

V CBEO - Curitiba



V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
Curitiba-PR - Brasil

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E MULHERES NEGRAS ENCARCERADAS: CAMINHOS QUE SE CRUZAM?

Rafael Maia Nogueira (UFMG) - rafaelmaianogueira@gmail.com

Mestre em Administração pela Puc Minas, Bacharel em Administração Pública pela Fundação João Pinheiro e em Direito pela UFMG.

Hilcéia Stefane Rosa Moreira (UFMG) - hilceiastefane@gmail.com

Bacharel em Psicologia e Mestranda em Psicologia Social pela UFMG. Bolsista CNPq.

Juliana Estácio Rios (UFMG) - julianaestaciorios@gmail.com

Mestre e Bacharel em Administração pela UFMG. Professora na UNIFEI.

1.INTRODUÇÃO

A precarização do trabalho consiste em um processo sócio histórico de retomada da precariedade (Alves, 2007), desencadeada como resposta à crise do capitalismo que iniciou a partir do início da década de 1970 (Antunes, 2006). Trata-se do desmantelamento do modelo de trabalho fordista (Azevedo, Tonelli, & Silva, 2015) com a adoção de modelos mais flexíveis e precários (Antunes & Druck, 2015), sem as seguridades presentes na agenda social democrata (Standing, 2011).

A mulher, dentro desse contexto, encontra-se situação desvantajosa na medida em que no mundo do trabalho apresenta barreiras relacionadas à ascensão (Santos, Tanure e Carvalho Neto, 2014), remuneração (Uhr, Zibetti e Uhr, 2014), e socialmente relacionado ao lar (Zulato e Rocha-Coutinho, 2012) e à maternidade (Kleven, Landais e Søggaard, 2018).

No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência (Silva, 2014). E, mesmo com leis de proteção para uma competição igualitária (Mandel, 2009) e as ações afirmativas (Benjamin, Helio, 2016) para promover a diversidade nas organizações, ainda permanecem situações de desigualdade baseadas em diferenças de sexo, que não são ações isoladas, mas caracterizam um sistema discriminatório. Por isso, se mostram importantes os estudos de gênero, que buscam entender como as sociedades e indivíduos constroem e decodificam as diferenças entre os sexos e as expectativas que se formam a partir dessas diferenças (Silva, 2014).

Para mais, a situação da mulher negra na sociedade brasileira é ainda mais difícil (Oliveira, 2007) por trazer consigo duas categorias distintas que carregam processos discriminatórios e de exclusão: o gênero e a raça. Estudos a respeito das diferenças salariais entre homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras mostraram que desses quatro grupos, as mulheres negras são as que apresentam menor remuneração e maior taxa de desocupação e trabalhos informais (Silva, 2014).

Neste cenário, é necessário considerar a historicidade do imaginário social sobre a mulher negra e sobre os locais sociais ocupados por ela ainda hoje, muitas vezes marcados pela pobreza e violência, e pelo exercício de atividades laborais precarizadas, lícitas ou ilícitas, além feminização e criminalização da pobreza que tem fundamentado o crescente encarceramento dessas mulheres nos últimos anos (DEPEN, 2017).

Portanto, diante da atualidade do debate sobre a precarização do trabalho, da dupla opressão sofrida por mulheres negras e da dificuldade destas mulheres, quando encarceradas, de conseguirem um trabalho educativo e que assegure a dignidade humana, conforme propõe o art. 28 da Lei de Execução Penal, que rege o trabalho exercido por pessoas privadas de liberdade, este ensaio se propõe a discutir a

precarização do trabalho exercido por mulheres encarceradas, analisando os fatores de gênero e raça que incidem sobre elas.

Assim sendo, visando contemplar todas as questões expostas, este ensaio está estruturado em seis partes. Na primeira, a introdução aqui apresentada. Na segunda, contextualização da precarização do trabalho. Na terceira parte, a mulher e o trabalho precarizado. Na quarta, descrevem-se as dificuldades para as mulheres negras neste mesmo contexto. Na quinta, discute-se o trabalho precarizado para mulheres negras encarceradas. Na sexta parte, formulam-se as considerações finais, com a indicação das limitações e das sugestões para novos estudos.

2. O TRABALHO PRECARIZADO

O conceito de precariedade, fator sócio estrutural do capitalismo, onde a força de trabalho é apreendida como mercadoria. Já a precarização consiste em um processo sócio histórico de retomada da precariedade do trabalho (Alves, 2007). O processo de precarização ora estudado consiste no vivenciado pela classe operária após a crise estrutural do capitalismo e sua reestruturação, que ocorreu a partir do início da década de 1970 (Antunes, 2006).

Trata-se do desmantelamento de um tipo de trabalho, chamada comumente de trabalho padrão ou convencional, regido por um contrato padrão por prazo indeterminado, realizado nas dependências da empresa e sob a supervisão do empregador, em que o empregado possui remuneração e horários fixos (Azevedo, Tonelli, & Silva, 2015). De acordo com Rodrigues (2014), a partir do primeiro choque do petróleo em 1971, a desvalorização do dólar como mecanismo de combate à concorrência japonesa e europeia, bem como a ampliação da globalização e acirramento da competitividade mundial, iniciou um processo de desmantelamento desse modelo fordista e emergência de um novo modelo conhecido como pós- fordista.

