

Empreendedorismos e empoderamento de mulheres negras: quais são às ações necessárias para garantir expansão e manutenção da atividade econômica.

Alessandra Benedito¹

Resumo

O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho sempre foi marcado por muitos obstáculos no Brasil, em virtude de o país ter em sua origem uma cultura patriarcal e escravagista, com uma visão machista que naturaliza a discriminação e a interiorização feminina e favorecimento das estruturas organizacionais de produção capitalista. A mulher negra está envolta em um binômio de discriminação historicamente naturalizado na sociedade brasileira machista e sexista. De modo que, ao observar-se a situação da trabalhadora negra no Brasil de hoje, percebe-se que se apresenta como uma extensão da realidade vivida por elas no período da escravidão. Não ocorreram muitas mudanças significativas, pois permanecem em último lugar na escala social, sendo preteridas no mundo do trabalho. Dados estatísticos revelam que elas continuam a ocupar a maioria dos postos de trabalho nos serviços domésticos, recebem os piores salários, trabalham mais, entretanto com rendimento menor e apresentam menor nível de escolaridade se observados todos os níveis de escolarização. Logo possuem limitações para ingressar, permanecer e ascender no mercado de trabalho, restringindo-se assim as possibilidades de terem uma vida digna com oportunidades iguais. Na luta cotidiana, por dias melhores, foi no empreendedorismo que elas se tornam menos invisíveis, no entanto, ainda estamos longe do ideal de inserção, ampliação e amadurecimentos necessários para garantir vida longa ao negócio, por elas empreendidos.

O arcabouço normativo nos âmbitos constitucional, infraconstitucional e internacional vigente no Brasil criou uma estrutura de proteção ao trabalho da mulher e ao negro, contudo pouco do que foi estabelecido na norma com a finalidade de garantir a igualdade de tratamento entre homens e mulheres e entre brancos e negros concretizou-se na prática diária do mundo do trabalho. Portanto, os direitos que visam à proteção

¹ Doutora e Mestre em Direito Político e Econômico, professora da graduação e pós em Direito e Trabalho na Universidade Presbiteriana Mackenzie. Aluna Especial na Economia- Unicamp.

dentro do ambiente de trabalho não restaram suficientes para garantir trabalho digno às trabalhadoras negras, posto que continuam colocadas à margem da sociedade e impedidas de desenvolver-se, por manifestações discriminatórias muitas vezes “invisíveis”, porém responsáveis por manter as estruturas desiguais encerradas em componentes históricos e culturalmente naturalizados e economicamente nocivos.

Sendo assim, ao observamos que no Brasil, mulheres negras estiveram presentes enquanto empreendedoras desde o período da escravidão até os dias atuais, e, que o empreendedorismo é uma chave que liberta a mulher negra para conquistar o respeito social no mercado de trabalho, nos propomos a analisar quais são ações necessárias para garantir a ampliação, treinamento, investimento que garantam o empoderamento destas mulheres, por meio, do empreendedorismo.

É premente a necessidade de superação da condição de desigualdade da mulher negra no mercado de trabalho, tais alterações, afetarão a vida dessas mulheres e a estrutura socioeconômica do país, significativamente, rumo ao sonhado desenvolvimento sustentável e à efetivação da cidadania.

1) Da condição da Mulheres negras na Economia Brasileira- Mercado de Trabalho

A tratarmos das condições das mulheres negras na economia e sociedade brasileira, apesar a relevância de seu trabalho para construção e desenvolvimento deste país desde o período da escravidão, constata-se que O nome delas não estava escrito nas páginas da história oficial, mulheres negras convivem com preconceito duplo: de gênero, por serem mulheres, e o de racismo, por serem negras. A vida e os feitos das mulheres negras no Brasil ficaram à sombra dos heróis brancos, um passado largado nos fundos dos baús de acervos e bibliotecas, praticamente esquecido.

Em quase quatro séculos, em que a escravidão se constituiu e se refez em conexão com as determinações diretas e indiretas dos vários ‘ciclos econômicos’, não foi só a história que se alterou. Com ela se alteraram as relações de produção, a estratificação da sociedade e a articulação das raças contidas nos vários polos da dominação escravagista.²

O trabalho da mulher negra na sociedade escravagista não tinha valor, uma vez que, elas eram parte das coisas dos seus senhores e como tal, eram exploradas até a morte.

