

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

MAINARA MASSUELLA ALVES LEMES DE CASTRO

**REINSERÇÃO DE EX-PRESIDIÁRIAS NO MERCADO DE TRABALHO SOB A
ÓTICA DAS TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO**

SÃO PAULO

2019

MAINARA MASSUELLA ALVES LEMES DE CASTRO

**REINSERÇÃO DE EX-PRESIDIÁRIAS NO MERCADO DE TRABALHO SOB A
ÓTICA DAS TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Adilson José Moreira

**São Paulo
2019**

MAINARA MASSUELLA ALVES LEMES DE CASTRO

**REINSERÇÃO DE EX-PRESIDIÁRIAS NO MERCADO DE TRABALHO SOB A
ÓTICA DAS TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Adilson José Moreira
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Ms.
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Ms.
Universidade Presbiteriana Mackenzie

escuto umas canções
e cada uma delas
desperta uma mulher
diferente dentro de mim
sou muitas
em uma
e todas elas juntas
podem derrubar
guerras
presidentes
cidades
supremacias
regras
imposições

(Ryane Leão)

REINSERÇÃO DE EX-PRESIDIÁRIAS NO MERCADO DE TRABALHO SOB A ÓTICA DAS TEORIAS DA DISCRIMINAÇÃO

Mainara Massuella Alves Lemes de Castro¹

RESUMO: No contexto histórico brasileiro, às mulheres reservou-se uma posição de desprestígio, mais ainda quando se tratam de mulheres já submetidas ao sistema prisional brasileiro. Abordar o assunto de egressas é, inevitavelmente, tratar de mulheres negras e subjugadas à marginalização. A partir deste estudo, pretendemos contribuir com o debate e as reflexões sobre teorias da discriminação, sobretudo aquelas que justificam a dificuldade de reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho. Para isso, adotamos como metodologia a pesquisa sobre a constitucionalidade do *background check* realizado por empresas antes da contratação. As análises preliminares revelaram que o racismo institucional é fator que contribui diretamente com a exclusão social de egressas após serem submetidas ao cárcere, sendo reflexo da segregação racial perpetuada por quase 388 anos de escravidão.

Palavras-chave: Mulheres. Mercado de trabalho. Reinserção social. Racismo institucional.

ABSTRACT: In the Brazilian historical context, the women reserved a position of discredit, even more when they are women already submitted to the Brazilian prison system. The subject of graduates is, inevitably, to deal with black women and subjugated to marginalization. From this study, we intend to contribute with the debate and as reflections on the theories of discrimination, especially those that justify the difficulty of reinsertion of ex-prisoners in the labor market. For this, we adopted the methodology as a search of constitutionality of background checks by companies before hiring. Preliminary research has revealed that institutional racism is a direct comparison with the social exclusion of prisoners after being sent to jail, a reflection of the racial segregation perpetuated by almost 388 years of slavery.

Keywords: Women. Job Market. Social reinsertion. Institutional racism.

¹ Graduanda da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, e-mail: mainaramassuella@gmail.com

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Uma análise sobre as Teorias da Discriminação; 2.1 Racismo, preconceito e discriminação; 2.2 O Racismo Institucional e Racismo Estrutural; 2.3 A Interseccionalidade; 3. Aplicação das Teorias da Discriminação na produção da delinquência feminina; 4. O trabalho, o cárcere e a efetividade de políticas públicas; 5. A governança corporativa e a discriminação no ambiente de trabalho; 5.1 A responsabilidade social da empresa; 5.2 Uma análise sobre o *background check* e a empregabilidade de egressas; 6. Conclusão; 7. Referências.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, considerada um marco contra a discriminação, sobretudo àquelas impostas às mulheres, dispõe em seu Título I os princípios fundamentais norteadores do Estado Democrático. Dentre eles é possível destacar o artigo 3º que determina os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil².

Os incisos III e IV do mencionado artigo, serão determinantes para o desenvolvimento deste trabalho, pois são considerados diretrizes para o Estado alcançar novos direitos e benefícios sociais e ainda, manter aqueles já conquistados³. Para Regina Maria Macedo Nery Ferrari:

Este é o desenvolvimento desejado pelo povo brasileiro e que deverá ser perseguido sem esmorecimento, para que haja liberdade com solidariedade, onde não se permita que a desigualdade social e regional possa levar à pobreza, à marginalização e à discriminação e para que o respeito à dignidade humana seja, efetivamente, o vetor da nossa realidade⁴.

Além disso, a Constituição Federal também dispõe em seu Título II, Capítulo I os Direitos e as Garantias Individuais e Coletivas em seu artigo 5º: “Art.5. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...] I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição⁵”.

² Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

³ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

⁴ FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. **Direito constitucional**. São Paulo: RT, 2011.

⁵ BRASIL, op. Cit.

Neste sentido, é possível destacarmos um problema social que contradiz os objetivos trazidos pelos dispositivos, que é a dificuldade de reinserção no mercado de trabalho de mulheres egressas do sistema prisional brasileiro. Somados os fundamentos de sexo, cor e origem social, as ex-presidiárias podem ser consideradas as menos privilegiadas na corrida pela empregabilidade. A observação das taxas de desemprego no Brasil até 2017 ilustra essa realidade: a taxa de desemprego das mulheres negras é significativamente mais suscetível às variações do mercado de trabalho que a dos homens⁶.

Quando tratamos de egressas, em sua grande maioria, negras e de origem social desprivilegiada, a busca pela empregabilidade depois do cárcere se demonstra ainda mais árdua. De acordo com o Comunicado número 40 do IPEA, a ressocialização e reinserção de egressas no mercado de trabalho tende a ser mais precarizada, somado ao fato de que as mulheres ainda são vistas como as responsáveis pelo trabalho doméstico, tal reinserção fica ainda mais restrita⁷.

Para ilustração do cenário do cárcere feminino no Brasil, de acordo com os dados levantados pelo Infopen Mulheres de 2018, 27% das mulheres privadas de liberdade no Brasil encontram-se na faixa etária de 18 a 24 anos, 62% são negras, 45% com ensino fundamental incompleto, 74% com 1 filho ou mais e tendo 64%, sido condenadas por crime de Tráfico⁸. Ademais, historicamente, sabe-se que às mulheres reserva-se um espaço de inferioridade e desigualdade em relação aos homens. Neste contexto, o tratamento dado às mulheres nas diversas searas da sociedade se baseia neste cenário de assimetria. Ao tratar do âmbito trabalhista, referida desigualdade não é diferente, isso pode ser ilustrado por dados divulgados pelo IBGE em março de 2018, em que foi apurado que mulheres, apesar de serem a maioria matriculada no ensino superior, ganham 75% do que ganham os homens⁹.

⁶ BRASIL. IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise.** Ipea, 2018 <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/181031_bmt_65.pdf>. Acesso em 13 mai. 2019.

⁷ BRASIL. IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Comunicado nº40 – Mulher e trabalho: Avanços e continuidades.** Ipea, 2010. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/100308_comunicadoipea40.pdf>. Acesso em 12 mai. 2019.

⁸ BRASIL. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN. Brasília. **Levantamento nacional de informações penitenciárias Infopen Mulheres** 2ª Edição – 2018. Disponível em: <http://depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen-mulheres/infopenmulheres_arte_07-03-18.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2019.

⁹ IBGE: **Estatísticas de gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e->. Acesso em: 12 mai. 2019.

Neste sentido, a igualdade a ser analisada no presente trabalho tem por acepção adequada às ações capazes de agregar, integrar e incluir uma parcela da sociedade, considerando suas características sociais, raciais, sexuais e, ainda, condição de egressas submetidas ao sistema prisional brasileiro. Os mencionados dispositivos possuem correlação com a reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho, sendo esses considerados direitos fundamentais de segunda dimensão, denominados direitos sociais, econômicos e culturais, podendo assim serem diretamente exigidos pela sociedade ao Estado.

Conseqüentemente, esses e todos os outros direitos sociais exigem o movimento do Estado para serem efetivados, neste sentido, o Estado não apenas tem a obrigação de não violar os direitos dos particulares, mas também tomar as medidas necessárias objetivando a sua proteção, em um contexto de máxima efetivação dos direitos fundamentais. É verdade que os direitos fundamentais limitam o poder do Estado perante os cidadãos, mas há quem defenda a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Walter Rothemburg, por exemplo, é um dos autores que defende a ideia da horizontalidade dos direitos fundamentais, em que o cumprimento desses direitos também pode ser cobrado nas relações entre particulares¹⁰. Neste sentido, também se posiciona Ingo Scarlet ao afirmar que, no Estado social de Direito, não foi apenas o Estado que ampliou suas funções e atividades mas também a própria sociedade, que cada vez mais participa ativamente do exercício do poder, de tal forma que a liberdade individual não precisa apenas de proteção contra os poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito privado, ou seja, aqueles detentos de poder social e econômico¹¹.

Este inclusive foi o entendimento do Supremo Tribunal Federal ao julgar o Recurso Extraordinário 201.819/RJ¹², que interveio em uma relação privada para manter os direitos fundamentais previstos em Constituição Federal de 1988. Os Ministros Gilmar Mendes, Joaquim Barbosa e Celso de Mello entenderam a aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações privadas, sendo interessante reproduzir parte do voto deste último:

isso significa, portanto, que a ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir, como a parte ora recorrente o fez, à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por

¹⁰ ROTHEMBURG, Walter Claudius. **Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999. Ano 7, n.º. 29, p. 63.

¹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 9ª ed. Rev., ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p.p. 398-399.

¹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário 201.819/RJ, 2ª Turma, relatora min. Ellen Gracie, relator para acórdão min. Gilmar Mendes, DJ 27/10/2006.

fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais¹³.

Sobre o tema, Gilmar Mendes afirma que os direitos fundamentais possuem caráter objetivo pois, para o autor, além do Estado ter o dever de proteger tais direitos, também deve atuar no sentido de fazer esses direitos valerem até mesmo nas relações jurídicas entre particulares¹⁴, afirmação essa que norteou o seu voto em decisão supracitada.