Antunes (2006) complementa elencando quatro fatores fundamentais para a reestruturação do trabalho que culminou no processo de precarização do trabalho, quais sejam: a crise estrutural do capitalismo; a queda da União Soviética e da esquerda tradicional; a crise da social democracia; e a expansão do projeto econômico, social e político neoliberal.

Nesse sentido, surgiram novas formas de contratação, que extrapolam aquelas delineadas pelo pacto entre os atores sociais coletivos do fordismo começam a surgir, com o estabelecimento de pactos mais precários, como, terceirização, subcontratação, círculo de controle de qualidade total, kanban, just in time, kaizen, team work, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, além da concentração de empregos das atividades industriais para aquelas relacionadas a serviços (Antunes & Druck, 2015). Por outro lado, a estratégia ofensiva está vinculada à ampliação da produtividade por meio de uma articulação entre reestruturação da

produção e o advento das tecnologias da chamada Terceira Revolução Industrial (Souza & Carvalho Neto, 2009).

Souza e Carvalho Neto (2009) elencam como força motriz das mudanças que levaram ao abandono do modelo fordista a queda da produtividade, associada ao declínio das taxas de lucros ocasionadas pelos salários e investimentos altos; o aumento das matérias primas, em especial do petróleo; intensificação de movimentos grevistas; e a competição global acirrada pela Europa e Japão por mercados de países do Sudeste Asiático e da América Latina. Como meios de enfrentamento, adotou-se a privatização do Estado, bem como o aumento da flexibilidade do mercado de trabalho por meio da redução dos direitos dos trabalhadores e fim de compromissos sociais, como a desindexação de salários à inflação e reformas restritivas na previdência social.

Nesse contexto, surge a figura do precariado, que segundo Stangor (2011) consiste em pessoas que não contam com as sete seguridades advindas da social democracia, quais sejam: mercado de trabalho seguro, em que o governo se compromete a buscar altos níveis de emprego; segurança no emprego contra demissões arbitrárias e regulação das contratações e demissões; trabalho seguro, no sentido da possibilidade de entrar em nichos de emprego, bem como oportunidades de crescimento; segurança contra acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho, incluindo questões como jornada de trabalho salubre; possibilidade de adquirir e aplicar novas habilidades; segurança da renda, como é o caso do salário mínimo; e liberdade de representação por sindicatos e outras entidades de classe.

De acordo com Laparra e Perez (2008), a precariedade atinge especialmente jovens mulheres e imigrantes, que constituem os principais grupos discriminados na Espanha, bem como construção civil, agricultura e domésticos, que detém menor prestígio social.

Essas novas relações de trabalho precarizadas impactam diretamente no bem do trabalhador, na medida em que as alterações dos vínculos de trabalho criam um constante sentimento de instabilidade nos trabalhadores, que por um lado os levam a uma busca compulsória e constante por qualificação e, por outra, intensificam os conflitos no trabalho (Maitan Filho e Simões, 2015).

Um exemplo é o caso da terceirização, na medida em que as pessoas com este tipo de vínculo são alocadas em atividades menos atrativas, não criam vínculo com as atividades exercidas por entenderem a atividade como passageira e acabam não se qualificando para os serviços prestados (Pereira, Tassigny e Bizarria, 2017). De acordo com Antunes e Praun (2015), esse novo cenário de precariedade, em que se busca extrair ao máximo do trabalhador com altos índices de produtividade combinado com alta concorrência e instabilidade de mercado tem levado a um aumento tanto de problemas físicos quanto mentais relacionados ao trabalho.

Por fim, tem-se ainda outras formas de precarização do trabalho como no caso do micro empreendedorismo, em que as pessoas que ingressam nesse tipo de trabalho

em muitos casos se submetem a extensas jornadas de trabalho, com remuneração relativamente baixa, sem férias, garantias previdenciárias, dentre outros fatores precarizantes (Vasconcellos e Delboni, 2015).

Diante disso, grupos que estão às margens da sociedade, como jovens, deficientes e mulheres são mais facilmente absorvidos pela precarização (Standing, 2011). No caso das mulheres, alguns detalhes serão mencionados na próxima seção.

3. AS MULHERES E O TRABALHO PRECARIZADO

A partir da década de 1960, especialmente nos países ocidentais mais desenvolvidos, ocorreu um aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, decorrente, por um lado, da perda de homens para o esforço de guerra, além de outros fatores como o movimento feminista. De acordo com Leone e Baltar (2008), parte de uma reestruturação do capitalismo dos Estados Unidos que vinha perdendo sua importância mundial. No Brasil tem crescido a participação da mulher casada e com filhos, inicialmente de nível socioeconômico maior, mas já também difundida para níveis mais baixos. De acordo com Hirata (2009), nota-se, como consequência do processo de globalização, o crescimento das mulheres no mercado de trabalho tanto formal como informal.