A mulher negra trabalhava nos afazeres domésticos, nas zonas rurais e nos centros

² FERNANDES, Florestan. Circuito Fechado: quatro ensaios sobre o “poder institucional”. São Paulo: Hucitec, 1979, p. 12.

urbanos, sendo também responsável pelo comércio de doces, bolos, frutos, queijos, hortaliças, além de levar a correspondência de lugar para outro, para lugares mais afastados, enquanto realizavam sua atividade de mercancia, entre outros serviços. Em algumas cidades como Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo o comércio ambulante era uma tarefa eminentemente feminina. “A presença feminina foi sempre destacada no exercício do pequeno comércio em vilas e cidades do Brasil Colonial”.³

Mesmo que as autoridades presentes nas colônias conhecessem a importância dos serviços que eram prestados pelas mulheres mascates à população que vivia em regiões afastadas e muitas vezes isoladas em vilarejos, em locais de garimpo de ouro, ao longo dos cursos dos rios e de montanhas, elas não eram valorizadas, o trabalho delas era invisível e quando notado, apesar da contribuição dada por elas, as autoridades as viam como fonte de problemas e não como uma solução para a difícil distribuição dos elementos necessários à sobrevivência dos grupos populacionais acima especificados.

E interessante observarmos que havia comércio, as mulheres responsáveis, por sua realização eram habilidosas, no entanto, o ímpeto empreendedor (livre) não existia, uma vez que, as responsáveis pelas atividades descritas, eram escravas, não tinham escolha e nem colhiam os resultados dos empreendimentos, cujo destino era os seus senhores. Assim, a condição se manteve até o final do período da escravidão.

O trabalho da mulher vai sofrer algumas alterações a partir da Primeira República (período 1890 a 1930), com abolição da escravatura, negros são libertados e a população como brasileira começa a mudar o seu perfil, graças ao processo de imigração europeia. O processo migratório foi incentivado pelas autoridades brasileiras, que objetivavam embranquecer o país e contratar mão de obra qualificada. Tal situação, transformou as condições de vida da elite branca composta por senhores do café e dos escravos que passaram a ser livres, contudo sem emprego, sem moradia, enfim, sem condições mínimas de sobrevivência e em condições extremas de marginalidade. Deste modo, “logo se descobriu que a imigração punha à disposição dos fazendeiros e do crescimento econômico urbano outro tipo de reserva de mão-de-obra, a custos baixos”⁴, inclusive usando mão obra feminina e infantil que fora explorada durante anos a fio, a exploração se deu na lavoura, nos serviços domésticos e depois em uma indústria primitiva que fez usufruir da mão-de-obra

³ DEL PRIORE, Mary (org.). História das mulheres no Brasil. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007, p. 144.

⁴ FERNANDES, Florestan. Significado do protesto negro. São Paulo: Cortez, 1989, p. 21.

feminina em serviços manuais, em peculiarmente nos setores de fiação, vestuário e alimentação e, como compensação pelos serviços desenvolvidas, recebiam elas os piores tratamentos e salários, apesar da jornada de trabalho excessiva e por vezes desumana com jornadas de trabalho que chegavam a dezoito horas diárias e muitas mulheres suportaram tais condições, pois o processo de industrialização estimulou migração de famílias inteiras para capitais e seus centros e lá homens, mulheres e crianças fora trabalhar.

As condições de vida e moradia das famílias pobres que se deslocaram para os grandes centros à procura de emprego eram precárias, assim com destaca Evaristo de Moraes Filho⁵ :

[...] morando em bairros anti-higiênicos, em cabeças-de-porco; aglomeradas as famílias em cômodos imundos, sem ar nem luz, entregues os seus chefes a trabalhos estafantes e mal remunerados, executados em locais quase sempre insalubres, escuros, mal ventilados, assim viviam os trabalhadores. Mulheres ainda que grávidas e crianças de tenra idade eram obrigadas a mourejar nos serviços mais pesados e penosos, durante mais de 12 horas, com salários ínfimos, a fim de poderem contribuir, de qualquer forma, com alguma coisa, para o orçamento doméstico.