Quando falamos em direitos fundamentais, aqui especificamente ao direito de acesso ao trabalho, estamos falando que esse direito tem caráter objetivo, significando a obrigação do Estado em garantir esse direito. Mas o caráter objetivo dos direitos fundamentais obriga apenas o Estado ou obriga também atores privados?

À luz da horizontalidade, os direitos fundamentais obrigam agentes públicos e privados, o que coloca em análise a prática do *background check*, que é a análise de antecedentes de candidatos a vaga de emprego no momento de uma possível contratação. Neste sentido, qual é o papel dos atores privados na consecução do *background check*?

Tendo isso em vista, a hipótese de trabalho aqui abordada é a de que, a questão do caráter objetivo e da horizontalidade dos direitos fundamentais, também diz respeito aos atores privados, e que a noção de responsabilidade social das empresas deve ser vista como um elemento para pensarmos o papel da governança corporativa na inclusão social de mulheres egressas do sistema prisional brasileiro.

À luz dos princípios da governança corporativa, sobretudo o da responsabilidade corporativa, as empresas possuem papel fundamental na reinserção social de egressas, papel este reafirmado inclusive na Constituição Federal, em seu artigo 170 quando dispõe sobre os princípios gerais da atividade econômica¹⁵.

Por outro lado, baseadas nas Teorias da Discriminação, sendo elas as concepções sobre racismo, preconceito e discriminação, racismo estrutural e institucional e a

¹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário 201.819/RJ, 2ª Turma, relatora min. Ellen Gracie, relator para acórdão min. Gilmar Mendes, DJ 27/10/2006.

¹⁴ MENDES, Gilmar; COELHO, Inocêncio; BRANCO, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva. 2007, p. 274.

¹⁵ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

interseccionalidade, e nos princípios que regem a governança corporativa, as empresas utilizam fundamentos legítimos para atuarem e contratarem no sentido de dificultar a recolocação de egressas do sistema prisional brasileiro no mercado de trabalho.

Desta forma, o objetivo do presente artigo é criticar a utilização do *background check* como ferramenta de perpetuação da segregação racial. Como objetivos específicos, iremos analisar o potencial das Teorias de Governança Corporativa na reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho e compreender os mecanismos responsáveis pela exclusão dos membros desse grupo das oportunidades profissionais.

Por fim, a metodologia aplicada no presente artigo é a de pesquisa explicativa, em que buscará ser explicada a associação entre as Teorias da Discriminação com a perpetuação da exclusão de ex-presidiárias do mercado de trabalho.

1. Uma análise sobre as Teorias da Discriminação

1.1. Racismo, preconceito e discriminação

Preliminarmente, é importante identificarmos e distinguirmos as concepções de preconceito, racismo e discriminação, terminologias habitualmente tratadas como sinônimos e precisam ser bem definidas antes de adentrarmos ao tema da reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho.

Desta forma, para Renato Mezan, preconceito é o aglomerado de atitudes e comportamentos que consistem em atribuir a membros de um determinado grupo uma característica desabonadora, pelo simples fato de pertencer àquele grupo, sendo a característica em questão, vista como definidora da natureza do grupo, aderindo indelevelmente todos os membros que o compõem¹⁶.

Já Evandro Duarte considera que “preconceito é uma atitude interna, pessoal. Um julgamento que não leva em conta o conhecimento, a verdade, o fato concreto, levando na maioria das vezes, ao cometimento de injustiças¹⁷”.

Por sua vez, Adelino Brandão parte de outro pressuposto ao conceituar o que se entende por preconceito. Para o autor, o preconceito é um pré-julgamento ligado à educação,

¹⁶ MEZAN, Renato. **Tempo de mudar: ensaios de psicanálise**. São Paulo: Cia das Letras, 1998, p. 226.

¹⁷ DUARTE, Evandro Piza. **Criminologia & Racismo: introdução à criminologia brasileira**. 1ª ed. 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2003, p. 16.

cultura e as vivências sociais da pessoa em seus contatos com outros indivíduos do grupo social próprio ou alheio¹⁸.

Para Rupert Brown, o preconceito pode ter acepções negativas ou positivas sendo ele, em sua forma negativa, que gera relevantes problemas sociais¹⁹. Este autor adota uma definição menos restritiva sobre o preconceito, sendo para ele preconceito considerado qualquer uma ou todas as ações de detenção de atos depreciativos, expressão de um ato negativo ou um comportamento hostil ou discriminatório em relação a membros de um grupo por causa de sua raça²⁰. Em adendo, interessante pontuarmos o que John Dovidio, Miles Hewstone, Peter Glick e Victoria Esses afirmaram ser preconceito. Para esses autores, preconceito é uma atitude individual contra grupos e seus membros que cria ou mantém o *status* de hierarquia entre os diversos grupos raciais²¹.

As definições dadas pelos mencionados autores são as mais adequadas, uma vez que, sob a ótica da sistemática racial vivenciada por mulheres negras ex-presidiárias, aquilo que se entende por preconceito deve se aproximar dos comportamentos que subjagam essas mulheres a marginalidade, e não a atos isolados capazes de serem compreendidos como pré-julgamentos apenas.

O racismo, por sua vez, para Silvio de Almeida, é uma maneira sistemática de discriminação, cuja raça se demonstra como justificativa para garantir desvantagens para membros de um grupo. Para o mencionado autor, devido ao seu caráter sistêmico, o racismo não trata de um ou vários atos discriminatórios, mas sim de um processo em que as condições de privilégio que se distribuem entre os grupos raciais se reproduzem na política, economia e nas relações cotidianas²².

Adilson José Moreira menciona o fato de que a legislação nacional tende a conceituar o termo racismo com um significado estático, sendo definido como um comportamento intencional de um indivíduo em relação ao outro, motivado por julgamentos negativos sobre o

¹⁸ BRANDÃO, Adelino. **Direito racial brasileiro: teoria e prática**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002, p. 13.

¹⁹ BROWN, Rupert. *Prejudice: Its Social Psychology*. Oxford, UK: Blackwell, 1995, p. 7.

²⁰ Ibidem, p. 8.

²¹ DOVIDIO, John; HEWSTONE, Miles; GLICK, Peter; ESSES, Victoria. *Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview*, p. 7. Disponível em <<https://pdfs.semanticscholar.org/b1ce/a4d91d9593ba5b9790c8159bf35004cd8ac5.pdf>>. Acesso em: 23 de mai. 2019.

²² ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018, p. 25.

grupo social ao qual este outro pertence²³. Para este autor, o racismo é um sistema de dominação que busca centralizar o poder no grupo racial dominante, desta forma, como suas práticas para garantir a centralidade do poder são sempre questionadas, suas formas de legitimação precisam ser sempre revistas e aperfeiçoadas²⁴.

A discriminação racial, por sua vez, é a atribuição de tratamento diferenciado a indivíduos pertencentes a grupos racialmente identificados²⁵. No entanto, importante esclarecermos que a discriminação pode aparecer de duas formas, sendo elas as discriminações direta ou indireta.

A discriminação direta, para Almeida, é o repúdio manifesto a membros de um grupo ou a um grupo, justificados pela condição racial²⁶. Moreira, por sua vez, define o conceito como “incompleto” para abranger a complexidade do fenômeno da discriminação, uma vez que, para o autor, a discriminação direta presume que os indivíduos são discriminados a partir de um único vetor, devendo estar presente no tratamento desvantajoso a intenção de discriminar²⁷. Para Moreira, a identificação desta exige a demonstração de que um indivíduo não seria tratado de forma desvantajosa caso pertencesse a um grupo semelhante²⁸.

Já a discriminação indireta, pode ser observada quando a situação de grupos minoritários é ignorada, sem serem consideradas questões sociais relevantes²⁹. Nesta modalidade, não é possível identificar intencionalidade manifesta de discriminar indivíduos, podendo ocorrer, por exemplo, quando uma norma ou prática não preveem ou não consideram de forma concreta as suas próprias consequências³⁰.

Apesar de conceitualmente diferentes, em longo prazo, as discriminações direta e indireta possuem efeitos semelhantes na vida dos indivíduos pertencentes a grupos minoritários, observando assim o que Moreira chama de discriminação intergeracional, fenômeno este que indica que os efeitos da exclusão social se repercutem no tempo, fazendo

²³ MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017, p. 27.

²⁴ Ibidem, p. 29.

²⁵ ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, p. 25.

²⁶ Ibidem.

²⁷ MOREIRA, Adilson José. Op. Cit., p. 102.

²⁸ Ibidem., p. 98.

²⁹ ALMEIDA, Silvio Luiz de. Op. Cit., p. 26.

³⁰ MOREIRA, Adilson José. Loc. Cit.

com que as gerações de um mesmo grupo continuem sendo afetadas por práticas discriminatórias³¹.

O conjunto de atos discriminatórios tem potencial capacidade de reproduzir a segregação racial. No que diz respeito ao fenômeno intergeracional de estratificação social, é possível tratarmos uma correlação do esclarecimento dado por Angela Davis sobre qual o papel que o trabalho ocupa na vida das mulheres negras que, segundo a autora, até os dias de hoje reproduz o padrão estabelecido durante os anos de escravidão. Para a autora, a exploração de mulheres negras durante a escravidão, tinha como ponto de partida o seu papel como trabalhadora³².

Neste sentido, o tratamento dado às mulheres negras durante os anos de escravidão certamente reflete nos dias atuais. Assim, Davis traz em sua obra a posição dos senhores em relação às escravas que era regida de acordo com a conveniência, ou seja, ora eram vistas como desprovidas de gênero, quando assim o fosse mais lucrativo, ora eram exploradas e reprimidas de formas cabíveis apenas às mulheres, sendo nesses momentos reduzidas exclusivamente ao seu gênero³³.

Em passagem de Moreira, verificamos que o objetivo da discriminação é o de manter vantagens materiais de grupos majoritários assim, se uma mulher é impedida de ter acesso a oportunidades por ser membro de uma minoria racial, como é o caso das mulheres protagonistas deste artigo, essa mulher terá dificuldades para garantir que seus filhos tenham acesso às melhores oportunidades escolares, e esses são os efeitos da discriminação intergeracional³⁴.