Na mesma direção, Bruschini (2007) constata que grandes transformações demográficas, culturais e sociais impactaram no aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho. As alterações demográficas consistem na queda da taxa de fecundidade por meio da criação da pílula anticoncepcional, redução no tamanho das famílias, envelhecimento populacional, com destaque para a expectativa de vida feminina que é maior, e acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres.

Todavia, vários fatores contribuem para uma situação pior dentro do mercado de trabalho quando se compara com homens. Zulato e Rocha-Coutinho (2012) explicam que nesse período os estudos demonstram que os papéis masculino e feminino são socialmente construídos, tratando-se de exacerbação da distinção biológica fruto da educação e socialização. De acordo com as autoras, desenhou-se na modernidade uma imagem da mulher como aquela que se sacrifica pela família e filhos, além de ser ela quem cuida do lar, bem como demarcadas características relacionadas ao zelo e cuidado. Tais características geraram enorme preconceito que afastou as mulheres do mundo dos negócios e do poder que perdura, em certa medida, até hoje.

Nesse sentido, Kleven, Landais e Sjøgaard (2018) demonstram que a maternidade, especificamente o primeiro filho, alteram sensivelmente o curso profissional das mulheres em termos de remuneração e carreira, enquanto é quase imperceptível no caso dos homens. Desse modo, a associação entre a mulher e o lar dificulta o desenvolvimento profissional, bem como de encontrar formas alternativas de compartilhamento das tarefas domésticas e de criação dos filhos com seus

companheiros (Zulato, Rocha-Coutinho, 2012). A literatura aponta que ainda é recorrente a escolha de muitas mulheres pela formação de família em detrimento do sucesso profissional (Ferreira Sadoyama, Correia, & Gomes, 2015).

Já considerando fatores relacionados à exclusão social, Laparra e Perez (2008) discorrem que o risco entre homens e mulheres tem mais diferença quando se considera a questão qualitativa, quando se analisa a motivação que levam essas pessoas a uma situação de exclusão. De acordo com os autores, enquanto os homens são levados a exclusão por motivos relacionados a emprego e qualificação, as mulheres são levadas por motivos relacionados a separação, falecimento do cônjuge, dificuldade de trabalhar por conta dos cuidados da família dentre outros (Laparra & Perez, 2008).

De acordo com Mundim e Teodósio (2011) muitas vezes as mulheres no mercado de trabalho ocupam espaço nas modalidades mais exploradas, como informal ou de meio período, o que preserva o abismo que existe entre gêneros. Nesse sentido, a luta dos movimentos feministas que buscam romper com dicotomia entre os papéis do homem e da mulher como pertencentes à esfera pública e privada, respectivamente, vem se desenvolvendo também no espaço político, defendendo tanto a emancipação quanto a liberdade feminina.

Para Gonçalves, Espejo, Altoé e Voese (2016), apesar do aumento das mulheres nas organizações, elas encontram dificuldades em sua ascensão profissional, especialmente em cargos de alto escalão onde a participação feminina ainda é discreta, chegando geralmente no nível de gerência. Nesse sentido, observam-se diferenças salariais em situações em que não há diferença nos atributos produtivos, tendo sido registrada a ocorrência de diferenças salariais por gênero entre administradores acima de 20% (Uhr, Zibetti e Uhr, 2014).

Nesta perspectiva, Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) assinalam que o número de mulheres executivas é bem menor que o número de mulheres no mercado de trabalho, o que demonstra uma barreira que impede o crescimento dessas profissionais, denominada pela literatura como teto de vidro. Pesquisas apontam que as mulheres que chegam ao topo geralmente possuem o mesmo tipo psicológico atribuído aos homens, adotando o modelo masculino de gestão e tendo que demonstrar mais competência que aquela exigida aos homens (Carvalho Neto, Tanure e Santos, 2014). Todavia, Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), em pesquisa com grandes empresas, aponta que, apesar do preconceito latente, 23% dos cargos de executivos são ocupados por mulheres.

De acordo com Hirata (2009), ao partir dos indicadores de trabalho precário, nota-se uma maior concentração das mulheres no trabalho informal e parcial, que demandam menor qualificação e remuneração. Nesse sentido, os dados do Retrato das desigualdades de gênero e raça, elaborados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), apontam que as mulheres recebem em média apenas 70 por cento que os homens, apesar da idade média em anos de estudo ser 6,4 por cento maior, sendo de 8,3 anos de estudo das mulheres e 7,8 dos homens.

No caso das mulheres negras, os dados são ainda mais preocupantes devido a discriminação conjunta de sexismo e racismo. Os detalhamentos desta população são apresentados a seguir.

