo próprio legislador, como no caso do art. 383, da CLT, é que explica a regra do art. 5º, da CLT. É também o que explica o fato de a norma geral contra a discriminação, inserida no texto da CLT [ . . . ], figurar exatamente no Capítulo que cuida do trabalho da mulher. Trata-se do art. 373-A, introduzido pela Lei n. 9.799, que, embora integre o seguimento específico do diploma legal, enuncia regra geral contrária à discriminação, abrangendo não apenas a discriminação por motivo de sexo como, igualmente, por outros motivos.

Vale ressaltar que é vedado pelo artigo 7º, XXX, da Constituição Federal o pagamento de salário diferente quando se exerce a mesma função, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Igualmente, se o ofício desempenhado por ambos for o mesmo não se justifica o pagamento de salário a maior ao homem, cabendo nesses casos a trabalhadora pleitear judicialmente a equiparação salarial prevista no artigo 461, e seus parágrafos, da CLT.

Quando se considera que não há apenas diferenças entre as mulheres, mas relações de privilégio, torna-se difícil operar com o entendimento de que há alguma base comum a todas elas sem incorrer numa visão naturalista, ancorada no sexo biológico. Ao mesmo tempo, a ideia de que haveria uma solidariedade decorrente do fato de ser mulher em sociedades nas quais o sexismo implica desvantagens para elas e vantagens para eles esbarra nas hierarquias entre as mulheres, com as formas alternativas de solidariedade (e, novamente, privilégio) a que correspondem (BIROLI; MIGUEL, 2015, p. 39).

Porém também se observa contra a mulher a discriminação horizontal que está relacionado à designação de cargos tidos como femininos e a vertical que limita a ascensão das mulheres a postos de comando no trabalho, o fenômeno designado de “teto de vidro”.

## **2 – IGUALDADE RACIAL E DISCRIMINAÇÃO**

Quando os portugueses chegaram ao Brasil e se depararam com os indígenas por se acharem “superiores” impuseram aos “colonizados” sua cultura, religião, língua e costumes; pois em sua visão etnocêntrica e sentimento de superioridade tratava-se de um povo primitivo, não evoluído, que se quer usava roupas.

No entanto o mesmo tratamento foi dado aos negros sequestrados da África, trazidos para serem escravizados, realizar o trabalho braçal, afinal para os europeus também se tratava de um povo menos evoluído, muitas vezes desprovido de humanidade na visão eurocentrista da época.

Desse comportamento etnocêntrico, falso evolucionista e sem respeitar as diversidades culturais os colonizadores deixaram além de algumas cicatrizes a essas populações a construção de uma desigualdade social que permanece até os dias atuais.

No Brasil tem-se a ideia de uma democracia racial, em que brancos, indígenas, negros e as demais etnias convivem em harmonia, recebendo o mesmo tratamento e proteção do Estado; todavia essa não é a realidade vivenciada e observada.

Fernandes (1978, p. 20) destaca que após a libertação dos escravos

a sociedade brasileira largou o negro ao seu próprio destino, deitando sobre seus ombros a responsabilidade de reeducar-se e de transformar-se para corresponder aos novos padrões e ideais de homem, criados pelo advento do trabalho livre, do regime republicano e capitalista.

O liberto desfrutava de algumas oportunidades econômicas que possibilitavam sua integração a estrutura ocupacional das cidades, mesmo exercendo ocupações menos desejáveis e compensadoras, pois as melhores oportunidades haviam sido monopolizadas e adsorvidas pelos imigrantes (FERNANDES, 2007).

Vale lembrar que 03 de julho de 1951 após a promulgada a Lei Afonso Arinos (Lei 1.390) passou a considerar contravenção penal a prática de atos relativos a preconceitos de raça ou de cor, não se permitindo, por exemplo, que estabelecimento comercial se recusasse a contratar a pessoa por ela ser negra.