Sobre os conceitos de discriminação, preconceito e racismo, Almeida afirma que, apesar de a antropologia e a biologia tenham há muito demonstrado que não existem diferenças culturais e biológicas que justifiquem o tratamento discriminatório dado a alguns grupos, a ideia de raça ainda é utilizada para neutralizar desigualdades e justificar a segregação de grupos sociologicamente considerados minoritários³⁵.

³¹ MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017, p. 138.

³² DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 24.

³³ *Ibidem*, p. 25.

³⁴ MOREIRA, Adilson José. *Op. Cit.*, p. 138.

³⁵ ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, p. 24.

Neste cenário, é possível destacar grupos minoritários particularmente ainda mais atingidos pelas repercussões de uma sociedade racista. É o caso de mulheres, negras e egressas do sistema prisional brasileiro.

1.2. O Racismo Institucional e Racismo Estrutural

Ao abordar o tema de empresas e reinserção social de ex-presidiárias, importante esclarecermos o entendimento do racismo institucional, conceito inaugurado pelos ativistas integrantes do grupo Panteras Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton em 1967. Para os autores, Racismo Institucional “trata-se da falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica³⁶”.

Jurema Werneck definiu Racismo Institucional como uma forma de submeter o direito e a democracia ao racismo, de modo que direito e democracia passem a ser inexistentes ou existentes de maneira precária, diante dos obstáculos colocados na vivência dos grupos e indivíduos relegados aos esquemas de subordinação oferecidos pelo racismo³⁷.

De acordo com o entendimento de Moreira, o Racismo Institucional pode ser verificado através de atos reproduzidos por representantes de instituições públicas e privadas contra um grupo racial que reflete no status social de todos os membros que a este grupo pertencem³⁸.

Neste sentido, impossível contestar a afirmação de Almeida de que os conflitos raciais são parte das instituições, sendo a desigualdade racial uma característica da sociedade, fundamentalmente porque as funções nas instituições são preponderantemente ocupadas por determinados grupos raciais que se aproveitam dos mecanismos institucionais para centralizar e impor os seus interesses.

Para além da função de fato de cada instituição, é também o local em que são estabelecidas normas sociais inerentes à vida social, neste cenário, para Almeida, nas instituições são criados padrões capazes de orientar os comportamentos dos indivíduos que

³⁶ CARMICHAEL, Stokely; HAMILTON, Charles. *Black power: the politics of liberation in America*. New York, Vintage, 1967, p. 4.

³⁷ WERNECK, Jurema. **Racismo Institucional, uma abordagem conceitual**. Geledés – Instituto da Mulher Negra, 2013, p. 18. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>>. Acesso em: 23 de mai. 2019.

³⁸ MOREIRA, Adilson José. **O que é racismo recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, 2017, p. 35.

em determinada instituição se estabelecem. Como parte da sociedade, as instituições incontestavelmente estão inseridas em uma realidade racista, se tornando, muitas vezes, o local em que os conflitos existentes na sociedade se reproduzem. Assim, os conflitos raciais também fazem parte da constituição das instituições³⁹.

Aqui, importante destacar que o racismo individual, que por consistir em atos evidentes de indivíduos, capazes de serem observados no momento em que ocorrem, é considerado mais condenável, tendo caráter eminentemente destruidor. O racismo estrutural, por outro lado, aos olhos de Charles V. Hamilton e Kwame Ture, se apresenta de uma forma menos condenável, naturalizada, sendo menos evidente, muito mais sutil e menos identificável em termos de indivíduos específicos que cometem os atos, mas não é menos destrutivo da vida humana⁴⁰.

Resumidamente, a discriminação, uma vez perpetuada em instituições, se demonstra como uma forma de manutenção do poder do grupo dominante, capaz de institucionalizar seus padrões e normas, de forma a tornar essas condutas o que se entende por “natural”⁴¹.

Para Silvio de Almeida, o domínio de homens brancos em determinadas posições de destaque depende:

em primeiro lugar da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos⁴².

Neste sentido, o domínio de homens brancos em posições de status pode ser esclarecido através de passagem de Moreira, que afirma o fato de a discriminação ser produto de uma série de atos com intenção de discriminar grupos minoritários, essas práticas podem englobar a intenção de excluir esses grupos de posições dentro de instituições, a aceitação dessas minorias em instituições apenas em posições subalternas, o impedimento para que esses grupos alcancem posições de comando, além da preferência de contratar pessoas relacionadas a pessoas brancas, tudo com o objetivo de excluir minorias⁴³.

Desta forma, é fundamental que as instituições, sabendo de seu caráter padronizador, interfiram no funcionamento de suas normas, sendo necessário atuarem de forma a combater

³⁹ ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, p. 30.

⁴⁰ HAMILTON, Charles V; KWAME, Ture. *Black Power: Politics of Liberation in America*. Nova York: Random House, 1967, p. 2.

⁴¹ ALMEIDA, Silvio Luiz de. Op. Cit., p. 31.

⁴² Ibidem, p. 31.

⁴³ MOREIRA, Adilson José. **O que é racismo recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, 2017, p. 134.

esses comportamentos discriminatórios. Esse combate pode se dar através da chamada discriminação positiva, oportunidade de tratamento desigual para grupos historicamente discriminados, cujo objetivo é de retificar as desvantagens causadas pelo racismo institucional. Para Almeida, uma forma de discriminação positiva são as políticas de ação afirmativa, que estabelecem tratamento diferenciado para mitigar os efeitos do racismo institucional⁴⁴, mais adiante, traremos modelos de políticas de ação afirmativa cujo objetivo é o de corrigir o racismo institucional perpetuado após o cárcere feminino.

Por ora, importante reconhecermos a existência desse sistema instaurado dentro das instituições, que como atuantes na sociedade, possuem função social e devem se atentar a esse fato de forma a combatê-lo.

A partir do entendimento do conceito Racismo Institucional, como forma de reconhecermos que o racismo vai além das relações individuais e torna-se um comportamento generalizado dentro das instituições, é importante entendermos o que se compreende como Racismo Estrutural.

Em uma análise da obra de Michel Wieviorka, Moreira traz um entendimento de Racismo Estrutural importante para este artigo, uma vez que, para os autores, os grupos sociais que não possuem o mesmo acesso a oportunidades educacionais e, conseqüentemente, não tem acesso as mesmas oportunidades profissionais, que sofrem discriminação nas empresas onde trabalham e que são vulneráveis para mudar a situação em que se encontram, enfrentam o Racismo Estrutural⁴⁵.

Desta forma, verificamos que os comportamentos raciais são apenas reproduzidos dentro das instituições, uma vez que os padrões de funcionamento destas são ditados pelos padrões de funcionamento dos próprios indivíduos e da própria sociedade, ou seja, trata de um sistema de controle social que leva em consideração a cumulação de desigualdades sofrida por um determinado grupo⁴⁶.

O caráter estrutural da discriminação contra minorias pode ser observado da presença de processos que não expressam atos individuais, mas sim por forças sociais fomentadas por

⁴⁴ ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, p. 26.

⁴⁵ WIEVIORKA, Michel, 1996, p. 62-63 apud MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017, p. 136.

⁴⁶ BONILLA, Eduardo Silva. *Rethinking racism: toward a structural interpretation.* American Sociological Review. V. 62, n. 3, 1997, p. 465-480.

relações desiguais de poder, assim, é estrutural a discriminação que faz parte da operação regular das instituições sociais⁴⁷.

Em uma análise de Eduardo Bonilla, Moreira pontua que a discriminação estrutural é legitimada por meio de ideologias sociais que podem atuar para afirmar a inferioridade de um grupo e manter a invisibilidade dessas práticas⁴⁸. Assim, entende Silvio de Almeida:

Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é a regra e não a exceção. O racismo é parte de um processo social que “ocorre pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição”. Nesse caso, além de medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas.

Em suma, o racismo é o resultado da própria estrutura social em que estamos inseridos, seja no âmbito familiar, político, social, econômico e institucional, esses padrões são reproduzidos, levando ao fato de que o racismo é estrutural.

1.3. A Interseccionalidade

Diante das definições apresentadas nos subtítulos deste capítulo, cumpre-nos tratarmos agora sobre o fenômeno da interseccionalidade na prisão da mulher negra.

Neste sentido, importante trazermos a definição de interseccionalidade inaugurada pela autora Kimberlé Crenshaw e reaplicada em sua publicação, em que a interseccionalidade é definida como maneiras de capturar os desdobramentos de interação entre duas ou mais formas de subordinação, sendo elas o sexismo, patriarcalismo e racismo⁴⁹.

Diante disso, a autora demonstra que gênero não é o único fato capaz de causar a discriminação, sendo necessário abordar outros fatores em conjunto, como por exemplo a orientação sexual e a raça⁵⁰. Aqui, impossível não traçarmos uma correlação entre a

⁴⁷ MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017, p. 136.

⁴⁸ BONILLA, Eduardo Silva, 1997, p. 465-480 apud MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017, p. 137.

⁴⁹ CRENSHAW, Kimberlé. **Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres não brancas.** Tradução de Carol Correia. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/mapeando-as-margens-interseccionalidade-politicas-de-identidade-e-violencia-contra-mulheres-nao-brancas-de-kimberle-crenshaw%E2%80%8A-%E2%80%8Aparte-1-4/>> Acesso em: 13 de mai. 2019.

⁵⁰ CRENSHAW, Kimberlé. **Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres não brancas.** Tradução de Carol Correia. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/mapeando-as-margens-interseccionalidade-politicas-de-identidade-e-violencia-contra-mulheres-nao-brancas-de-kimberle-crenshaw%E2%80%8A-%E2%80%8Aparte-1-4/>> Acesso em: 13 de mai. 2019.

interseccionalidade e a situação de mulheres presidiárias que, sem sombra de dúvidas, são submetidas ao sexismo, patriarcalismo e racismo, como aprofunda Carla Akotirene:

A prisão, na perspectiva das mulheres, precisa ser analisada na contemporaneidade sobre alicerces interseccionais, pois nela reside um aspecto de sexismo e racismo institucionais em concordância com a inclinação observada da polícia em ser arbitrária com o segmento negro sem o menor constrangimento, de punir os comportamentos das mulheres de camadas sociais estigmatizadas como sendo de caráter perigoso, inadequado e passível de punição⁵¹.