4. AS MULHERES NEGRAS E O TRABALHO PRACARIZADO

Cada vez mais, questões relativas à igualdade de gênero e raça têm ocupado espaço em debates acadêmicos e ações do Estado. Nesse sentido é importante considerar que uma parcela da população é interseccionada por esses dois eixos: gênero e raça. O termo interseccionalidade trata da coexistência de diferentes eixos de subordinação (vulnerabilidades, violências, discriminações) que acontecem de modo simultâneo na vida de algumas pessoas, como é o caso das mulheres negras (Werneck, 2016).

Isto quer dizer que, ao abordar discussões de gênero desconsiderando demais fatores como raça, pobreza e outros aspectos sociais, o debate se torna incapaz de representar todas as mulheres a que se referem (Lima, Rios, França, 2013). Por isso, grupos que representam mulheres negras têm elaborado críticas sistemáticas aos movimentos negro e feminista em relação à invisibilidade e à secundarização das suas questões específicas (Ribeiro, 2006).

Sob a perspectiva de gênero, a luta feminista é criticada por atribuir maior destaque aos interesses de mulheres brancas de classe média. Tal segregação pode ser percebida quando a ideia da mulher frágil que deveria ser protegida e mantida no espaço particular da casa é rechaçada por este movimento, sendo que esta mesma imagem não pode ser imputada as mulheres negras que em sua história não foram consideradas como sexo frágil, pois seu trabalho como escrava e ama de leite não permite tal associação (Holvino, 2008). Por esta razão, como mostra Silva (2014), a partir da década de 1970, especialmente em países como o Brasil, surgiu a presença organizada das mulheres negras em movimentos feministas para trazer luz a demandas específicas deste grupo.

Além disso, a luta por direitos da mulher negra também passa pelo combate ao racismo. Mesmo 130 anos após a abolição da escravidão no Brasil, ainda hoje, são constantes discriminações raciais tanto na sociedade em geral quanto dentro do ambiente organizacional (Silva, 2014). Aqui, é importante conceituar que ao denominar o termo “negra” abrange-se as pessoas de cor preta e parda, em conjunto, como classificação adotada para nomear as raças ou etnias que compõem a população brasileira, de acordo com o IBGE.

A problemática envolvida na discriminação de raça se inscreve enquanto fenômeno carregado de ideologia, como construto social e histórico. Ele está presente no imaginário social e pauta-se em raças fictícias construídas a partir de diferenças no fenótipo, como o tom da pele, a textura do cabelo, dentre outros, sendo responsável pela manutenção contemporânea do racismo (Munanga, 2005).

Ambas as segregações de gênero e cor da pele marcam, em geral, as oportunidades dos indivíduos no mercado de trabalho. No Brasil, por exemplo, a escala de remuneração ordena-se historicamente em: homens brancos, seguidos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, sendo este último grupo com os piores rendimentos (IPEA, 2017). Nesse contexto, vê-se que o cruzamento das dimensões de gênero e de raça permite identificar as formas e a intensidade em que ocorre a segregação no mercado de trabalho brasileiro com relação às mulheres, aos negros e, especialmente, às mulheres negras. Corroborando com esta afirmação, Silva (2014, p.4) revela:

Gênero e raça são padrões que produzem um *continuum* de segregação e diferenças de salários, pois afetam pressupostos sobre habilidades e responsabilidades. A população negra é o segmento que ingressa mais cedo no mercado de trabalho e mais investe em formação, em comparação com outras parcelas da população, e ainda assim é o que recebe menos retorno em relação à sua qualificação e sofre as taxas mais altas de desemprego.

Para trazer valores mais concretos da precária realidade deste grupo de mulheres no mercado de trabalho, o Instituto Ethos em 2016, realizou uma pesquisa denominada “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”. Os dados deste relatório apontam que a presença de mulheres negras no mercado de trabalho era de apenas 10,3% para o nível funcional, 8,2% em supervisão, 1,6% na gerência e 0,4% no nível executivo. Ou seja, somente duas mulheres negras, de um total de 548 diretores, ocupavam cargo executivo (Benjamin e Helio, 2016).

Para mais, o estudo “Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009)” mostra que há um forte contingente de mulheres pretas e pardas no serviço doméstico, com baixos salários e um alto grau de informalidade. Este resultado é atribuído a uma herança arcaica da escravidão, por se tratar de um trabalho manual, pouco remunerado, sem perspectivas de ascensão na carreira e, acima de tudo, por não possuir, até muito recentemente, os direitos trabalhistas equiparados aos dos demais trabalhadores protegidos (Redinz, 2014).

Retomando a comparação entre homens brancos e mulheres negras, estudos apontam contrastes consideráveis entre estes dois públicos (Leite, Souza, 2010; Marques, Sanches, 2010; Lima, Rios França, 2013; Benjamin, Helio, 2016; IPEA, 2017). Mesmo as mulheres negras sendo a maior população doméstica, em termos de rendimentos desta categoria o descompasso salarial é visível. Enquanto uma doméstica negra recebe cerca de R\$ 600, um homem branco exercendo a mesma função recebe em média R\$ 920. No que diz respeito a formalização, os últimos dados coletados em 2009 auferem que, os homens brancos possuíam o maior índice de formalização (43% com carteira assinada), já as mulheres negras apresentavam o pior (25% com carteira assinada). Passando para a esfera pública, na mesma pesquisa, os indicadores apontam que, na média, as funcionárias públicas negras recebiam cerca de R\$ 830 contra R\$ 1.800 dos homens brancos. E, em termos gerais, estudos comprovam que as mulheres

negras recebiam, a partir de 2003, pouco mais de 40% da renda recebida por homens brancos (Lima, Rios França, 2013).