Assim de maneira bastante conveniente e interessante, o capitalismo se fortaleceu e explorou e o trabalho feminino de mulheres brancas nas fábricas e de negras nos afazeres domésticos e serviços informais, com o passar dos tempos, o trabalho feminino passou a desempenhar um papel importante no mercado de trabalho, transformando a mulher em significativo contingente da classe trabalhadora assim como estamos nos dias atuais, tal como podemos verificar nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)⁶, que comprovam que o nível de emprego da mão-de-obra feminina cresceu 3,91%, diante um aumento de 2,57% para os homens. Tal diferença de 1,34 pontos percentuais deu continuidade ao processo de elevação da participação das mulheres no mercado trabalho formal, que passou de 42,47% em 2012 para 42,79% em 2013.

⁵ MORAES FILHO, Evaristo. Prefácio ao livro Apontamentos de direito Operário. São Paulo: LTr, 1971, p. 25

⁶ Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808148855DD70148A92767C34D76/Principais%20Resultados%20-%20Ano%20base%202013.pdf>. Acesso em:14/08/2015.

Embora tenhamos evoluído muito, ainda persistem às desigualdades de gênero e se o recorte abranger raça, a situação se agrava, ainda mais. Logo, ainda que tenhamos evoluído muito após a constituição Federal de 1988, momento em que no Brasil declarada a igualdade entre homens e mulheres, através de arcabouço normativo acompanhado de uma série de medidas sócio educacionais e econômicas, implementadas com a finalidade de superar desigualdades de gênero e raça, principalmente no mercado de trabalho

Aparentemente, é na sociedade capitalista que o trabalho feminino mais se projeta e foi nas duas últimas duas décadas que o empreendedorismo começou a ser difundido no Brasil e a cada vez mais ganhar espaço entre os pequenos, inclusive entre a população feminina que durante muito tempo empreendeu e empreende na informalidade, buscando garantir o sustento ou reforçar o orçamento de suas famílias.

2. Definição de ações afirmativas

Nos últimos anos a academia passou a estudar às ações afirmativas e seus efeitos e contribuições para o desenvolvimento sócio econômico do Brasil, nas cadeiras de ciências sociais e políticas. As políticas de ações afirmativas (Políticas Públicas) são definidas como prioridade a partir da constituição de 1988, e foram implantadas de forma mais contundente nas últimas duas décadas e ainda que os dados estatísticos comprovem uma expressiva diminuição nos índices de miserabilidade brasileira, às ações afirmativas, vindo sendo alvo de inúmeras críticas, em virtude da difusão pouco clara à respeito de sua definição, finalidade e duração, uma vez que, grande parcela da população só ouviu falar políticas públicas e ações afirmativas pela Mídia, que por vezes, destorce e contorce às informações.

Sendo assim, vejamos a definição que Flávia Piovesan nos dá

As ações afirmativas, como políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um processo de discriminação, cumprem uma finalidade pública decisiva para projetos democráticos: assegurar a diversidade e a pluralidade social. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve moldar-se no respeito à diferença e à diversidade. Por meio delas

transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva.⁷

As ações afirmativas representam a possibilidade de o Estado aplicar o princípio da igualdade de forma a garantir a discriminação positiva, ou seja, possibilitam que haja tratamento desigual, enquanto permanecer a condição que não permite ao grupo humano superar a condição de exclusão naturalmente. São instrumentos de caráter temporário, que devem ser estabelecidos com objetivo de reduzir as desigualdades sociais.⁸

Joaquim Barbosa Gomes apresenta um conceito bastante abrangente, que define as ações afirmativas como:

(...) as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.⁹

Enfim as ações afirmativas possuem como objetivo reparar danos originários do passado, de condutas imemoráveis ou de raízes históricas densas, cujo tempo e por vezes, a própria legislação que prevê igualdade de direitos, não tenha dado conta. As ações afirmativas, podem decorrer de imposição legal, judicial ou de ações voluntárias de entidades privadas movidas ou não por leis amplas, de política de isenções fiscais.

3. Ações afirmativas no mercado de trabalho para inserção e inclusão de mulheres negras.

Ao pensarmos em empoderamento feminino negro no mercado de trabalho se faz necessária uma breve análise da função das ações afirmativas no mercado de trabalho, quais sejam: de combater e retificar as práticas discriminatórias e o fazem mediante procedimentos obrigatórios e/ou voluntários formulados e implementados por meio de

⁷ PIOVESAN, Flávia. Temas de direitos humanos. *Revista USP* n. 69, São Paulo, março/maio 2006, pp. 36-43. Disponível em: <<http://www.usp.br/revistausp/69/04-flavia.pdf>>. Acesso em 08.10.2014.