Para a mencionada autora, interseccionalidade é considerada como um “sistema de opressão interligado⁵²”, ou seja, trata-se do conjunto de formas de discriminação que pode ser mencionado como especialmente.

Neste sentido, Moreira, ao abordar os levantamentos de Crenshaw, aponta que a interseccionalidade possui um caráter estrutural e político, para o autor, os sistemas de opressão como o racismo e o sexismo são capazes de impedir que mulheres negras tenham as mesmas oportunidades de trabalho que mulheres brancas, essa vulnerabilidade coloca mulheres negras em desvantagem material, uma vez que, essa dupla opressão (no caso de mulheres presas, tripla) fomenta a violência contra esse grupo, que conseqüentemente fica em situação de dependência econômica de seus companheiros⁵³.

Sobre a interseccionalidade e seus efeitos da vida das mulheres, Heleieth Safiotti pontua: “mais do que papéis sociais que se aprende nos processos de socialização, são as identidades sociais (gênero, raça e etnia, classe) que vão gestando a subordinação, a partir das experiências vividas que colocam as mulheres nesse lugar⁵⁴”.

Às mulheres negras cabe uma dupla militância, assim a totalidade da opressão resultado da interseção de raça, gênero e classe deve ser considerada, para o combate ao sexismo e ao racismo como elementos estruturantes na definição de uma sociedade igualitária⁵⁵.

⁵¹ SANTOS, Carla Adriana da Silva. **Ó pa í, prezada!: racismo e sexismo institucionais tomando bonde no Conjunto Penal Feminino de Salvador**. Dissertação. UFBA, 2016, p. 50. < <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/18987/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20de%20Carla%20Adriana%20da%20Silva%20Santos.pdf>> Acesso em: 13 mai. 2019.

⁵² AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte: Letramento, Justificando, 2018, p. 16.

⁵³ CRENSHAW, Kimberlé. apud, MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017, p. 113.

⁵⁴ SAFFIOTI, Heleieth. **Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres**. Série Estudos/Ciências Sociais/FLASCO-Brasil. 2009, p. 82

⁵⁵ RIBEIRO, Matilde. **Mulheres negras brasileiras: de Bertioga a Beijing**. Revista Estudos Feministas. N02, 1995, p. 446-457. Disponível em: < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16459/15033>>. Acesso em 15 de mai. 2019.

Contrapondo o entendimento de Crenshaw, está o entendimento de Davis e sua crítica a interseccionalidade, para a autora:

Menciono essa genealogia que leva a sério as produções epistemológicas de pessoas cujo trabalho principal é organizar movimentos radicais porque considero importante evitar que o termo “interseccionalidade” apague histórias cruciais de ativismo. Havia entre nós aquelas pessoas que, não tanto em virtude de análises acadêmicas, mas por causa de nossa experiência, reconheceram que tínhamos de descobrir uma forma de reunir tais questões. Elas não estavam separadas em nosso corpo e também não estão separadas em termos de luta⁵⁶.

As críticas a teoria interseccional não acabam aí, em entrevista, a antropóloga social afro-dominicana, Ochy Curiel, traz importantes ponderações sobre o tema ao apontar que a interseccionalidade interseccional, ou seja, por meio dela é possível se assumir que as identidades se constroem de maneira independente, sendo inevitável que, em algum momento, essas identidades se interseccionem, para a antropóloga, isso é um problema pois ao entendermos o sistema do mundo colonial, todas essas identidades se reproduzem nos sistemas de opressão⁵⁷.

Neste sentido, a condição de mulher estaria separada da condição de negra, assim como a condição de negra estaria separada da condição de presidiária no caso do perfil das mulheres neste artigo abordadas.

Fato é que, tendo em vista os conceitos trazidos pelas autoras acima mencionadas, sem contar a possibilidade de tratarmos uma mulher cuja orientação sexual é diversa daquela que o patriarcalismo espera, é possível mencionarmos que a mulher negra e criminosa é triplamente discriminada: por ter rompido com o modelo de inferioridade que a sociedade a ela impôs historicamente, por ter cometido um crime e assim, assumir um lugar que é historicamente reservado ao homem, e por fim por, pelo simples fato de ser considerada uma mulher de cor.

2. Aplicação das Teorias da Discriminação na produção da delinquência feminina

À luz daquilo que se entende por discriminação, racismo estrutural, institucional e interseccionalidade, é possível afirmarmos que os motivos que levam mulheres ao cárcere merecem atenção especial.

⁵⁶ DAVIS, Ângela. **A liberdade é uma luta constante**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 33.

⁵⁷ TEIXEIRA, Analba Brazão; SILVA, Ariana Mara da; FIGUEIREDO, Ângela. **Um diálogo decolonial na cidade de Cachoeira/BA Entrevista com Ochy Curiel**. Cadernos de Gênero e Diversidade, v. 3. N. 4, p. 116, 2017. Disponível em: < <https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/24674/15431>>. Acesso em: 15 de mai. 2019.

De acordo com o Infopen Mulheres, entre 2006 e 2012, apenas no Estado de São Paulo, o número de mulheres presas por tráfico de drogas aumentou em 5 vezes, o mesmo estudo apontou que outros fatores comuns entre as prisões de mulheres é a ausência de antecedentes criminais; normalmente são as principais ou únicas provedoras do lar; possuem baixa escolaridade; dificuldade de acesso a empregos formais, sendo, muitas vezes, a única alternativa cederem para empregos em pequenas atividades do varejo do tráfico e do transporte nacional e internacional de drogas, como “mulas”⁵⁸.

Dados levantados pelo Infopen não omitem a relação do cárcere feminino com o crime de tráfico de drogas, uma vez que os estudos apontam que em 2016, 62% das mulheres privadas de liberdade no Brasil cometeram crimes relacionados ao tráfico de drogas⁵⁹. Assim, percentualmente, o crime de tráfico de entorpecentes é o crime de que mais leva mulheres ao cárcere.

A pesquisa realizada por Maria Juruena de Moura aponta que há uma verdadeira divisão de gênero nas funções desempenhadas no tráfico de drogas, uma vez que, no Instituto Penal Feminino Desembargadora Auri Moura Costa, de Fortaleza/CE, a autora não encontrou nenhuma chefe do narcotráfico ou dona de boca de fumo entre as mulheres encarceradas por tráfico de drogas, tendo 81,4% dessas afirmado terem trabalhado em postos de menor hierarquia no tráfico⁶⁰.

Uma vez compreendido o fato de que o cárcere feminino está intimamente relacionado do tráfico de drogas, é possível afirmarmos que a política da guerra às drogas atinge especialmente o encarceramento feminino. Assim, de acordo com os dados do Ministério da Justiça⁶¹, a população carcerária feminina aumentou em 567,4% somente entre 2000 e 2014, sendo possível corroborar a hipótese de que o advento da Lei nº 11.343/2006, Lei Antidrogas, possui relação com o aumento do encarceramento feminino.

Para a pesquisadora Corina Giacomello, mulheres encarceradas por delitos relacionados a drogas são afetadas por três níveis de exclusão, o que leva ao que ela chama de

⁵⁸ BRASIL. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN. Brasília. **Levantamento nacional de informações penitenciárias Infopen Mulheres** 2ª Edição – 2018 <http://depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen-mulheres/infopenmulheres_arte_07-03-18.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2019.

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ MOURA, Maria Juruena. **Mulher, tráfico e prisão**. Fortaleza: Eduece, 2012, p. 97.

⁶¹ BRASIL. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias**. Junho de 2016. Disponível em: http://depen.gov.br/DEPEN/noticias-1/noticias/infopen-levantamento-nacional-de-informacoes-penitenciarias-2016/relatorio_2016_22111.pdf> Acesso em: 14 de mai. 2019.

triplo sentenciamento feminino. Para a pesquisadora, os níveis de exclusão se apresentam primeiramente antes mesmo do sentenciamento, uma vez que mulheres estão sujeitas a fatores de discriminação que se manifestam na desigualdade de poder que permeia as relações entre homens e mulheres. Em um segundo momento, uma vez acusadas de tráfico de drogas, as mulheres estão sujeitas a sentenças e regimes penais desproporcionais quando comparados com outros crimes e em um terceiro momento, agora já condenadas, as mulheres sofrem formas específicas de discriminação na prisão⁶².

De acordo com a pesquisa *Prisão Provisória e Lei de Drogas*, enquanto 67,8% dos homens foram presos a partir de patrulhamento de rotina a época da pesquisa, 35% das mulheres tiveram as suas prisões em flagrante devido a denúncias e 10,9% em revistas na penitenciária, foi apurado ainda que as mulheres presas durante a revista na penitenciária portavam a droga para o companheiro preso que alegava estar sendo ameaçado por presos da unidade no caso de não pagamento de dívidas⁶³.

Aqui importante mencionar o caráter seletivo do direito penal, para Ana Isabel Pérez Cepeda, esse caráter se orienta não pela gravidade social do crime cometido, mas sim pela vulnerabilidade dos criminosos, para a autora, o direito penal tende a selecionar aqueles que não são apenas mais vulneráveis socialmente, mas os mais vulneráveis psicologicamente, por terem sido sujeitos passivos de um processo prévio de condicionamento com a intenção de produzir essa vulnerabilidade psicológica⁶⁴.

Neste sentido, tendo em vista a interseccionalidade vivenciada por egressas, é possível afirmarmos que a desigualdade e o racismo são fatores que determinam o grupo propenso a ser criminalizado, assim é possível afirmarmos a vulnerabilidade de mulheres negras quando tratamos de criminalização social.