Fato é que mesmo com aumento na escolaridade desta parcela da população, de modo geral, as mulheres negras não conseguem reverter suas aquisições educacionais em melhores rendimentos e posicionamentos no mercado de trabalho, e estão sobrerrepresentadas nas ocupações de menor prestígio, em categorias menos estáveis e de menor status social, como é o caso de empregados com carteira e empregadores (Lima, Rios e França, 2013).

Diante deste contexto precário, muitas dessas mulheres acabam ingressando em atividades ilegais que as levam a prisão, contexto que demonstra uma “seletividade punitiva” (Alves, 2017), como mostra a seção abaixo.

5. AS MULHERES NEGRAS ENCARCERADAS E O TRABALHO PRECARIZADO

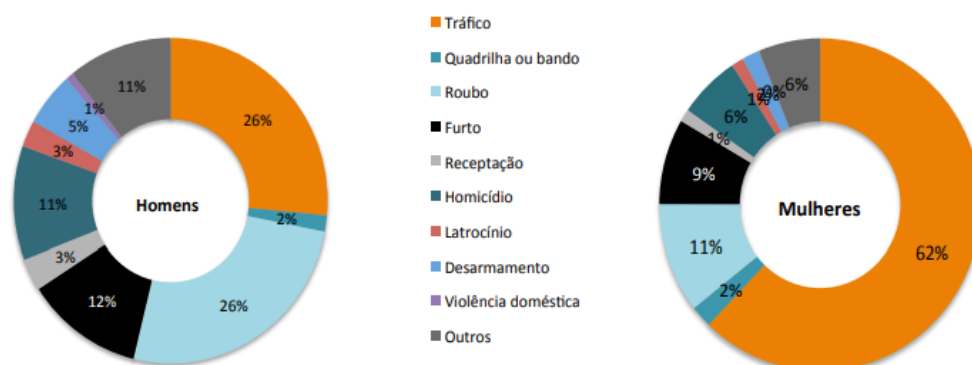
De acordo com o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) entre os anos de 2000 e 2016, o aprisionamento do país cresceu 157%. Em 2016, havia 726.712 pessoas privadas de liberdade no Brasil, dentre as quais 42.355 eram mulheres. A taxa de ocupação era de 197,4%, ou seja, neste momento haviam 358.663 pessoas aprisionadas a mais do que o sistema comporta. Quanto à raça, 64% da população prisional é composta por pessoas negras, enquanto estes compõem 53% da população geral (DEPEN, 2017).

Considerando a já exposta precarização do trabalho, e analisando uma população especificamente mais vulnerável, como a de mulheres, negras e encarceradas, percebe-se ainda maior desamparo e probabilidade de exercer atividades de trabalho precarizadas quando os sujeitos fazem partes de vários desses grupos vulneráveis, simultaneamente. Diante disso problematiza-se algumas condições que antecedem o encarceramento e os atravessamentos que afetam o trabalho feminino em geral e também o exercido pelas mulheres encarceradas.

Ao analisar a produção de punição de mulheres pobres no sistema prisional paulista, Alves (2017) salienta a importância da discussão sobre a seletividade punitiva e o encarceramento desproporcional de mulheres negras, principalmente pelo crime de tráfico de drogas, à luz do entendimento do lugar histórico que elas ocupam na formação do nosso país (escravas, amas de leite, empregadas domésticas e moradoras de favela), e do estigma que repousa sobre elas ainda nos dias atuais.

Como pode ser observado na figura abaixo, extraída do Infopen (DEPEN, 2017), o tráfico é o principal crime tentado/cometido pelas pessoas privadas de liberdade.

Figura 1 - Distribuição por gênero dos crimes tentados/consumados entre os registros das pessoas privadas de liberdade, por tipo penal



Fonte: Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias - Infopen.

Como é possível verificar, o envolvimento com o tráfico de drogas (Lei 11.343/06) é o principal motivo de encarceramento das mulheres no Brasil (DEPEN, 2017). A inserção no tráfico de drogas tem íntima relação com os trabalhos altamente precarizados, com baixos salários e ausência de encargos trabalhistas, que são direcionados a mulheres com baixa escolaridade e qualificação profissional, somada à dificuldade de conciliação do trabalho formal com o cuidado dos filhos (Helpes, 2015).

Outros autores também demonstram a coexistência do exercício de atividades lícitas, formais ou informais, e ilícitas antes do encarceramento, já que muitas dessas mulheres exerciam atividades precarizadas, com baixa remuneração e baixa qualificação, marcadas pela divisão de gênero, como atividades de sustento e cuidado familiar e restritas ao espaço privado, socialmente atribuídas à mulher, como as atividades de doméstica ou faxineira, artesanato, acompanhantes, ou “do lar” (Chies e Varel, 2009; Lima, Pereira Neto, Amarante, Dias e Ferreira Filha, 2013; Alves, 2017).