De outro modo mesmo após a Constituição Federal de 1988 dispor no artigo 5º, inciso XLII que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível não é raro se ouvir notícias de práticas de crimes

O racismo é um comportamento, uma ação resultante da aversão, por vezes do ódio, em relação a pessoas que possuem um pertencimento racial observável por meio de sinais, tais como cor de pele, tipo de cabelo, formato de olho etc. Ele é resultado da crença que existem raças ou tipos humanos superiores e inferiores, a qual se tenta impor como única e verdadeira. (MUNANGA; GOMES, 2016, p. 179).

Para se falar sobre a situação vivida pela população negra e discutir sobre a questão racial em nossa sociedade, são utilizados vários conceitos, expressões e designações. De tal modo que termos como raça, etnia, discriminação racial, preconceito, entre outros, são utilizados cotidianamente (MUNANGA; GOMES, 2016).

Também se observa que a maior parte de moradores das favelas, das periferias das grandes cidades brasileiras e da população carcerária são de negros; além da propagação de um comportamento discriminatório, que por vezes é velado, mas em que se ouve cotidianamente expressões como “serviço de preto”, “negro parado é suspeito, correndo é ladrão”, “denegrir”.

A discriminação consiste em um ato que tende a segregar e não aceitar determinado indivíduo ou parcela da população por conta da cor de pele, convicção política, religião, gênero; ferindo o princípio constitucional da igualdade.

Ao discriminar contribui-se com a criação e expansão da desigualdade social, violência e preconceito face às diferenças, o que vai na contramão ao que se busca em uma democracia. Todavia a questão da discriminação não é algo que surgiu recentemente, afinal desde a Antiguidade Grega pode se observar que o poder pertencia aos adultos de sexo masculino e cor branca.

Na realidade brasileira a discriminação se apresenta por meio da noção hierárquica da sociedade e também face às diversas formas de dominação política, mas escondida pelo “mito da democracia racial”.

Por sua vez, a discriminação pode ser de dois tipos: positiva e negativa. Será considerada positiva, quando tiverem como finalidade eleger pessoas que estejam em situação de vulnerabilidade criando mecanismos, políticas sociais, com a intenção de diminuir as desigualdades; e, será considerada negativa quando relacionada a limitações devido as questões de cidadania, origem, etnia, gênero e, em demais características inerentes ao indivíduo, que não as escolhe.

No Brasil, um dos temas que sempre gera certa polêmica é a questão das cotas, que consiste em uma espécie de reserva de vagas para uma determinada parcela da sociedade. Em 29 de agosto de 2012 foi sancionada a Lei nº 12.711 que dispõe sobre o ingresso nas universidades e instituições federais de ensino técnico de nível médio por meio de cotas.

A cota será considerada racial quando houver reserva de percentual de vagas para um determinado concurso público para pessoas de uma determinada classe racial, através da autodeclaração; e, social quando esse percentual de vagas for destinado a um grupo da social, levando-se em consideração a renda mensal per capita da família.

As políticas afirmativas surgem como um instrumento para possibilitar a igualdade de oportunidades para aqueles que historicamente foram desprezados, trata-se de uma discriminação positiva com o intuito de se reduzir as desigualdades.

A implantação das cotas nas Universidades, por exemplo, surgiu como uma forma de possibilitar ao negro o acesso do Ensino Superior, que muitas vezes seria impossível devido sua realidade social. Lembrando que tal prática foi reconhecida como constitucional pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 597.285/RS.

Desse modo, por mais que uma parcela da população seja contrária às políticas afirmativas, pelos mais diversos motivos, dentre eles a falta de conhecimento e informação

sobre o assunto, trata-se de um instrumento necessário para construir uma sociedade igualitária, em que todos tenham as mesmas oportunidades independentemente se sua cor de pele, identidade de gênero e credo.

### **3 - A VULNERABILIDADE DA MULHER NEGRA NA SOCIEDADE BRASILEIRA: PENSANDO GÊNERO E RAÇA**

A possibilidade de compreender as desigualdades e de alguma forma a opressão presente na sociedade brasileira, necessário se faz o debate de categorias analíticas, como gênero, raça e/ou classe social.