Assim sendo, a política criminal pune mulheres envolvidas com o tráfico de drogas de forma ainda mais gravosa a partir do advento do artigo 40 da Lei Antidrogas⁶⁵, que oferece

⁶² GIACOMELLO, Corina. *Mujeres, delitos de drogas y sistemas penitenciarios en América Latina*. International Drug Policy Consortium, 2013, p. 17. Disponível em: <https://www.unodc.org/documents/congress//background-information/NGO/IDPC/IDPC-Briefing-Paper_Women-in-Latin-America_SPANISH.pdf> Acesso em: 15 de mai. 2019.

⁶³ RELATÓRIO DE PESQUISA. *Prisão Provisória e Lei de Drogas*, NEV, p. 66. Disponível em: <<http://www.nevusp.org/downloads/down254.pdf>> Acesso em 15 de mai. 2019.

⁶⁴ CEPEDA, Ana Isabel Pérez. *Reincidência: uma perspectiva crítica de um instituto criminológico*. Revista de Estudos Criminais. Rio de Janeiro. N 82, jan./mar. 2010, p. 299

⁶⁵ Art. 40. As penas previstas nos arts. 33 a 37 desta Lei são aumentadas de um sexto a dois terços, se: I - a natureza, a procedência da substância ou do produto apreendido e as circunstâncias do fato evidenciarem a transnacionalidade do delito; II - o agente praticar o crime prevalecendo-se de função pública ou no desempenho

aumento de pena para o tipo penal que, como já demonstrado acima, mais leva mulheres negras ao cárcere. A verdade é que a realidade do tráfico de drogas é machista, crime em que a objetificação de mulheres é usualmente perpetuada e as reserva um lugar em que são absolutamente dispensáveis.

3. O trabalho, o cárcere e a efetividade de políticas públicas

O trabalho dentro do cárcere é regulado pela Lei nº 7,210/84, Lei de Execuções Penais, em seu Capítulo III, Seção I. O artigo 1 do mencionado dispositivo legal busca efetivar as disposições da sentença ou da decisão criminal e proporcionar condições para a harmônica integração social da condenada, garantindo assim a dignidade e a humanidade tanto dentro de um presídio, quanto após sua saída⁶⁶.

Através da observação da redação do artigo 28, parágrafo 2º⁶⁷ do mencionado dispositivo legal, verificamos que o regime de trabalho de presidiárias não é regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho, tendo suas regras ditadas pela própria Lei de Execuções Penais assim, o trabalho nos presídios se dá através de acordos firmados entre companhias dos setores público e privado e o Estado, para exploração da mão de obra dos internos.

Neste sentido, importante pontuarmos os reflexos de o trabalho dentro do presídio não ser regulado pela CLT, como bem pontuou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, não há reconhecimento de vínculo empregatício entre a presidiária e a empregadora, mesmo que presentes todos os elementos de um contrato de trabalho, para a 8ª Turma deste Tribunal, o trabalho durante o cárcere é dever, não havendo autonomia de vontade⁶⁸.

de missão de educação, poder familiar, guarda ou vigilância; III - a infração tiver sido cometida nas dependências ou imediações de estabelecimentos prisionais, de ensino ou hospitalares, de sedes de entidades estudantis, sociais, culturais, recreativas, esportivas, ou beneficentes, de locais de trabalho coletivo, de recintos onde se realizem espetáculos ou diversões de qualquer natureza, de serviços de tratamento de dependentes de drogas ou de reinserção social, de unidades militares ou policiais ou em transportes públicos; IV - o crime tiver sido praticado com violência, grave ameaça, emprego de arma de fogo, ou qualquer processo de intimidação difusa ou coletiva; V - caracterizado o tráfico entre Estados da Federação ou entre estes e o Distrito Federal; VI - sua prática envolver ou visar a atingir criança ou adolescente ou a quem tenha, por qualquer motivo, diminuída ou suprimida a capacidade de entendimento e determinação; VII - o agente financiar ou custear a prática do crime.

⁶⁶ Art. 1. A execução penal tem por objetivo efetivar as disposições de sentença ou decisão criminal e proporcionar condições para a harmônica integração social do condenado e do internado.

⁶⁷ Art. 28. O trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva. § 1º Aplicam-se à organização e aos métodos de trabalho as precauções relativas à segurança e à higiene. § 2º O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho

⁶⁸ BRASIL. TRT 3. RECURSO ORDINÁRIO: 0010246-98.2016.5.03.0062. Relator: Carlos Roberto Barbosa. DJ: 14/12/2016.

Quanto a remuneração, o artigo 29⁶⁹ da Lei 7.210/84 prevê uma remuneração de $\frac{3}{4}$ do salário mínimo, ou seja, um piso salarial de cerca de R\$ 748.50, mas, para muitas encarceradas que trabalham, esse valor não é uma realidade. De acordo com o Infopen, 63% da população prisional feminina em atividade laboral não recebe remuneração ou recebe menos que $\frac{3}{4}$ do salário mínimo mensal⁷⁰. Apesar da realidade de se trabalhar muitas vezes sem um retorno financeiro, o trabalho dentro do cárcere concede o benefício da remição, previsto no artigo 126 da Lei de Execuções Penais, ou seja, cada três dias de trabalho abatem um dia de sentença⁷¹.

Quando pensamos no trabalho após o cárcere, é importante levarmos em consideração os conceitos já pontuados neste artigo, sobretudo o de Racismo Institucional e Interseccionalidade. Desta forma, dados recentes divulgados pelo IBGE demonstram que, embora representem 54% da população, os negros representam 70% da população que vive em situação de extrema pobreza, concentrando maior taxa de analfabetismo do que brancos⁷².

Esses dados corroboram as disparidades que estão presentes ao longo da vida da população negra e submete mulheres egressas do sistema prisional a marginalização e segregação. Ora, como esperar que, ao sair do cárcere, mulheres negras que antes já sofriam com desigualdades raciais e de gênero se igualem na corrida pela empregabilidade e consigam resultados iguais àqueles que conseguem as mulheres que nunca se submeteram a nenhum tipo de discriminação como as aqui abordadas?

Assim, irrefutável a afirmação de que mulheres enfrentam inúmeras dificuldades não enfrentadas por homens durante e após o cárcere, sob a luz da teoria da interseccionalidade. Somadas as causas de discriminação social, sejam elas referentes ao gênero, cor e raça, às

⁶⁹ Art. 29. O trabalho do preso será remunerado, mediante prévia tabela, não podendo ser inferior a $\frac{3}{4}$ (três quartos) do salário mínimo. § 1º O produto da remuneração pelo trabalho deverá atender: a) à indenização dos danos causados pelo crime, desde que determinados judicialmente e não reparados por outros meios; b) à assistência à família; c) a pequenas despesas pessoais; d) ao ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com a manutenção do condenado, em proporção a ser fixada e sem prejuízo da destinação prevista nas letras anteriores. § 2º Ressalvadas outras aplicações legais, será depositada a parte restante para constituição do pecúlio, em Caderneta de Poupança, que será entregue ao condenado quando posto em liberdade

⁷⁰ BRASIL. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN. Brasília. **Levantamento nacional de informações penitenciárias Infopen Mulheres** 2ª Edição – 2018 <http://depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen-mulheres/infopenmulheres_arte_07-03-18.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2019.

⁷¹ Art. 126. O condenado que cumpre a pena em regime fechado ou semiaberto poderá remir, por trabalho ou por estudo, parte do tempo de execução da pena. § 1º A contagem de tempo referida no caput será feita à razão de: I - 1 (um) dia de pena a cada 12 (doze) horas de frequência escolar - atividade de ensino fundamental, médio, inclusive profissionalizante, ou superior, ou ainda de requalificação

⁷² BRASIL. IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. 2015. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: 15 de mai. 2019.

mulheres é reservado um caminho de extrema dificuldade na reinserção no mercado de trabalho.

A reinserção social de ex-presidiárias se inicia através da reaproximação com familiares e na recolocação dessas mulheres no ambiente do trabalho, e assim não poderia ser diferente, uma vez que o trabalho é a forma como o indivíduo se insere na sociedade, tornando-se e identificando-se como um ser pertencente e útil a ela, indivíduo de direitos e deveres. A importância do trabalho na construção dos indivíduos é inegável, assim, importante garantir trabalho às mulheres egressas do sistema prisional brasileiro, sendo o entendimento de José Pastore⁷³.

Por isso, ainda que a punição e encarceramento sejam necessárias para assegurar a proteção e a justiça as sociedades modernas precisam ir além, fazendo o possível para reinserir os condenados no trabalho produtivo, tanto dentro como fora dos presídios.[...] A estratégia de combater a reincidência pela inserção no trabalho tem fundamentos. O trabalho tem-se revelado como um dos fatores mais efetivos para reconstruir a dignidade da pessoa e para sua reintegração na família e na sociedade. Isso vale tanto para o período do cumprimento da pena como para os tempos de liberdade.

Em um cenário de pós-cárcere, é inegável a existência de um prejulgamento que causa segregação dentro da sociedade, que leva mulheres, negras e egressas do sistema prisional brasileiro a marginalização, isolando as apenas do mercado de trabalho. Daí a importância de políticas públicas e ações afirmativas na reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho.

Para Joaquim Barbosa Gomes, as políticas públicas e ações afirmativas são capazes de induzir transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, com a intenção de retirar a ideia de supremacia racial do imaginário coletivo e eliminar os efeitos persistentes da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar e se revelar por meio da discriminação estrutural, além de ampliar a representatividade de grupos minoritários nos diversos setores⁷⁴. As políticas públicas são uma forma de discriminação positiva que, para Adilson José Moreira, cria vantagens temporárias ou permanentes para indivíduos de um determinado grupo que se encontram historicamente em uma posição de desvantagem⁷⁵.

As políticas públicas se apresentam como uma forma de combater a estigmatização de ex-presidiárias, como bem pontuou Goffman, a estigmatização daqueles que possuem maus

⁷³ PASTORE, José. **Trabalho para ex-infratores**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 31.

⁷⁴ GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio da igualdade**. São Paulo. Renovar: 2011, p.p. 6-7.