⁸ O debate público das ações afirmativas tem revelado, de um lado, aqueles que argumentam constituírem elas uma violação de direitos, e, de outro lado, os que advogam serem elas uma possibilidade jurídica ou mesmo um direito. A respeito, note-se que o anteprojeto de Convenção Interamericana contra o Racismo e toda forma de Discriminação e Intolerância, proposto pelo Brasil no âmbito da OEA, estabelece o direito à discriminação positiva, bem como o dever dos Estados de adotar medidas ou políticas públicas de ação afirmativa e de estimular a sua adoção no âmbito privado. Cf. PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. *Revista de Estudos Feministas* [online] vol. 16, n. 3, 2008, pp. 887-896. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2008000300010>, p. 894.

⁹ GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 40.

políticas que nivelem as desigualdades entre os grupos que tenham oportunidade de acesso normal ao mercado de trabalho e os grupos discriminados.

A ação afirmativa é um caminho viável para efetivação do processo de igualdade material ou substancial do trabalho da mulher negra, pois:

(...) [para] o combate eficaz à discriminação, sobretudo essa modalidade de discriminação de cunho histórico e cultural, profundamente entranhada no imaginário coletivo, não bastam leis meramente proibitivas. É preciso ir além e impor medidas de promoção afirmativas.¹⁰

Isso se faz necessário para que as mulheres sejam selecionadas com base em sua capacidade de realizar o trabalho, não havendo distinção, exclusão ou preferência sob outras alegações.

No caso de mulheres que desejem abrir seu próprio negócio, formalizar e organizar negócios já existentes é imprescindível a criação de programas de incentivo econômico e de formação para estas mulheres.

Mesmos com uma estrutura normativa que garante igualdade entre homens e mulheres, entre brancos e negros, o arcabouço normativo sozinho não dá conta de expurgar o preconceito e discriminação que afasta mulheres negras da invisibilidade na economia brasileira, ou seja, as trabalhadoras que sofrem discriminação no trabalho, seja na busca por uma ocupação, seja durante a vigência do contrato de trabalho, ou no momento em procuram uma instituição financeira para fazer um empréstimo para abrir ou expandir seus negócios “têm a oportunidade negada e seus direitos humanos básicos violados. Isso afeta o indivíduo envolvido e influencia negativamente em uma contribuição maior que poderiam oferecer à sociedade”.¹¹

Sendo assim, o Estado e toda a sociedade são responsáveis pela sedimentação da prática do Trabalho Decente¹² (digno), com a desígnio de proporcionar e garantir justiça social e desenvolvimento para toda a população de forma isonômica.

¹⁰ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação afirmativa e princípio da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 197.

¹¹ Manual do Global Compact. Entendimento prático da visão dos princípios. Disponível em: <www.pactoglobal.org/doc/manual%20do%20global%20compact.doc>. Acesso em 30.08. 2014.

¹² O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade,

Nesse sentido, Joaquim Benedito Barbosa Gomes:

É indispensável uma ampla conscientização da própria sociedade e das lideranças políticas de maior expressão acerca da absoluta necessidade de se eliminar ou de se reduzir as desigualdades sociais que operam em detrimento das minorias...¹³

Sendo assim, far-se-á a seguir uma síntese do papel que vem sendo desempenhado por alguns atores sociais na busca da superação da exclusão em virtude de raça e gênero no mercado e seu papel para autonomia financeira de mulheres negras.

3. Uma análise do papel dos principais atores sociais responsáveis pela implantação de políticas de ações afirmativas contra discriminação por gênero e raça mercado – Ações afirmativas uma- oportunidade ao empoderamento feminino.

Na atualidade vários atores sociais públicos e privados vêm desenvolvendo no Brasil políticas de ações afirmativas contra discriminação por gênero e raça, no mercado de trabalho, na educação, na saúde, nos meios midiáticos, entre outros. Tais ações se dão em virtude de uma série de fatores, entre eles, a Constituição Federal de 1988 e o acordo firmado pelo Brasil com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), para implementação do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente¹⁴, bem com as necessidades da economia, com um mercado em desenvolvimento e aparentemente promissor, passou a vislumbrar um novo nicho de produção e consumo na população negra.