Nesse sentido Biroli e Miguel (2015, p. 29-30) destacam que:

uma análise das relações de gênero que não problematize o modo como as desigualdades de classe e de raça conformam o gênero, posicionando diferentemente as mulheres nas relações de poder e estabelecendo hierarquia entre elas, pode colaborar para suspender a validade de experiências e interesses de muitas mulheres.

O debate sobre as convergências entre gênero, classe e raça travado pelo feminismo nas últimas décadas apresenta três frentes: a primeira produzida pelo feminismo marxista e socialista (par gênero e classe), a segunda o feminismo negro e a terceira, com a noção de interseccionalidade (ambas privilegiam gênero e raça).

De outra maneira observa-se uma resistência das mulheres negras em assumirem o protagonismo de suas falas, pelo fato serem definidas como agressivas ou mesmo causadoras de caso (BAIRROS, 2000).

“O sexismo atualizado cotidianamente na forma de divisão sexual do trabalho e da dupla moral sexual, impacta *as mulheres*, mas as impacta de formas diferentes, em graus variáveis e com efeitos que precisam ser analisados contextualmente” (BIROLI; MIGUEL, 2015, p. 40).

A noção de interseccionalidade, desenvolvida a partir de 1980, tem como objetivo a análise estrutural da opressão e das desigualdades se aproximando dos debates pós-estruturalistas. E para se compreender a posição relativa das “mulheres” deve se observar se as mulheres são negras ou brancas, trabalhadoras assalariadas, proprietárias ou profissionais liberais, heterossexuais ou homossexuais (BIROLI; MIGUEL, 2015).

Saindo da vida privada e partindo para as relações públicas uma importante categoria a se analisar é a dos marcadores de violência, que para o Núcleo de Estudos sobre Marcadores Sociais da Diferença da USP (Numas) são:

categorias classificatórias compreendidas como construções sociais, locais, históricas e culturais, que tanto pertencem a ordem das representações sociais [. . .], quanto

exercem uma influência real no mundo, por meio da produção e reprodução de identidades coletivas e de hierarquias sociais (apud SCHWARCZ, 2019, p. 175).

Quando se trata da população afro-brasileira, que mesmo após o término da escravidão continua a margem da sociedade, as intersecções de marcadores como raça, sexo, idade, classe social, condicionam de forma negativa sua inclusão na sociedade, lembrando que tanto o homem quanto a mulher negra são em sua maioria os que percebem menores salários.

Nesse sentido Schwarcz (2019, p. 177) destaca que: a “desigualdade se manifesta ao longo de toda a existência dessas pessoas e por meio de diversos indicadores socioeconômicos, numa combinação impiedosa de vulnerabilidade social e racismo que os acompanhada pela vida inteira”.

O racismo dissimulado que junta um estereótipo a uma condenação, pode ser claramente observado pela falta de inclusão social, mesmo após a realização de algumas políticas públicas e ações afirmativas.

É nesse sentido que o racismo, enquanto articulação ideológica e conjunto de práticas, denota sua eficácia estrutural na medida em que remete a uma divisão racial do trabalho extremamente útil e compartilhada pelas formações socioeconômicas capitalistas e multirraciais contemporâneas (GONZALEZ, 2020, p. 96).

E quando raça se junta a sexo, embora as mulheres desde a Constituição Federal de 1988 tenha instituído a igualdade entre os sexos, quando o tema é violência, as mulheres em especial as negras são as maiores vítimas. E como lembra Carneiro (2003, p. 119) essa “dupla subvalorização, é válida a afirmação que o racismo rebaixa o *status* dos gêneros”.

Porém, além das violências, as mulheres enfrentam questões que se relacionam desde a falta de uma representação política paritária (embora as mulheres sejam a maioria da população brasileira), a desigualdades salariais significativas, mesmo quando ocupam cargos iguais a pessoas do gênero masculino.