⁷⁵ MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017, p. 31.

antecedentes funciona como um meio de controle social formal, uma vez que, ao estigmatizar membros de grupos raciais tem funcionado, aparentemente, como uma forma de afastar essas minorias de diversas vias de competição⁷⁶.

A relevância das ações públicas para tratamento de presidiárias é inclusive mencionada na Lei de Execução Penal, que prevê importante ponto na definição de políticas públicas no tratamento de presas, pois em seu artigo 10⁷⁷, a Lei define como do Estado o dever de prestar assistência ao apenado, e em seu artigo 11⁷⁸, define que essa assistência será material, jurídica, educacional, social, religiosa e de saúde aos condenados localizados nos estabelecimentos prisionais. Com fundamento na afirmativa de que políticas públicas são formas legítimas e eficazes de reinserir presidiárias no mercado de trabalho, passaremos a analisar diferentes políticas públicas e privadas cujo objetivo é o que auxiliar o retorno do preso a empresas.

O primeiro projeto a ser apresentado é o “Começar de novo⁷⁹” de iniciativa do Conselho Nacional de Justiça, instituído pela Resolução 96/2009⁸⁰, cujo objetivo é de sensibilizar a sociedade para a recolocação de egressos no mercado de trabalho e conscientizar empresários a instruir egressos para posteriormente contratá-los. O projeto basicamente intermedia a comunicação entre as empresas interessadas contratar egressos do sistema prisional e os próprios egressos do sistema prisional, através de portal que reúne informações sobre novas vagas e cursos de capacitação.

No mesmo sentido do projeto instituído pelo Conselho Nacional de Justiça, o Estado de São Paulo investiu esforços no programa “Pró-egresso”, instituído pelo Decreto nº 55.126/2009⁸¹ e administrado pela Secretaria do emprego e Relações de Trabalho em parceria com as Secretarias da Fazenda e da Administração Penitenciária, cujo objetivo também é o de reinserir ex-presidiários no mercado de trabalho. Este projeto possui duas frentes de atuação,

⁷⁶ GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008, p.p 149-150.

⁷⁷ Art. 10. A assistência ao preso e ao internado é dever do Estado, objetivando prevenir o crime e orientar o retorno à convivência em sociedade. Parágrafo único. A assistência estende-se ao egresso.

⁷⁸ Art. 11. A assistência será: I - material; II - à saúde; III - jurídica; IV - educacional; V - social; VI - religiosa.

⁷⁹ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Projeto começar de novo**. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/campanhas-page/16884-comecar-de-novo-artigo>>. Acesso em: 16 de mai. 2019

⁸⁰ BRASIL. RESOLUÇÃO Nº 96 DO CNJ (2009). Dispõe sobre o Regimento Interno do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/>>. Acesso em: 16 de mai. 2019.

⁸¹ BRASIL. Decreto nº 55.126/2009. Institui o Programa de Inserção de Egressos do Sistema Penitenciário no Mercado de Trabalho, PRÓ-EGRESSO e dá outras providências. Disponível em: < <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2009/decreto-55126-07.12.2009.html>>. Acesso em 16 de mai. 2019.

uma no encaminhamento de ex-presidiários ao mercado de trabalho e outra na qualificação profissional dos sentenciados que cumprem pena no regime semiaberto e de presidiários em cumprimento de penas ou medidas alternativas.

Inegável afirmar que projetos como este, para serem efetivos, precisam antes de tudo qualificar e capacitar egressos, para que tenham condições de exercer atividades fora do cárcere. Pensando em mulheres, essa dificuldade se agrava, uma vez que estas desde sempre são isoladas no mercado de trabalho, ainda que não tendo sido submetidas ao sistema prisional. Apesar de interessantes formas de incentivar a contratação de ex-presidiárias, projetos como os mencionados seriam ainda mais eficazes caso a instrução de presidiárias se iniciasse durante o cárcere, nesse sentido, é um fato de que toda falha no sistema prisional tem início na educação investida na sociedade.

Sobre esse tema, Alessandro Baratta sabiamente pontuou que antes de modificarmos os excluídos é necessário modificar a sociedade que os excluí, para o autor, é impossível combater a marginalização criminal sem antes reestruturar a sociedade que reproduz essa marginalização, sociedade que tem necessidade de desempregados e que tem necessidade, por motivos econômicos e ideológicos, de uma marginalização criminal⁸².

Da mencionada passagem, é possível entendermos que é interessante para o sistema capitalista e esperado de uma sociedade estruturalmente racista, que não se invista em reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho. Assim, inegável afirmar que o retorno da ex-detenta ao mercado de trabalho é mais penoso do que é para o ex-detento.

4. A governança corporativa e a discriminação no ambiente de trabalho

4.1. A responsabilidade social da empresa

Atualmente é possível identificarmos três tipos de empresas: as que se preocupam exclusivamente com o lucro; as que abordam o discurso da responsabilidade social, mas não a praticam no dia a dia; e as que efetivamente se empenham em agir de acordo com a responsabilidade social.

Milton Friedman é um exemplo de autor que defende o primeiro tipo de empresa mencionado. Para o economista, a responsabilidade social da empresa está estritamente

⁸² BARATTA, Alessandro. **Criminologia crítica e crítica do direito penal: introdução a sociologia do Direito Penal**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora Revan. 202, p.p. 186-190.

vinculada com o aumento dos seus lucros⁸³. Este não é o entendimento deste artigo por responsabilidade social da empresa, uma vez que, ao confirmarmos a ideia de que a única responsabilidade social da empresa é a de manter seus lucros, vamos contra o entendimento de o que representa a reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho.

Para José Antônio Puppim de Oliveira, é preciso distinguir a responsabilidade social e as ações sociais realizadas por empresas. Para ele, a responsabilidade social de empresas abrange tão somente os comportamentos com as partes interessadas, como consumidores, fornecedores e governo, sendo a parte de ações sociais distinta dos negócios ligados a empresa, para o autor, o fato de empresas investirem em ações sociais não significa serem socialmente responsáveis⁸⁴.

Contrapondo o entendimento de Oliveira, pode-se destacar a observação de Jorge Luiz Souto Maior, no sentido de que o cumprimento de direitos sociais por empresas não pode ser visto como favor, mas como postura empresarial exigida pela Constituição de 1988:

A responsabilidade social, tão em moda, não pode ser vista apenas como uma “jogada” de marketing, como se a solidariedade fosse um favor, um ato de benevolência. Sob a coerção da ordem jurídica do Estado Social, as obrigações de natureza social decorrem da própria permissão concedida pelo sistema da busca de lucros mediante a exploração do trabalho alheio. Os limites dessa exploração, para a preservação da dignidade humana, para respeito a outros valores da vida em sociedade fora do âmbito do próprio trabalho e para melhoria da condição econômica do trabalhador, com os custos sociais consequentes, fixam a essência do modelo de sociedade que a humanidade pós-guerra resolveu seguir e do qual a Constituição brasileira de 1988 não se desvinculou (vide, por exemplo, o teor do art. 170, da CF)⁸⁵.

Cheryl L. Wade traz algumas considerações sobre responsabilidade social de empresas que são cruciais para os desdobramentos da reinserção social de egressas do sistema prisional brasileiro. Para a autora, a responsabilidade social corporativa foca no impacto da atividade corporativa nos círculos que são potencialmente afetados por decisões tomadas por agentes e atores corporativos. E ainda, a responsabilidade social corporativa é uma abordagem de

⁸³ FRIEDMAN, Milton. *The social responsibility of business is to increase its profits*. New York Times Magazine. New York, 1970.

⁸⁴ OLIVEIRA, Antônio Puppim de. **Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, p. 66.

⁸⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Por um pacto social**. 2007. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/por_um_pacto_social.pdf>. Acesso em: 16 de mai. 2019, p.p. 7-8.

negócios que contribui para o desenvolvimento sustentável, proporcionando benefícios econômicos, sociais e benefícios ambientais para todas as partes interessadas⁸⁶.

Em seu artigo, Wade traça importantes considerações sobre discussões sobre diversidade e a aplicação do *Compliance* em legislações antidiscriminação. Assim, a autora questiona a existência de processos e sistemas eficazes capazes de medir o cumprimento de leis antidiscriminação, neste sentido, inegável a afinidade do questionamento com o tema abordado neste trabalho. Para Wade, o problema da aplicação do *Compliance* na atenção à aplicação de leis antidiscriminação está no fato de que os departamentos de conformidade corporativa redigem e emitem políticas sobre assédio e discriminação, mas muitas vezes, essa política é colocada na prateleira, sem ser efetivamente observada⁸⁷.

Thomas W. Joo traz considerações sobre a importância da observação da atuação das corporações, que, por pagarem e empregarem pessoas, essas inevitavelmente afetam a distribuição racial da riqueza, poder e prestígio. Além disso, para o autor, a diversidade e o tratamento justo no local de trabalho são elementos chaves para a construção social da raça, isso porque para muitos indivíduos, o local de trabalho é o local onde as interações mais significativas com pessoas de outras raças acontece⁸⁸.

Sobre a empregabilidade de ex-presidiários, interessante apresentarmos algumas ponderações abordadas pelo Instituto Ethos, que discorre sobre questões de responsabilidade social de empresas. Em relatório, o Instituto afirmou que existem experiências louváveis com a contratação de ex-presidiários, mas a lógica dessa contratação é essencialmente predatória, pois o objetivo é de oferecer pequenos favores aos presos em troca de benefícios maiores para a empresa⁸⁹.

Neste sentido, o relatório aponta que o barateamento da produção para as empresas ao não renumerar adequadamente presos, fato que já foi abordado nos capítulos anteriores deste artigo, é tão grande que a Organização Mundial do Comércio “possui rígidas recomendações quanto à prática de dumping por meio da utilização de mão de obra de presidiários para baratear os custos de produção, considerada concorrência desleal”. Segundo o relatório, empresas têm sido motivadas a contratação de mão-de-obra de presos diante da perspectiva de

⁸⁶ WADE, Cheryl L. *Effective Compliance with Antidiscrimination Law: Corporate Personhood, Purpose and Social Responsibility*. *St. John's University School of Law*. 2017, p. 1195.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 1202.