O Estado tem um papel decisivo na implantação das políticas de igualdade de oportunidades, de maneira especial no tocante ao aumento do nível de ocupação e melhoria da qualidade dos empregos de mulheres e dos negros, assim como de outros grupos discriminados, ter em vista criar um mercado mais inclusivo, produtivo, rentável e justo.

a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 18/08/2015.

¹³ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson dos; LOBATO, Fátima (orgs.). *Ações afirmativas: políticas públicas contra desigualdades raciais*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 23.

¹⁴ O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente foi construído por meio do diálogo e cooperação entre diferentes órgãos do governo federal e envolveu um amplo processo de consulta tripartite. Ele representa uma referência fundamental para a continuidade do debate sobre os desafios de fazer avançar as políticas públicas de emprego e proteção social. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/anttd/>>. Acesso em 09.10.2014.

Para tanto, o Estado criou uma secretaria própria, cuja o desígnio de prover igualdade por meio do desenvolvimento de ações para combater a discriminação racial no Brasil, foi criada pelo governo federal, no dia 21 de março de 2003, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir).

A Seppir desenvolve um conjunto de metas enunciadas no Plano Plurianual Contra o Racismo no Brasil, envolvendo a implementação de políticas públicas nas áreas do trabalho, emprego e renda, cultura e comunicação, educação, saúde, terras de quilombos, mulheres negras, juventude, segurança e relações internacionais. A (Seppir) estabeleceu como meta para o triênio 2012-2015 projetos centrados no campo de ações afirmativas, com as seguintes finalidades:

Implementar o Programa Nacional de Ações Afirmativas nos Ministérios; b) Reduzir as mortes por homicídio na juventude negra; c) Estabelecer acordos para a inclusão da população negra no mercado de trabalho; d) Realizar e apoiar campanhas de valorização da pessoa negra e de enfrentamento ao racismo, divulgando as manifestações da cultura, a memória e as tradições afro-brasileiras; e) Ampliar o número de organizações públicas e privadas que adotam medidas de prevenção e enfrentamento ao racismo institucional) Reduzir a morbidade/mortalidade materna entre as mulheres negras; g) Construir cadastro de programas de ações afirmativas no âmbito das três esferas de Governo e da iniciativa privada.¹⁵

No caso da iniciativa privada, o processo de superação da discriminação, recebe incentivos, orientação e formação de duas frentes, das indicações da OIT e ainda existe a possibilidade de as empresas seguirem as determinações do Pacto Global cuja iniciativa é uma proposta da Organização das Nações Unidas (ONU) e visam estimular as empresas na adoção de ações de políticas de responsabilidade social corporativa e de sustentabilidade.

O Pacto visa promover o diálogo entre empresas, ONU, sindicatos, organizações não governamentais e demais parceiros para o desenvolvimento de um mercado global mais inclusivo e sustentável, incluindo no rol de desafios as questões de gênero e para tanto foram elencados 7 (sete) princípios, de vital importância para garantir a diversidade e trabalho digno dentro do ambiente corporativo, como podemos observar a seguir:

¹⁵ MARCONDES, Mariana Mazzini; PINHEIRO, Luana; QUEIROZ, Cristina; VALVERDE, Danielle (orgs.). Dossiê Mulheres Negras - retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Disponível em: <http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/repositorio/39/livro_dossie_mulheres_negras.pdf>. Acesso em 08.10.14.

1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero. 2. Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho – respeitar e apoiar direitos humanos e não-discriminação. 3. Assegurar saúde, segurança e bem-estar a todas as trabalhadoras e trabalhadores, mulheres e homens. 4. Promover educação, treinamento e desenvolvimento profissional para as mulheres. 5. Implementar desenvolvimento empresarial e práticas de cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres. 6. Promover igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa. 7. Medir e publicamente relatar o progresso no alcance da igualdade de gênero.¹⁶

No tocante ao Poder Judiciário, este se constitui em importantíssimo agente na luta pela superação das desigualdades, já que tem por meta aplicar e concretizar a lei, garantindo assim a efetivação da igualdade.