A entrada no tráfico é geralmente em posições coadjuvantes, e não em posições de gerência do tráfico, realizando atividades como o transporte e pequeno comércio de drogas, além de participarem do plantio e cultivo de plantas utilizadas para a produção de substâncias psicoativas (Alves, 2017; Fraga e Silva, 2017). Apesar do ingresso no tráfico de drogas poder ocorrer por influência dos homens com quem têm relações afetivas ou parentesco, Helpes (2015) afirma que esse é um fator secundarizado, sendo a precarização do trabalho a principal motivação para essa inserção. Todavia, França (2014) reconhece que boa parte das mulheres apenadas, na realidade, serve de escudo para seus companheiros, sendo incriminadas por acobertar os crimes por eles cometidos, sendo uma consequência da sociedade masculina e discriminadora.

Já, com relação às atividades laborais exercida no contexto de encarceramento feminino existem ambiguidades no que se refere a sua “função social”. Isso porque, de

acordo com o art. 28 da Lei de Execução Penal (LEP), o trabalho da pessoa em privação de liberdade terá finalidade educativa e produtiva, sendo “dever social e condição de dignidade humana” (DEPEN, 2017, p. 56). Nesse sentido, Chies e Varel (2009) em sua pesquisa questionam se este cumpria as funções “re” (reintegração, ressocialização, reeducação, etc.), ou funcionaria como uma máscara para o círculo vicioso da exclusão, uma vez que artesanato, cozinha, costura, faxina e cantina são as atividades laborais exercidas por essas mulheres, também antes do encarceramento. Assim, a atividade laboral exercida nos presídios femininos mimetizam as tarefas socialmente atribuídas às mulheres, e reforçam a visão destas como restritas à esfera privada, seja o lar ou, agora a prisão, não modificando sua realidade (Chies e Varel, 2009).

É importante frisar que o trabalho realizado pelas pessoas privadas de liberdade não é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas a LEP prevê que este seja remunerado, e que o valor corresponda a, no mínimo, $\frac{3}{4}$ do salário mínimo (R\$ 660,00 em 2016). Apesar disso, ainda segundo dados do Infopen (DEPEN, 2017), 75% da população prisional que exercia atividade laboral em 2016 encontrava-se em situação irregular, não recebendo remuneração alguma ou recebendo menos que $\frac{3}{4}$ do salário mínimo mensalmente. Ainda que haja limitações quanto à disponibilidade, coleta e análise desses dados, como exposto no próprio relatório, eles são alarmantes e permitem questionamentos quanto aos beneficiados por este trabalho, e o que tem sido feito para garantir a dignidade humana, como a lei prega.

Nesse sentido, Standing já afirmava que “[...] há um crescimento do precariado dentro das prisões” (Standing, 2011, p. 139). As pessoas em privação de liberdade são, em geral, a mão de obra mais barata, muitas vezes sendo submetidas a condições de trabalho desfavoráveis, haja vista situação da remuneração, ou ausência dela, como citado acima. Neste contexto, se revelam como motivações para o trabalho a remição da pena, a possibilidade de ocupação do tempo, o hábito de trabalhar, a possibilidade de demonstrar disciplina para progressão de pena e obtenção de renda para a família e para o próprio uso (Chies e Varel, 2009).

Com relação ao encarceramento de mulheres, apesar dos dados informados (DEPEN, 2017) apresentarem que população prisional é majoritariamente negra, os mesmos não distinguem, em percentuais, a população negra feminina da masculina, principalmente no que se refere à atividade laboral dessas mulheres, objeto deste estudo. Apesar disso, diante da construção referenciada pode-se perceber uma nítida relação sócio histórica da precarização do trabalho das mulheres negras com seu encarceramento. Por fim, é possível validar que o trabalho realizado em presídios femininos trata-se de uma subversão que impõe a essas mulheres reforço aos papéis precarizados já imputados a elas antes da prisão (França, 2014).

Para sintetizar este estudo, apresentam-se as considerações finais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio teve por objetivo discutir a precarização do trabalho exercido por mulheres encarceradas, analisando os fatores de gênero e raça que incidem sobre elas. Diante das referências aqui apresentadas foi possível verificar que a precarização do trabalho é algo que têm atingido todas as classes, mas em especial as mais vulneráveis, como é o caso das mulheres negras. Estas sofrem simultâneos processos de exclusão social e laboral, que muitas vezes coincide com o exercício de atividades ilegais, culminando no seu encarceramento. Neste âmbito, a Lei de Execução Penal (LEP), que propõe o trabalho com finalidade educativa e produtiva, vem por reforçar a condição já precária desta população.