⁸⁸ JOO, Thomas W. *Corporate Hierarchy and Racial Justice*, 79 *St. John's L. Rev.* 955 (2005). *Harvard Law School Library*, p. 955.

⁸⁹ INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela reabilitação do preso*. São Paulo, 2001, p. 20.

utilização de serviços barateados e constantes. Trata-se de uma mão-de-obra de baixo custo, uma vez que não incidem encargos trabalhistas somados ao salário abaixo da média do mercado; a empresa passa a ter menos despesas com locação, água e luz; há grande facilidade em reposição da mão-de-obra além de estarem inibidas as probabilidades de greves, reivindicações e paralisação de produção⁹⁰.

Essas práticas se aproximam muito mais para as definições dadas por autores já mencionados neste artigo como Milton Friedman e José Antônio Puppim de Oliveira do que para o que entendem sobre responsabilidade social da empresa Jorge Luiz Souto Maior e Cheryl Wade.

Apesar de todo exposto, a pesquisa realizada por Eyüp Aygün Tayşir e Yener Pazarcık não nos traz resultados esperançosos. Ao pesquisarem se as empresas de fato se preocupavam com a relevância da governança corporativa, da ética e da responsabilidade social, concluíram que as empresas não só não se importam com esses assuntos, como também os negligenciam⁹¹.

Todos esses levantamentos, somados ao já abordado racismo institucional, garantem às mulheres, protagonistas do presente trabalho, um lugar de marginalização no ambiente de trabalho. As dificuldades pontuadas por Cheryl L. Wade em seu artigo podem ser observadas em práticas costumeiramente utilizadas por empresas brasileiras pré, durante e pós-contratação de novos empregados.

Neste sentido, tendo em vista a ideia de horizontalidade dos direitos fundamentais, aqui especificamente o direito ao acesso ao mercado de trabalho, é necessário que empresas de fato se preocupem com causas sociais como a causa da reinserção de egressas no mercado de trabalho, assumindo o papel de legitimadoras de direitos fundamentais, e não mais deixando essa função apenas para o Estado.

Tal entendimento é relacionado com as teorias integrativas sobre a responsabilidade corporativa abordadas por Elisabet Garriga e Demè nec Melé. Esse grupo de teorias analisa a forma como as empresas integram com demandas sociais, partindo do pressuposto que os negócios e as empresas dependem da sociedade para a sua existência, continuidade e

⁹⁰ INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela reabilitação do preso**. São Paulo, 2001, p. 21.

⁹¹ TAYSIR, Eyup Aygun; PAZARCIK, Yener. *Business Ethics, Social Responsibility and Corporate Governance: Does the Strategic Management Field Really Care about these Concepts?* Procedia Social and Behavioral Sciences, 2013.

crescimento. Assim, as demandas sociais, como a reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho, devem ser levadas em consideração pela gestão corporativa, devendo a empresa integrar tais demandas de tal forma que a empresa opere de acordo com valores sociais⁹².

Para os mencionados autores, nos últimos tempos as corporações têm sido pressionadas por organizações não-governamentais, ativistas, comunidades e pela mídia para atuarem de forma responsável, neste cenário, empresas tem adequado o comportamento para atender as demandas sociais⁹³. Assim, forças externas às empresas têm incentivado e cobrado das corporações a legitimação de direitos fundamentais, tendo reconhecido também a responsabilidade do setor privado na aplicação de políticas afirmativas de inclusão social.

Apesar de todo o abordado sobre responsabilidade social de empresas e da concepção aqui considerada sobre responsabilidade corporativa, abordaremos adiante práticas ainda utilizadas por empresas no processo de contratação que reproduzem e propagam a segregação racial de ex-presidiárias.

4.2. Uma análise sobre o *background check* e a empregabilidade de egressas

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) firmou entendimento em 2017 no sentido de que empresas estão impedidas de exigir certidão de antecedentes criminais de candidatos a vagas de emprego, sob a pena de ter que pagar indenização por danos morais⁹⁴.

Apesar de extremamente positiva sob o ponto de vista da reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho, tal entendimento não bastou para incentivar a contratação de mulheres nestas situações, isso porque a legislação brasileira prevê a justificativa para requisição de tal documento para funções de vigilante (Lei Federal nº 7.102/82⁹⁵) e para o

⁹² GARRIGA, Elisabet; MELÉ, Domènec. *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*. *Journal of Business Ethics*, 2004, p. 57.

⁹³ *Ibidem*, p. 59.

⁹⁴ BRASIL. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. RR – 243000-58.2013.5.13.0023. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Data da Publicação: 22/09/2017.

⁹⁵ Art. 16 Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos: I - ser brasileiro; II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos; III - ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau; IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico; VI - não ter antecedentes criminais registrados; e VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares. Parágrafo único - O requisito previsto no inciso III deste artigo não se aplica aos vigilantes admitidos até a publicação da presente Lei

trabalhador doméstico (Lei Federal nº 5.859/72⁹⁶), tendo o entendimento jurisprudencial ampliado tais possibilidades mediante justificável motivação.

No entanto, o fato de a jurisprudência ter ampliado as possibilidades de se exigir o atestado de antecedentes criminais, abre algumas lacunas para que o preconceito e o racismo se instalem na hora da contratação. Tal lacuna pode ser ilustrada por caso levado ao Tribunal Superior do Trabalho em que a reclamante alegava ter sido discriminada no ato de sua contratação devido a sua condição de ex-presidiária, tendo sido cancelada a disponibilidade da vaga mesmo após aprovação depois de a empresa descobrir sua condição de egressa.

Assim, o entendimento da 2ª Turma do Egrégio Tribunal foi no sentido de manter a indenização por dano moral para a reclamante, uma vez que a responsabilidade civil do empregador não está adstrita ao período contratual, mas também alcança as fases pré e pós contratual, oportunidades que revelaram a efetiva intenção de contratar, sendo o rompimento injustificado das tratativas de contratação sinal de que houve quebra do princípio da boa fé objetiva pela empregadora⁹⁷. Em decisão, a Turma sabiamente mencionou:

A discriminação na contratação de ex-presidiários, exceto nas hipóteses legalmente autorizadas, contraria não apenas a responsabilidade social da empresa, mas também impede o livre exercício do trabalho, reproduz o mecanismo de exclusão social, faz com que a pena ultrapasse aquela imposta pela condenação criminal e a pessoa do condenado, para projetar seus efeitos perpétuos e sobre toda a entidade familiar, uma vez que impede o retorno do ex-presidiário à sociedade, e o seu direito de buscar lícitamente o seu sustento e de sua família, colaborando apenas com a manutenção da marginalização e da violência⁹⁸.

Sobre a reprodução dos mecanismos de exclusão social mencionados em decisão, passagem de Cernelutti ilustra os motivos de o entendimento firmado pela SDI-1 ainda não ser verdadeiramente levado em consideração na hora de contratar pessoas já submetidas ao sistema carcerário brasileiro:

Na esperança de retornar ao convívio humano [...] de reassumir a condição de homem livre, de retornar ao seu lugar na sociedade, é o oxigênio que alimenta o encarcerado [...] O preso, ao sair da prisão, acredita não ser mais preso; mas as pessoas não. Para as pessoas ele é sempre detento; nesta fórmula está a crueldade e o engano. A sociedade fixa cada um de nós ao passado; e o devedor, porquanto tenha pagado a sua dívida, é sempre devedor⁹⁹.

No entanto, ao mesmo tempo em que observamos importantes decisões como essa nos Tribunais do Trabalho pátrios, é uma verdade o fato de que a reunião de informações de

⁹⁶ Art. 2. Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar: I - Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - Atestado de boa conduta; III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

⁹⁷ BRASIL. TST – RR: 5132820135020261. Relator: Delaíde Miranda Arantes. 2ª Turma, DJ: 05/08/2016.

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹ CARNELUTTI, Francesco. **As Misérias do Processo Penal**. 1ª Ed. Campinas: Russell, 2008, p. 80.

candidatos em processos seletivos de emprego tem sido uma prática bastante comum pelas empresas. A investigação sobre o histórico de candidatos a vaga de empregos possui inegável conflito com a proibição de exigência de atestado de antecedentes criminais.

Para introduzirmos o assunto do *background check*, crucial definirmos que trata de tecnologia utilizada pela área de recursos humanos de diversas empresas capaz de chegar em fontes públicas informações sobre antecedentes criminais, questões trabalhistas ou quaisquer outras questões que possam ser definidas como barreiras para a contratação, que podem ser utilizadas como requisito eliminatório de candidatos.

Nos Estados Unidos, alguns Estados editaram leis proibindo empregadores de questionarem sobre condenações criminais na fase inicial de contratação, para Aaron Nadich, a flexibilização desse tipo de proibição pode ser justificada pelo fato de que naquele país os empregadores têm o dever de diligência na contratação de seus trabalhadores, podendo responder pelas ações destes perante terceiros caso tenham falhado na pesquisa de *background check*¹⁰⁰.

Para Bruno Ricardo Bioni, as questões que envolvem o *background check* começam pelo fato de que, ao proceder à investigação, o empregador tem interesse de reunir informações sobre o histórico dos candidatos, a fim de auxiliar na decisão sobre a contratação, sendo admitida a possibilidade de tal investigação ocorrer através do consentimento do candidato, possibilidade um tanto quanto desleal, uma vez que o candidato que recusar, dificilmente será considerado nas próximas etapas do processo seletivo. Além disso, há grande discussão sobre quais seriam as informações necessárias para avaliar um candidato¹⁰¹.

Sobre a questão do atestado de antecedentes criminais e a constitucionalidade do *background check*. Bruno Ricardo Bioni se posiciona:

O ponto ótimo do balanceamento em questão parecer ser a prevenção de práticas discriminatórias injustificadas, como o TST alerta sobre o uso de antecedentes criminais. Além de ser um dos direitos sociais, o trabalho também é um dos princípios fundamentais do texto constitucional brasileiro, de modo que esse tipo de tratamento de dados pessoais deve ser cauteloso para não impor barreiras infundadas ao mercado de trabalho¹⁰².