Vale ressaltar que o Poder Judiciário enfrenta muitos problemas em resolver as questões relacionadas à discriminação por raça e gênero, em virtude da dificuldade que reside no ato probatório, uma vez que as vítimas, frequentemente, encontram dificuldades em provar os fatos. O segundo entrave encontra-se na falta de informação, muitas pessoas nem chegam a procurar o Judiciário para solicitar a punição e reparação dos danos materiais e/ou morais que tenham suportado.

A respeito de discriminação e dificuldade probatória, dispõe Joaquim Benedito Barbosa Gomes:

[...] em razão do seu enraizamento sociocultural, os comportamentos violadores do princípio jurídico da igualdade tendem a se dissimular em práticas jurídicas, sociais, empresariais e culturais de caráter muitas vezes anódino na aparência, mas dotadas de formidável forma de exclusão. Noutras palavras, o ato discriminatório não assume aquela configuração clássica consistente em dar tratamento desigual às pessoas que em princípio deveriam ser tratadas de forma isonômica, ele não raro assume formas e roupagens sutis, embutidas em procedimentos, exigências e outras condições qualificadoras que se revelem de particular impacto sobre grupos socialmente vulneráveis...¹⁷

¹⁶ Princípios de Empoderamento das Mulheres. Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/Artigo/136/Premio-WEPS-internacional-abre-inscricoes-para-edicao-2015>>.

¹⁷ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação afirmativa e princípio da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 197.

Quanto ao Ministério Público do Trabalho¹⁸ (MPT), instalou em 2002 a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, visando articular as ações institucionais para o enfrentamento da discriminação contra o trabalhador. Posteriormente, em 2005, a coordenadoria lançou o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para todos, visando combater discriminação de raça e gênero nas relações de trabalho.

O caminho a ser seguido pelo programa era a abertura de procedimentos específicos para a conscientização junto a dirigentes de empresas que estivessem adotando práticas discriminatórias, incentivando a adoção voluntária de medidas visando à eliminação desse tipo de conduta, por meio da implantação de ações afirmativas a fim de reverter o quadro de desigualdades. Caso a tentativa fosse frustrada, o MPT ajuizaria ações civis públicas contra as empresas.¹⁹

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) vem desenvolvendo uma série de atividades e cursos que fazem parte da agenda feminista pela superação da desigualdade entre os sexos e que visam combater a precarização do trabalho feminino e as desigualdades de rendimento, entre outras coisas. E o mais importante, valorizar o trabalho da mulher.

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), é uma entidade possui núcleos permanentes de estudo das questões da mulher e do negro, que vêm promovendo interferências expressivas no processo de inclusão de mulheres e negros na sociedade brasileira, além de prestarem serviço de assistência judiciária às vítimas de discriminação.

Os movimentos negros e feministas são responsáveis por grande parte das alterações legislativas que garantiram a igualdade formal entre homens e mulheres e entre brancos e negros. Na atualidade lutam pela concretização da igualdade material, pela igualdade de oportunidade, com grupos organizados em todo o país e que fazem uso das mídias sociais para difundir e conscientizar um número cada vez maior de pessoas. Eles desempenham um papel relevante na implantação do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, pois conscientizam, fiscalizam e zelam pelos grupos historicamente e economicamente excluídos.

¹⁸ THEODORO, Mário (org.); JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael Guerreiro; SOARES, Sergei. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em 30.08.2014.

¹⁹ “O Ministério Público do trabalho (...) tem poder de investigação nas práticas de discriminação no trabalho; quando instaura inquérito civil público com tal objeto, realiza uma análise do histórico da empresa. Para tanto, normalmente, utiliza-se de questionário, em que observa o acesso, a promoção e a despedida de grupos tidos por vulneráveis dentro da empresa investigada”. SILVA, Ana Emília Andrade Albuquerque da. *Discriminação racial no trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 53.

No campo da educação formal, verifica-se dois movimentos importantes que visam a inclusão da população negra, a eliminação de preconceitos e de qualquer forma de disseminação da reprodução de valores racistas, por meio da instituição do sistema de cotas no ensino superior, fundamental e médio e da instituição da Lei 10.639/2003, que prevê o estudo da História e da Cultura Afro-Brasileiras no ensino fundamental e médio.