Isto posto, pergunta-se: a inclusão através da precarização não seria também uma forma de exclusão? A validade da questão se dá na análise do trabalho exercido no contexto do encarceramento feminino, principalmente diante do quadro atual das unidades prisionais brasileiras, que como salienta Davis (2003) apresenta-se numa conjuntura de superlotação e precárias condições de vida.

Se “fora dos muros” dos presídios o trabalho também está precarizado, quais opções são oferecidas a essas mulheres-negras-encarceradas? E se antes do aprisionamento elas já exerciam atividades similares, muitas vezes simultaneamente às atividades ilícitas, como o trabalho exercido enquanto encarceradas contribuirá para a alteração da trajetória de vida dessas mulheres? Ou este manterá o status quo, (re) integrando-as aos lugares sociais marcados por desigualdades que elas ocupavam antes, mas agora com um acréscimo: o estigma por terem passado pelo sistema prisional?

A profissão exercida ou aprendida no contexto prisional é qualificação suficiente para garantir a essas mulheres, quando egressas do sistema prisional, inserção no mercado de trabalho e a difundida ressocialização? Garantirá a inclusão formal, com os direitos trabalhistas assegurados, ou é apenas mais uma alternativa de trabalho autônomo e/ou precarizado?

Ainda que não se tenha respostas para essas questões e que seja conhecida a precariedade do sistema prisional brasileiro, essas indagações são importantes para se enxergar a necessidade de criar novos caminhos, mais equânimes, bem como recordar que, além de ser dever social e ter finalidade educativa e produtiva, o trabalho exercido pelas pessoas privadas de liberdade deve promover a dignidade humana, portanto é necessário haver condições para que este direito seja assegurado.

Sendo assim, apresentam-se como limitações do estudo a falta de dados referentes ao número de mulheres negras encarceradas no Brasil atualmente, bem como os indicadores sobre as que estão exercendo atividades laborais nos presídios. Além disso, dados econômicos, escolaridade, e outros dados sócio demográficos não foram apresentados no trabalho, sendo uma indicação para novos estudos. Outras questões não foram contempladas neste trabalho, sendo sugerida então uma agenda de pesquisa. A primeira são dados referentes à contratação de egressas dos sistemas penitenciários por empresas que utilizam dos seus serviços enquanto presas. A segunda questão que precisa ser investigada é a capacidade, ou não, de reinserção no mercado de trabalho em

profissões além das já exercidas antes do encarceramento. E por fim, estudos que apresentem novas possibilidades de reinserção laboral para esta parcela da população.

REFERÊNCIAS

Alves, D. (2017). Rés negras, juízes brancos: uma análise da interseccionalidade de gênero, raça e classe na produção da punição em uma prisão paulistana. *Revista CS*, 21, pp. 97-120.

Alves, G. (2007). *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru: Editora Praxis.

Antunes, R. (2006). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 11 ed. São Paulo: Cortez

Antunes, R., & Druck, M. G. (2015). A terceirização sem limites: A precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, (34), 19-40.

Antunes, Ricardo, & Praun, Luci. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, (123), 407-427.

Azevedo, M. C. de., Tonelli, M. J. & Silva, A. L. (2015). Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração (São Paulo)*, 50(3), 277-291.

Benjamin S. G., Helio G. (2016) Relatório do Instituto Ethos. Instituto Ethos: Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo: Instituto Ethos.

Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572.

Carneiro, S. (2003) Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: Ashoka Empreendimentos Sociais: Takano Cidadania (Org). *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro: Takano Editora.49-58.

Carvalho Neto, A. M. (2001). *Relações de Trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira*. Petrópolis: Vozes.

Carvalho Neto, A. M., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1), 1-23.

Carvalho Neto, A., Tanure, B., & Santos, C. M. (2014). Pride and prejudice beyond the glass ceiling: Brazilian female executives' psychological type. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 210-223.

Chies, L. & Varel, A. (2009). A ambiguidade do trabalho prisional num contexto de encarceramento feminino: o círculo vicioso da exclusão. *SER Social*, 11(24), pp.10-33.

Davis, A. & Dent, G. (2003). A prisão como fronteira: uma conversa sobre gênero, globalização e punição. *Estudos Feministas*, 11(2), pp.523-531.

Departamento Penitenciário Nacional – Ministério da Justiça e Segurança Pública (2017). Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias: INFOPEN.

Ferreira, J. B., Sadoyama, A. S. P., Correia, A. F. C., & Gomes, P. A. (2015). Diversidade e Gênero no Contexto Organizacional: um Estudo Bibliométrico. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 9(3), 45-66.

Fraga, P. & Silva, J. (2017). A participação feminina em mercados ilícitos de drogas no Vale do São Francisco, no Nordeste brasileiro. *Tempo Social*, 29(2), pp.135-158.

França, M. H. O. (2014). Criminalidade e prisão feminina: uma análise da questão de gênero. *Revista Ártemis*, 18(1), pp. 212-227

Gonçalves, E. B. P., Espejo, M. M. D. S. B., Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2016). Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. *Enfoque Reflexão Contábil*, 35(1), 95-112.