¹⁰⁰ NADICH, Aaron F. *Ban the Box: An Employer's Mediine Masked as a Headache*. In: Roger Williams U. L. Rev. 767, 2014

¹⁰¹ BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 262.

¹⁰² Ibidem.

Bem da verdade, a ferramenta do *background check* pode ser utilizada de forma extremamente negativa e capaz de perpetuar o racismo institucional. Há a presunção de que as informações coletadas através do *background check* devem ser justificadas por exigências plausíveis para as atribuições e responsabilidades a serem executadas no cargo em disponibilidade.

Neste sentido, o artigo publicado pelas pesquisadoras Amanda Agan e Sonja Starr apresentou resultados interessantes sobre os efeitos do *background check*. As pesquisadoras realizaram um estudo de campo no Estado de Nova York para examinar os efeitos das legislações que proibiram a prática do *background check*.

O método de pesquisa envolveu o envio de 15 mil currículos para diversas empresas no Estado e o resultado foi curioso: verificou-se que no período anterior a vigência das leis que proibiam o *background check*, os candidatos brancos foram contratados em uma proporção 7% maior a proporção de contratação de candidatos negros, após a entrada em vigor das proibições, a disparidade entre a seleção de candidatos brancos e negros subiu para 45%.

Para as pesquisadoras, os resultados demonstraram que, na falta de informações sobre quais candidatos sustentam condenações criminais, os empregadores tendem a generalizar as estatísticas para discriminar indivíduos com características relacionadas a registros criminais, assim, candidatos negros podem ter sido adversamente afetados pela proibição¹⁰³, sendo possível pontuarmos aqui a necessidade de implementação de políticas públicas e privadas, formas capazes de atuar no imaginário da sociedade, no sentido de naturalizar a presença de grupos considerados minorias nos ambientes corporativos.

A grande questão que envolve a constitucionalidade dessa investigação não é a privacidade, uma vez que todos os dados são coletados de fontes públicas, e sim a discriminação. Neste sentido, seria admitido como constitucional apenas a pesquisa *de background check* anteriormente informada ao candidato, por meio da transparência e clareza, a empresa possui a liberdade de informar aos candidatos, no ato da inscrição, os quesitos desclassificatórios, sendo que esses, nunca podem se pautar em requisitos racistas e segregacionistas.

¹⁰³ AGAN, Amanda Y., STARR, Sonja B. *Ban the Box, Criminal Records, and Statistical Discrimination: A Field Experiment*. In: *U of Michigan Law & Econ Research*, Paper 16-012, Jun. 2016

CONCLUSÃO

No contexto da criminalidade, a tipificação penal que mais leva mulheres ao cárcere é o tráfico de drogas, crime com características que explicam a crescente criminalidade feminina, pois se demonstra como uma forma rápida que mulheres, subjugadas a marginalidade, encontram de manter as necessidades da casa como “chefes de família”.

Depois de soltas, às mulheres egressas do sistema prisional brasileiro é reservado mais um momento de luta contra a discriminação interseccional. Para mulheres em sua maioria, negras, e agora carregando as mazelas do sistema prisional, o retorno ao ambiente de trabalho torna-se ainda mais árduo.

Após a realização do estudo, é possível afirmar que a responsabilidade corporativa se faz de cega para as mulheres protagonistas desse artigo. Em se admitindo a horizontalidade dos direitos fundamentais, parte-se do pressuposto de que as empresas, como entidades privadas, assim como o Estado, possuem relevante importância na efetivação de direitos fundamentais, como o aqui abordado direito à inclusão no mercado de trabalho e, conseqüentemente a inclusão social.

Como demonstrado no presente artigo, as empresas devem se preocupar com as consequências de sua atividade empresarial, tendo um relevante papel na legitimação de direitos fundamentais, não se admitindo assim a possibilidade de tal responsabilidade estar vinculada apenas ao Estado, sendo necessários os esforços das empresas no sentido de implementarem políticas internas cujo objetivo é de incluir socialmente mulheres já submetidas ao cárcere. Desta forma, as empresas, ainda que no âmbito privado, possuem responsabilidades sociais, incluindo a de reinserção de ex-presidiárias no mercado de trabalho.

Neste sentido, a recorrente prática de *background check* realizado por empresas antes da contratação vai contra o que se entende por responsabilidade social da empresa, uma vez que tal modalidade de investigação da vida pregressa de candidatas à vaga de emprego reserva o lugar de subalternas às egressas do sistema prisional brasileiro, relegando à mulheres egressas à marginalidade e possivelmente até mesmo à reincidência, fazendo repercutir mais uma vez os efeitos da segregação racial perpetuada depois de 130 anos da abolição da escravidão.

REFERÊNCIAS

- AGAN, Amanda Y., STARR, Sonja B. *Ban the Box, Criminal Records, and Statistical Discrimination: A Field Experiment*. In: U of Michigan Law & Econ Research, Paper 16-012, Jun. 2016
- AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte: Letramento, Justificando, 2018.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.
- BARATTA, Alessandro. **Criminologia crítica e crítica do direito penal: introdução a sociologia do Direito Penal**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora Revan. 202.
- BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.
- BRANDÃO, Adelino. **Direito racial brasileiro: teoria e prática**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Projeto começar de novo**.
- _____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- _____. Decreto nº 55.126/2009. **Institui o Programa de Inserção de Egressos do Sistema Penitenciário no Mercado de Trabalho, PRÓ-EGRESSO e dá outras providências**.
- _____. IBGE: **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2018.
- _____. IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. 2015.
- _____. IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Comunicado nº40 – Mulher e trabalho: Avanços e continuidades**. Ipea, 2010.
- _____. IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise**. Ipea, 2018
- _____. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias**. Atualização – junho de 2016.
- _____. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN. Brasília. **Levantamento nacional de informações penitenciárias Infopen Mulheres 2ª Edição – 2018**
- _____. RESOLUÇÃO Nº 96 DO CNJ (2009). **Dispõe sobre o Regimento Interno do Conselho Nacional de Justiça**.
- BROWN, Rupert. *Prejudice: Its Social Psychology*. Oxford, UK: Blackwell, 1995.
- CARMICHAEL, Stokely; HAMILTON, Charles. *Black power: the politics of liberation in America*. New York, Vintage, 1967.
- CARNELUTTI, Francesco. **As Misérias do Processo Penal**. 1ª Ed. Campinas: Russell, 2008.

CEPEDA, Ana Isabel Pérez. **Reincidência: uma perspectiva crítica de um instituto crimínógeno**. Revista de Estudos Criminais. Rio de Janeiro. N 82, jan./mar. 2010.

CRENSHAW, Kimberlé. **Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres não brancas**. Tradução de Carol Correia.

DAVIS, Ângela. **A liberdade é uma luta constante**. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOVIDIO, John; HEWSTONE, Miles; GLICK, Peter; ESSES, Victoria. *Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview*.

DUARTE, Evandro Piza. **Criminologia & Racismo: introdução à criminologia brasileira**. 1ª ed. 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2003.

FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. **Direito constitucional**. São Paulo: RT, 2011.

FRIEDMAN, Milton. *The social responsibility of business is to increase its profits*. New Yorl Times Magazine. New York, 1970.

GARRIGA, Elisabet; MELÉ, Domènec. *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*. *Journal of Business Ethics*, 2004.

GIACOMELLO, Corina. **Mujeres, delitos de drogas y sistemas penitenciarios en América Latina**. International Drug Policy Consortium, 2013.

GOFFMAN, Erwing. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio da igualdade**. São Paulo. Renovar: 2011.

HAMILTON, Charles V; KWAME, Ture. *Black Power: Politics of Liberation in America*. Nova York: Random House, 1967.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela reabilitação do preso**. São Paulo, 2001.

MEZAN, Renato. **Tempo de mudar: ensaios de psicanálise**. São Paulo: Cia das Letras, 1998.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017.

_____. **O que é racismo recreativo?** Belo Horizonte: Letramento, 2017.

MOURA, Maria Juruena. **Mulher, tráfico e prisão**. Fortaleza: Eduece, 2012.

NADICH, Aaron F. *Ban the Box: An Employer's Mediine Masked as a Headache*. In: Roger Williams U. L. Rev. 767, 2014.

OLIVEIRA, Antônio Puppim de. **Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social**. Rio de Kaneiro: Elsevier, 2008.

PASTORE, José. **Trabalho para ex-infratores**. São Paulo: Saraiva, 2011.

RELATÓRIO DE PESQUISA. **Prisão Provisória e Lei de Drogas**. Núcleo de Estudo da Violência, São Paulo, SP, Brasil, 2011.

RIBEIRO, Matilde. **Mulheres negras brasileiras: de Bertioiga a Beijing**. Revista Estudos Feministas. N02, 1995, p. 446-457.

SAFFIOTI, Heleieth. **Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres**. Série Estudos/Ciências Sociais/FLASCO-Brasil. 2009.

SANTOS, Carla Adriana da Silva. **Ó pa í, prezada!: racismo e sexismo institucionais tomando bonde no Conjunto Penal Feminino de Salvador**. Dissertação. UFBA, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Por um pacto social**. 2007.

TAYSIR, Eyup Aygun; PAZARCIK, Yener. *Business Ethics, Social Responsibility and Corporate Governance: Does the Strategic Management Field Really Care about these Concepts?* Procedia Social and Behavioral Sciences, 2013.

TEIXEIRA, Analba Brazão; SILVA, Ariana Mara da; FIGUEIREDO, Ângela. **Um diálogo decolonial na cidade de Cachoeira/BA Entrevista com Ochy Curiel**. Cadernos de Gênero e Diversidade, v. 3. N. 4. 2017.

WADE, Cheryl L. *Effective Compliance with Antidiscrimination Law: Corporate Personhood, Purpose and Social Responsibility*. St. John's University School of Law. 2017.

WERNECK, Jurema. **Racismo Institucional, uma abordagem conceitual**. Geledés – Instituto da Mulher Negra, 2013.