O sistema de cotas caracteriza-se como um modelo de ação afirmativa que visa incluir negros por meio do acesso à educação, além de “abrir o teto social que hoje impede uma maior progressão social do jovem negro, visando alçá-lo a uma condição de ascensão social”.²⁰

No que se refere ao sistema de inclusão de negros por meio de cotas raciais tem sido alvo de muitas discussões, quanto fato de estar ferindo ou não o princípio da igualdade. No entanto, a lei permite que se trate desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, sendo permitida a discriminação positiva, sempre que necessária e enquanto persistir a condição de desigualdade, ou seja, enquanto houver impedimento à concretização da igualdade de oportunidade.

No tocante a empreendedorismo feminino especificamente, um programa resultado da parceria entre a UNIFEM e do Pacto Global das Nações Unidas, nasce um projeto com princípios de Empoderamento das mulheres a partir do estímulo do investimento em negócios, cujo tema é “Princípios de Empoderamento das Mulheres Igualdade Significa Negócios”. Os princípios estabelecidos visam estabelecer um padrão igualitário de desenvolvimento humano entre homens e mulheres, criando assim, possibilidades para que elas se desenvolvam, se empoderem e ocupem um maior e efetivo espaço no desenvolvimento da econômica, tal como podemos observar nos princípios abaixo descritos:

1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.
2. Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho – respeitar e apoiar direitos humanos e não-discriminação;
3. Assegurar saúde, segurança e bem-estar a todos, trabalhadoras e trabalhadores, mulheres e homens;

²⁰ THEODORO, Mário (org.); JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael Guerreiro; SOARES, Sergei. *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em 30.08.2014.

4. Promover educação, treinamento e desenvolvimento profissional para as mulheres;
5. Implementar desenvolvimento empresarial e práticas de cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres;
6. Promover igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa e
7. Medir e publicamente relatar o progresso no alcance da igualdade de gênero.²¹

De os órgãos observados e identificados acima a Unifem e o Pacto global, são os únicos órgãos que estabeleceram uma agenda própria para tratar da questão do empreendedorismo feminino, e não faz a análise sob perspectiva de raça e gênero, somado ao fato de serem pouco e não claros os dados sobre empreendedorismo no Brasil, ainda são carentes do recorte o que dificulta sabermos qual é a verdadeira condição das mulheres negras no empreendedorismo formal.

A Independência financeira é um dos grandes motivadores das mulheres que empreendem ou que sonham empreender, e elas são muitas, conforme revela os dados de uma pesquisa realizada pelo Serasa Experian “o Brasil possui 5.693.694 mulheres empreendedoras, o que representa 8% da população feminina do país. Isso significa que 43% dos donos de negócios do país são do sexo feminino, e 57% são homens”²², em contrapartida, segundo dados do segundo a Pnad 2012, 42% dos ocupados eram mulheres (39 milhões) e destas, 45% estavam na informalidade (18 milhões). A taxa de participação feminina no mercado de trabalho foi de 53%, enquanto a dos homens chegou a 72% (DIEESE, 2012, p. 215-232) e fazendo uma análise dos demais indicadores, gênero e raça no mercado de trabalho e na economia brasileira descobrimos que a maioria delas eram negras. Logo, há motivos para implantação de ações afirmativas de com recorte de gênero e raça empoderamento de mulheres por meio do empreendedorismo.

Conclusão

Para garantir a inclusão e a permanência dos talentos, habilidades, experiências e energia das mulheres, em um processo efetiva e justa para que uma economia estável e em desenvolvimento, há a necessidade proeminente de ações intencionais e políticas deliberadas que criem oportunidades reais de inserção e inclusão destas mulheres.

²¹Disponível em: <http://www.unifem.org.br/sites/700/710/00001126.pdf>. Acesso em: 12/08/2015.

²²Disponível em: <http://noticias.serasaexperian.com.br/brasil-tem-mais-de-5-milhoes-de-mulheres-empendedoras-revela-estudo-inedito-da-serasa-experian/>. Acesso em: 14/08/2015.

Sendo assim, quando o assunto são é inclusão de mulheres negras a solução não nos parece diferente, há a necessidade de políticas públicas e ações intencionais que estimulem e garantam o desenvolvimento destas mulheres é proeminente. O empreendedorismo negro vem crescendo na última década, no entanto, quando o assunto é empreendedorismo negro feminino, elas ainda são poucas e em geral, seus negócios giram em torno da informalidade.