Moutinho (2014) ao analisar que forma os marcadores produzem as diferenças entre “nós” e “eles”, levando em consideração: a reconstrução dos Estados nacionais e de certas representações de nação, questões que se relacionam aos direitos humanos e as identidades subjetivas com suas redes de sociabilidades, destaca que a realidade enfrentada pela mulher negra brasileira não é a mesma retratada nas produções estadunidenses.

A intersecção entre raça/racismo, classe, gênero, sexualidade, embora não de forma exclusiva, contribuem para explicar o preconceito, a discriminação e as relações raciais no Brasil, nos lembra Moutinho (2014).

E o “sofrimento” por sua vez ao ser manejado pode servir para garantir direitos e contribuir para a construção de mecanismos de proteção, como por exemplo, a classificação da “homofobia” como uma espécie de “racismo qualificado”.

## CONCLUSÃO

A mulher que até pouco tempo ficava restrita aos cuidados do lar e dos filhos, com o tempo passou a conquistar seu espaço na sociedade e embora ocupe lugares que até outrora eram exclusivos dos homens, diariamente enfrenta desafios pelo simples fato de ser mulher.

De outro modo não há como falar em direito da mulher, sem considerar as singularidades entre elas, a depender da posição que ocupam na sociedade que é influenciada por vários fatores, entre eles a raça/cor, nível de escolaridade, condição social e econômica, bem como questões relacionadas à identidade de gênero.

E embora existam leis para combater as agressões e os abusos contra as mulheres, elas não impedem ou são capazes de mudar o comportamento de subjugação pela parcela dominante da sociedade. É preciso que o Estado encontre e implemente meios para conscientizar as pessoas que não é normal e muito menos natural tais violências. Violência essa que algumas vezes esta camuflada, como no pagamento de salário menor para mulheres que desempenham a mesma função de homens.

Todavia ao se analisar gênero, raça e classe social verifica-se que as mulheres negras são maioria dentre aquelas que devido às poucas oportunidades muitas vezes se quer conseguem se qualificar e assim acabam desempenhando profissões que além de pagar pouco, muitas vezes nem assinam a carteira de trabalho.

Por fim deve se encontrar formas para combater a discriminação e o tratamento desigual independentemente de quem seja a pessoa, de sua origem, religião, gênero e cor de pele.

## REFERÊNCIAS

BAIROS, Luiza. **Lembrando Lélia Gonzalez, 1935-1994**. Afroasia, Salvador, n. 23, 2000. Disponível em: < <https://periodicos.ufba.br/index.php/afroasia/article/view/20990>>. Acesso: 12 out. 2021.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIROLI, Flávia.; MIGUEL, Luís Felipe. Gênero, raça, classe. Opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações**, Londrina, V. 20 N. 2, p. 27-55, Jul./Dez. 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2015v20n2p27>>. Acesso: 12 out. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso: 19 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua – Rendimento de todas as fontes 2019. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709_informativo.pdf)>. Acesso: 21 out. 2021.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados** [online]. 2003, v. 17, n. 49, pp. 117-133. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300008>>. Epub 20 Feb 2004. Acesso: 12 out. 2021. ISSN 1806-9592.

FERNANDES, Florestan. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. vol. 1 e 2. São Paulo: Ática, 1978.

\_\_\_\_\_. **O negro no mundo dos brancos**. 2. ed. revista. São Paulo: Global, 2007.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

MALLET, Estevão. Igualdade, Discriminação e Direito do Trabalho. In **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 103, jan./dez.2008, p. 241-267.

MOUTINHO, Laura. Diferenças e desigualdades negociadas: raça, sexualidade e gênero em produções acadêmicas recentes\* \* Recebido para publicação em 20 de março de 2014, aceito em 26 de maio de 2014. **Cadernos Pagu** [online]. 2014, n. 42, pp. 201-248. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0104-8333201400420201>>. Acesso: 12 out. 2021. ISSN 1809-4449.

MUNANGA, Kabengele; GOMES, Nilma Lino. **O negro no Brasil de hoje**. 2. ed. São Paulo: Global, 2016.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Cia das Letras, 2019.