Helpes, S. S. (2015), *Vidas em jogo: um estudo sobre mulheres envolvidas com o tráfico de drogas*. São Paulo, ibccrim.

Hirata, Helena. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, (21), 24-41.

Holvino, E. (2008) Intersections: the simultaneity of race, gender and class in organizational studies. *Gender, Work and Organization*. 17 (3), 248-277.

Instituto de Pesquisa Economica Aplicada – IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e de raça. (2017) Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos.

Kleven, H., Landais, C. & and Sjøgaard, J. E. (2018). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. NBER Working Paper No. w24219.

Laparra, M., & Pérez, B. (2008). Procesos de exclusión e itinerarios de inserción: La acción de Caritas en el espacio de la exclusión, nuevos retos para la intervención social. Madrid: FOESSA/Caritas.

Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. (1984, 11 julho). Institui a Lei de Execução Penal. Diário Oficial da União, Brasília.

Lei ° 11.343, de 23 de agosto de 2006 (2006, 23 agosto). Institui o Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas. Diário Oficial da União, Brasília.

Leone, E. T. & Baltar, P. (2008). A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 25(2), 233-249.

Lima, G., Pereira Neto, A., Amarante, P., Dias, M. & Ferreira Filha, M. (2013). Mulheres no cárcere: significados e práticas cotidianas de enfrentamento com ênfase na resiliência. *Saúde em Debate*, 37(98), pp.446-456.

Lima, M, Rios, F., França, D. (2013) Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: *Dossiê mulheres negras : retrato das condições de vida*, 53-80.

Maitan Filho, P. L., & Simões, J. M. (2015). Entre o alto desempenho e a precarização: uma análise sobre as configurações do trabalho na indústria automobilística. *Revista Capital Científico - Eletrônica*, 13(2), 124-114.

Mandel, H. (2009) Configurations of gender inequality: the consequences of ideology and public policy. *The British Journal of Sociology*, 60(4), p. 693-719.

Marques, L. A., Sanches, S. (2010) Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 51-79.

Matos, R., & Machado, C. (2012). Criminalidade feminina e construção do gênero: Emergência e consolidação das perspectivas feministas na Criminologia. *Análise Psicológica*, 30(1-2), 33-47.

Munanga, K. (2005). *Superando o racismo na escola*. Brasília: MEC/Secad, 2ª edição.

Mundim, F. L. C., & Teodósio, A. D. S. S. (2011). (Des) Caminhos e encruzilhadas das mulheres na outra economia: um estudo de caso no Assentamento Rural Pastorinhas. *Gestão e Sociedade*, 5(11), 104-120.

Oliveira, J. S. (2007) *Gestão da diversidade: o desafio dos negros nas organizações brasileiras*. In: XXXI Encontro da ANPAD. 1-13

Pereira, M. E. R., Tassigny, M. M., & Bizarria, F. P. A. (2017). Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social . *Administração Pública e Gestão Social*, 9(3), 171-183.

Redinz, M. A. (2016) *Trabalho doméstico: patriarcalismo, intersccionalidades de gênero e raça e situação de mercado de trabalho no Brasil*. Dissertação. PUC Rio.

Ribeiro, M.(2006) *O feminismo em novas rotas e visões*. *Estudos Feministas*. Vol. 14(3),801-811.

Rodrigues, I. J. (2015). *Trabalhadores e Sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos?* *Caderno CRH*, 28(75), 479-491.

Silva, N. C. (2014) *Interseção de Raça, Gênero e Classe: Uma Análise dos Regimes de Desigualdade Expostos Pelos Relatos de Mulheres Negras num Web Blog*. XXXVI Enanpad. Rio de Janeiro.

Santos, C. M. M., Tanure, B., & Carvalho Neto, A. M. (2014). Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. *Revista Administração em Diálogo*, 16(3), 56-75.

Souza, S., & Carvalho Neto, A. M. (2009). Reestruturação produtiva, trabalho e estratégias de desenvolvimento local à luz da teoria do novo regionalismo. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(2), 270-293.

Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.

Vasconcellos, L. H. R., & Delboni, D. P. (2015). Empreendedorismo e precarização do trabalho: o desenvolvimento e a aplicação de uma estrutura para análise de empreendedoras no estado de São Paulo. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 4(1), 54-78.

Uhr, D. A. P., Frio, G. S., Zibetti, A., & Uhr, J. G. Z. (2014). Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. *Revista de Economia e Administração*, 13(2), 194-213.

Vieira, B. (2017) Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro: um balanço das políticas públicas. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress. Florianópolis. 11 (1), 01-19

Zulato Barbosa, P. & Rocha-Coutinho, M. L. (2012). Ser Mulher Hoje: A Visão De Mulheres Que Não Desejam Ter Filho. *Psicologia & Sociedade*: 577-587.

Wernck.J. (2016) Nossos passos vêm de longe! Movimentos de mulheres negras e estratégias políticas contra o sexismo e o racismo In: *Vents d'Est, vents d'Ouest: Mouvements de femmes et féminismes anticoloniaux [en línea]*. Genève: Graduate Institute Publications.