As ações afirmativas, as políticas de redistribuição²³ e de reconhecimento para a superação da exclusão em razão de gênero e raça são primordiais. Tais políticas devem ser implementadas com participação popular, promovendo divulgação e informações amplas em locais onde as mulheres transitem, além de capacitação permanente para as mulheres, em especial para as trabalhadoras negras, em ofícios e ocupações não tradicionais e em níveis de supervisão, chefia, e para aquelas que são ou querem ser donas do próprio negócio, entre outros. Sendo assim objetivando que rendam alterações significativas que gerem empoderamento e mudança de vida para elas. Se faz necessário que tais políticas passem por sistemas permanentes de monitoramento e avaliação das ações e programas implementados, visando garantir que a discriminação positiva, cujo intuito é viabilizar igualdade de oportunidade, não tenha efeito reverso, ou seja, proporcione benefícios a quem já não precisa deles e também para evitar investimentos em um projeto que não sirva ao fim para o qual foi criado.

De os órgãos observados e identificados acima a Unifem e o Pacto global, são os únicos órgãos que estabeleceram uma agenda própria para tratar da questão do empreendedorismo feminino, e não faz a apreciação sob perspectiva de raça e gênero, somado ao fato de serem pouco e não claros os dados sobre empreendedorismo feminino, no Brasil, e os poucos dados pesquisáveis são carentes do recorte, fator que dificulta sabermos qual é a verdadeira condição das mulheres negras no empreendedorismo formal, no entanto, não impede de os movimento de continuarmos a implementar e avaliar políticas públicas que garantam igualdade entre homens e mulheres, entre brancos e negros que garantam trabalho justo; treinamento e desenvolvimento profissional; que Implementem desenvolvimento empresarial e

²³ E quanto ao reconhecimento e distribuição? Se vivemos em um modelo no qual dinheiro atribui *status* e poder, o Direito terá que centrar seus esforços em redistribuí-lo, pois sem ele o reconhecimento se torna falso e verdadeira exclusão permanece. Cf. BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; GRAMPA, Victor Henrique. As ações afirmativas no Direito do Trabalho: redistribuição e reconhecimento. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *CLT, 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013, p. 159.

práticas de cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres e tomem livres economicamente e socialmente.

Tais alterações são positivas em todos os âmbitos da vida dessas mulheres e conseqüentemente na estrutura socioeconômica e cultural do país, que estará dando um passo significativo rumo ao tão sonhado desenvolvimento sustentável e à efetivação da cidadania.

Bibliografia:

BENEDITO, Alessandra; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico (Orient.).Igualdade e diversidade no trabalho da mulher negra: superando obstáculos por meio do trabalho decente. 2008. 149 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; GRAMPA, Victor Henrique. As ações afirmativas no Direito do Trabalho: redistribuição e reconhecimento. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT, 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica. São Paulo: Atlas, 2013.

DEL PRIORE, Mary (org.). História das mulheres no Brasil. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007.

FERNANDES, Florestan. Circuito Fechado: quatro ensaios sobre o “poder institucional”. São Paulo: Hucitec, 1979.

FERNANDES, Florestan. Significado do protesto negro. São Paulo: Cortez, 1989.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson dos; LOBATO, Fátima (orgs.). Ações afirmativas: políticas públicas contra desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

MARCONDES, Mariana Mazzini; PINHEIRO, Luana; QUEIROZ, Cristina; VALVERDE, Danielle (orgs.). Dossiê Mulheres Negras - retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Disponível em: <http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/repositorio/39/livro_dossie_mulheres_negras.pdf>

MORAES FILHO, Evaristo. Prefácio ao livro Apontamentos de direito Operário. São Paulo: LTr, 1971.

THEODORO, Mário (org.); JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael Guerreiro; SOARES, Sergei. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf>.

Sites:

<http://www.unifem.org.br/sites/700/710/00001126.pdf>

http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/genero/incl_gen_rac.php

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808148855DD70148A92767C34D76/Principais%20Resultados%20-%20Ano%20base%202013.pdf>

<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>.

<http://portal.mte.gov.br/antd>

http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/prg_esp/genero/incl_gen_rac.php

<http://noticias.serasaexperian.com.br/brasil-tem-mais-de-5-milhoes-de-mulheres-empendedoras-revela-estudo-inedito-da-serasa-experian/>